

## ***Vous recherchez un assistant maternel***

Vous souhaitez confier votre enfant à un assistant maternel agréé par le Conseil Départemental. Professionnel de la petite enfance, l'assistant maternel dispose des connaissances et compétences nécessaires pour accueillir votre enfant et veiller à sa santé, sa sécurité et favoriser son développement physique et affectif.

Pour instaurer une relation de confiance dès les premiers contacts et faire en sorte que l'accueil se passe dans de bonnes conditions, il convient de vous poser les questions préalables telles que :

- quels seront vos besoins en termes d'accueil (horaires réguliers, postés, temps complet ou partiel, ...) ?
- l'assistant maternel est-t-il disponible pour accueillir votre enfant ?
- quel est son parcours professionnel ?
- que propose-t-il en matière d'éveil (jeux mis à disposition, activités et sorties, ...) ?
- dans quel espace de vie votre enfant pourra être amené à évoluer ?
- quels sont les rythmes de votre enfant en matière de sommeil, d'alimentation ?
- y-a-t-il des soins particulier à lui prodiguer ?
- quelles sont vos attentes éducatives ?
- souhaitez-vous organiser une période d'adaptation ?

Les documents référencés ci-dessous peuvent vous aider à préparer au mieux l'entretien d'embauche et à vous guider dans votre choix :

- « **Les bonnes questions pour le choix d'un assistant maternel** » cf flyer CAF
- « **Pour de bonnes relations entre parents & assistant maternel** » cf flyer  
Charte Unaf/Ufnafaam ([https://www.unaf.fr/IMG/pdf/charte\\_UNAF\\_A4\\_2\\_.pdf](https://www.unaf.fr/IMG/pdf/charte_UNAF_A4_2_.pdf))

## Vous embauchez un assistant maternel

Vous avez choisi l'assistant maternel à qui vous souhaitez confier votre enfant ?  
 Vous pouvez dès à présent signer un **engagement réciproque** pour réserver une place d'accueil et officialiser cette future embauche.

Lors de l'embauche, vous devez signer obligatoirement un contrat de travail afin de formaliser ensemble les conditions d'accueil de votre enfant. Chacune des parties doit avoir un exemplaire en sa possession signé des 2 parties. Vous pourrez si besoin le modifier en accord avec le salarié par voie d'avenant. Le « guide d'accueil de l'enfant chez un assistant maternel » édité par le Département du Pas-de-Calais est disponible sur le site : [www.pasdecalais.fr](http://www.pasdecalais.fr) (<http://www.pasdecalais.fr/Solidarite-Sante/Enfance-et-famille/La-Protection-Maternelle-et-Infantile/Vous-cherchez-un-mode-d-accueil-pour-votre-enfant>).

En tant que particulier employeur, il est également indispensable de connaître la **Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur**. Celle-ci définit les règles, ainsi que les droits et devoirs des salariés et des employeurs ([en consultation](#)).

Déclenchez les aides financières dont vous pouvez bénéficier :

- Le **Complément de libre de choix de Mode de Garde** est versé chaque mois à tout employeur d'assistant maternel agréé ou garde d'enfants à domicile (**cf annexe 1 : grille de remboursement**). Le montant de l'aide dépend de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants à charge, des revenus annuels imposables (du foyer fiscal) et du salaire versé au salarié. Ce montant pourra couvrir jusqu'à 85% des salaires et indemnités d'entretien dans la limite de votre plafond CMG. Il sera revu chaque année.

1	Dès l'embauche de votre salarié (incluant la période d'essai ou d'adaptation), vous pouvez faire votre demande de Complément de libre choix de Mode de Garde auprès de votre CAF/MSA sur <a href="http://www.caf.fr">www.caf.fr</a> ou sur <a href="http://www.msa.fr">www.msa.fr</a> ( <b>cf imprimés en annexe 2</b> )
2	La CAF/MSA examine votre demande et transmet au Centre Pajemploi les données nécessaires à votre immatriculation d'employeur. Pajemploi vous fait parvenir votre numéro d'immatriculation contenant vos identifiant et mot de passe.
3	Vous pouvez ensuite créer votre compte sur le site <a href="http://www.pajemploi.urssaf.fr">www.pajemploi.urssaf.fr</a> et déclarer chaque mois la rémunération de votre salarié. Le centre national Pajemploi calcule alors le montant restant à votre charge.
4	Le service <b>PAJEMPLOI+</b> permet de ne payer que la part de rémunération restant à charge, après déduction du CMG. La rémunération du salarié est directement versée sur son compte bancaire 3 jours ouvrés après la déclaration. Pour y adhérer, consulter le lien : <a href="http://pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/pajemploi-plus.html">pajemploi.urssaf.fr/pajewebinfo/cms/sites/pajewebinfo/accueil/pajemploi-plus.html</a> .

- A cette aide s'ajoute l'**exonération des charges patronales**, jusque l'âge de six ans, et une aide fiscale. En effet les parents employeurs d'un assistant maternel bénéficient d'un avantage fiscal sous forme de crédit d'impôt (cf annexe 3 « Le crédit d'impôt »)
- Vous pouvez également utiliser des **CESU préfinancés** pour régler le salaire de votre assistant maternel (cf site internet du Centre de Remboursement du Chèque Emploi Service Universel : [www.cr-cesu.fr](http://www.cr-cesu.fr)).

# Vous rémunérez votre assistant maternel

Dans le cadre d'un 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 : pourquoi ? comment ?

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

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. [...] ».

Pour calculer la mensualisation, vous devrez déterminer vos besoins en terme d'accueil sur une période d'un an :

- ✓ le nombre d'heures d'accueil par semaine
- ✓ le nombre de semaines de présence de votre enfant chez son assistant maternel.

Accueil de l'enfant sur 52 semaines : lorsque votre enfant est confié toute l'année et que vous prenez vos 5 semaines de congés en même temps que l'assistant maternel. L'indemnité de congés est comprise dans la mensualisation.

$52 \text{ semaines} \times \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{tarif horaire} / 12 \text{ mois}$

Accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins :

L'indemnité de congés est non prise en compte dans la mensualisation et devra être versée.

$\text{Nombre de semaines programmées} \times \text{nombre d'heures de travail par semaine} \times \text{tarif horaire} / 12 \text{ mois}$

## B) Le tarif horaire

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

Ce tarif minimum est égal à 0,281 X le montant du SMIC Brut.

Soit au 1<sup>er</sup> juillet 2022 :

**3.05 € brut pour une heure,  
soit 2,39 € 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	<b>2,65 € minimum</b>	2,34 €	CCN
8 heures	2,65 €	<b>2,67 €</b>	CASF
9 heures	2,65 €	<b>3,48 €</b> ne peut être inférieur à 90 % du minimum garanti au 01/07/2022 par enfant et pour une journée de 9 h	CASF
Au-delà de 9 heures	coefficient multiplicateur de <b>0,377 €</b> multiplié par le nombre d'heures d'accueil (exemple : 10 h/j x 0,377 € = 3,77 €)		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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> de la rémunération nette (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 : Accueil de l'enfant sur 52 semaines**

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 : Accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins**

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

### **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**

Selon l'article 110-2 de la Convention collective, les heures complémentaires peuvent donner lieu à une majoration de salaire, sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.

## **E) Les heures majorées**

Selon l'article 110-1 de la Convention collective, les heures effectuées **au-delà de 45 heures par semaine** sont considérées comme des heures majorées. Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. **Il ne peut pas être inférieur à dix pour cent (10%).**

## **F) Les absences**

Toute absence doit être justifiée

**Absence de l'enfant :**

Les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat de travail, les temps d'absence non prévus sont rémunérés. Cependant, selon l'article 105 de la Convention collective, le particulier employeur ne pouvant pas confier l'enfant malade avertit l'assistant maternel dès que possible, **par tout moyen.**

Il transmet alors le justificatif à l'assistant maternel, **au plus tard au retour de l'enfant.**

En cas d'absence justifiée dans les conditions prévues ci-dessus, l'assistant maternel n'est pas rémunéré dans la limite de **5 jours par an** (consécutifs ou non) **contre 10 jours auparavant**. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.

Pour une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Au-delà de 14 jours calendaires consécutifs, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail. Ces règles s'appliquent par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou à chaque date anniversaire du contrat.

#### **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<sup>e</sup> jour, une étude de droits est réalisée par la Sécurité sociale qui permettra le calcul et le versement d'une indemnité journalière.
- ✓ D'autres cas de figure sont expliqués en annexe au « guide d'accueil de l'enfant chez un assistant maternel ».

## **Vous mettez fin au contrat de travail de votre assistant maternel**

Si vous décidez de ne plus confier votre enfant, quel qu'en soit le motif (déménagement, scolarisation de votre enfant, mésentente,... ), vous devez notifier à votre assistant maternel le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec accusé de réception.

La première présentation de ce courrier lance le point de départ du préavis (il n'est pas cumulable avec une période de congés payés de l'assistant maternel).

La durée du préavis sera de :

- huit jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de trois mois
- quinze jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis trois mois et jusqu'à moins d'un an
- un mois si l'enfant est accueilli depuis un an et plus

A l'issue de ce préavis, vous devez calculer le solde de tout compte de votre assistant maternel qui comprend :

- une régularisation des salaires (si vous avez établi une mensualisation en année incomplète)
- une indemnité de congés payés
- une indemnité de rupture (si l'enfant est accueilli depuis au moins neuf mois).

Les documents à fournir à l'assistant maternel (à la fin du préavis) sont :

- le dernier bulletin de salaire
- un certificat de travail
- le reçu de solde de tout compte
- une attestation Pôle Emploi afin que l'assistant maternel puisse faire valoir ses droits au chômage. Vous pouvez l'obtenir sur le site [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr).

Le service Pajemploi a mis en place un site destiné à vous accompagner dans cette phase de fin de contrat avec votre salarié. Il vous permet d'accéder à un simulateur du solde de tout compte générant les documents de fin de contrat sur [findecontrat-pajemploi.urssaf.fr/findecontrat/](http://findecontrat-pajemploi.urssaf.fr/findecontrat/).

131 rue Arthur Lamendin  
BP 138 – 62702 Bruay-La-Buissière cedex

Tél : 03 68 89 04 34 [rpe@bruaysis.fr](mailto:rpe@bruaysis.fr)  
[www.bruaysis.fr](http://www.bruaysis.fr)

Facebook : @SIVOM du Bruaysis