

LA REMUNERATION DES ASSISTANTS MATERNELS

Dans le cadre d'accueil régulier, le salaire de l'assistant maternel se compose d'un salaire de base mensualisé auquel s'ajoutent des indemnités obligatoires ou facultatives.

A) La mensualisation pour l'accueil régulier d'un enfant.

La mensualisation a pour objectif et pour effet de lisser le salaire, c'est-à-dire de répartir également sur chaque mois de l'année le montant total du salaire annuel.

L'article 7 de la convention collective précise que :

« Pour assurer au salarié un salaire régulier, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche. [...] ».

2 formules de calcul sont proposées pour le calcul de cette mensualisation dans la convention collective.

La formule concernant l'année complète :

L'accueil sur une année complète est défini comme l'accueil pendant 52 semaines, y compris les congés payés de l'assistant maternel, soit un accueil effectif de 47 semaines.

Le fait que la première année de travail, l'assistant maternel n'ait pas acquis cinq semaines de congés payés, n'empêche pas l'application de cette formule.

52 semaines X nombre d'heures par semaines X tarif horaire / 12

La formule concernant l'année incomplète

L'accueil en année incomplète vise les situations où l'accueil effectif, hors congés de l'assistant maternel, est prévu moins de 47 semaines par an.

C'est le cas de parents enseignants, de parents qui bénéficient de RTT en plus de leurs congés annuels ou encore de parents et d'un assistant maternel qui ne prennent pas leurs congés ensemble.

Nombre de semaines programmées X nombre d'heures par semaines X tarif horaire / 12

B) Le tarif horaire

Le tarif horaire est négocié d'un commun accord entre les 2 parties.

Ce tarif minimum est légal à 0.281 X le montant du SMIC Brut.

Soit au 1^{er} janvier 2019 :

2.82 € brut pour une heure.

soit 2.20 € net/heure.

C) Les indemnités

L'indemnité d'entretien (obligatoire)

L'indemnité d'entretien est obligatoire et due par le parent employeur **pour chaque journée d'accueil effectif** de l'enfant. Elle sert à indemniser l'assistant maternel agréé des frais occasionnés du fait de l'accueil de l'enfant à son domicile, à savoir :

- ✓ Les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant (à l'exception des couches) ou les frais engagés par l'assistant maternel (produits d'entretien) ;
- ✓ La part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (consommation d'eau, d'électricité, de chauffage...).

Les parents employeurs et l'assistant maternel déterminent **d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière** destinée à couvrir les frais d'entretien et l'indiquent sur le contrat de travail.

Ce montant est calculé **en fonction de la durée effective d'accueil quotidien** et **peut être réexaminé** afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant par le biais d'un avenant au contrat de travail initial.

Deux barèmes existent : l'un issu de la Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur, l'autre du Code de l'Action Sociale et des Familles (article D 423-7).

Selon le droit du travail, Il convient d'appliquer la disposition la plus favorable au salarié (*en gras sur le tableau ci-dessous*) :

Durée du travail par jour	Indemnisation minimale		Disposition la plus favorable applicable
	CCN*	CASF**	
7 heures	2,65 € minimum	2,34 €	CCN
8 heures	2,65 €	2,67 €	CASF
9 heures	2,65 €	3,08 € ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti au 01/01/2019 par enfant et pour une journée de 9 h	CASF
Au-delà de 9 heures	coefficient multiplicateur de 0,3419 € multiplié par le nombre d'heures d'accueil <i>exemple : 10 h/j x 0,3419 € = 3,41 €</i>		CASF

* : Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur

** : Code de l'Action Sociale et des Familles

L'indemnité de repas (facultative)

Le décret 2006-627 indique que :

« Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier. »

L'indemnité de congés payés (obligatoire)

Le nombre de congés acquis par l'assistant maternel ainsi que l'indemnité de congé correspondante se calculent sur une année de référence qui va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La rémunération des congés est égale

- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...)

La solution la plus avantageuse est retenue.

Cas n°1 : année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris ;

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base

Cas n°2 : année incomplète : semaines programmées :

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base.

Cette rémunération sera versée au choix :

- soit en une seule fois avec le salaire de juin
- soit en une fois au moment de la prise principale des congés
- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit par douzième chaque mois

L'indemnité de déplacement (facultative)

L'article 9 de la convention prévoit que : « Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements. »

D) Les heures complémentaires

La durée conventionnelle de travail est de 45 heures par semaine.

Jusqu'à 45 heures, toute heure faite au-delà du temps de travail défini dans le contrat est rémunérée au même tarif que dans le salaire de base.

E) Les heures majorées

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire, il est appliqué un taux de majoration librement négocié par les 2 parties.

F) Les absences

Toute absence doit être justifiée

Absence de l'enfant :

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, les parents doivent faire parvenir, dans les 48 h, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Dès lors :

L'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie, pas nécessairement consécutives dans la limite de 10 jours par an à compter de la date d'effet du contrat et de 14 jours consécutifs en cas de longue maladie ou d'hospitalisation.

Absences de l'assistant maternel :

Pour maladie :

L'assistant maternel doit fournir un arrêt de travail à son employeur dans les 48 heures. Les trois premiers jours d'absences ne sont ni payés par l'employeur, ni par la sécurité sociale.

A partir du 4^{ème} jour, une étude de droits est réalisée par la sécurité sociale qui permettra le calcul et le versement d'une indemnité journalière.

Autres absences

D'autres cas de figure sont abordés dans la convention (enfant malade de l'assistant maternel, deuil d'un proche, etc.) => voir convention