

Les Relais d'Assistantes Maternelles Indépendantes de Lille Hellemmes Lomme vous informent

Qu'est-ce qu'une Assistante Maternelle?

Une assistante maternelle agréée est une personne qui accueille habituellement des enfants à son domicile, moyennant rémunération.

Elle doit nécessairement obtenir un agrément pour exercer cette profession. Cet agrément est délivré par les services du Conseil Départemental (après examen médical, évaluation des compétences éducatives, vérification du logement..). Il constitue la garantie de conditions d'accueil satisfaisantes pour l'enfant. Depuis le 1^{er} janvier 2009 la répartition des 120h de formation obligatoire s'est modifiée. Une première partie de 80H avec à la clef une attestation de validation délivrée suite à une évaluation satisfaisante. Ceci autorisant l'accueil d'un 1er enfant. La seconde partie de 40h s'effectuera en cours d'emploi avec à l'issue de ce temps une attestation délivrée par le centre de formation ou par le président du Conseil Départemental.

L'Assistante Maternelle agréée est encadrée par une équipe de travailleurs médico-sociaux du Conseil Départemental.

Quelques indications

- L'Assistante Maternelle en fonction de son agrément peut accueillir de 1 à 4 enfants. Ses propres enfants de moins de 3 ans comptent dans son agrément.
- L'Assistante maternelle possède des compétences éducatives. Elle a pour mission d'assurer au quotidien, les soins relatifs au bien-être et à la santé du mineur accueilli : elle lui assure stabilité, sécurité matérielle, affective et morale. Elle accompagne l'enfant dans sa construction autour de temps d'éveil en respectant son rythme.
- L'Assistante maternelle doit faire preuve de tolérance, d'ouverture d'esprit, de discrétion, de respect de l'autre et d'engagement. Elle est soumise au secret professionnel et doit veiller à entretenir une relation de collaboration et de confiance avec les parents qui lui confient leur enfant.

Quelles sont les formalités administratives ?

Les parents employant une assistante maternelle doivent s'assurer auprès de celle-ci :

- Qu'elle soit agréée par le Conseil Départemental. (Date de validité agrément + nombre enfants accueillis)
- Qu'elle ait une affiliation personnelle à la Sécurité Sociale. Dans la négative, demander l'affiliation à la CPAM du lieu de domicile de l'Assistante Maternelle.
- S'il s'agit d'une personne étrangère, elle doit être titulaire d'un titre de séjour l'autorisant à exercer une activité professionnelle en France.
- Qu'elle soit assurée en responsabilité civile professionnelle.
- Qu'elle soit assurée pour son véhicule, c'est à dire la clause particulière de la couverture de transport des enfants accueillis à titre professionnel.

D'autre part, il est nécessaire de :

- Formuler une demande de complément libre choix de mode de garde auprès de la CAF. Par ce biais l'employeur déclare l'embauche de l'assistante maternelle.
- Déclarer mensuellement le salaire versé via le volet social Pajemploi
- Établir un contrat de travail en 2 exemplaires. Exemple de contrat du Conseil Départemental téléchargeable sur le site www.premierspas.fr.

Document élaboré par l'association PREMIERS PAS 60 rue Faidherbe, 8/2 résidence de l'avenir- 59260 Hellemmes Tél : 03.20.56.07.46 et site : www.premierspas.fr

À partir du Code du Travail, de la Convention Nationale des Assistantes Maternelles du particulier employeur du 1er juillet 04, des jurisprudences, des textes de loi relatifs aux statuts des Assistantes Maternelles, du guide des Assistantes Maternelles, du Code du travail.

Eléments donnés à titre d'informations et de consultation en direction des assistantes maternelles et des parents.

N'a pas caractère officiel, document pouvant être soumis à des modifications en fonction des lois évolutives dans le domaine.

Nombre de pages 9 : Mise à jour : mars 2019

Pour des compléments d'informations, n'hésitez pas à vous rapprocher des différents organismes concernés.



Prestation d'accueil du Jeune Enfant (PAJE)

La PAJE comprend :

- Une prime à la naissance ou à l'adoption,
- Une allocation de base,
- Un complément libre choix d'activité,
- Un Complément Libre Choix de mode de garde. Cette prestation est destinée aux parents employeurs d'une assistante maternelle jusqu'aux 6 ans de l'enfant.

Le Complément Libre Choix du Mode de Garde

Vous employez une assistante maternelle agréée. Vous avez peut-être droit au Complément Libre Choix de mode de garde.

Conditions:

- L'assistante maternelle est agréée par les services du Conseil Départemental.
- Son salaire net ne dépasse pas 39,12 € (soit 50,15 € brut) par jour et par enfant confié. À ce salaire s'ajoutent les indemnités d'entretien et de nourriture.

Le montant de la prise en charge partielle de la rémunération de votre employé(e) dépend de vos revenus, de l'âge de l'enfant et du nombre d'enfants. Un minimum de 15% du salaire versé reste à votre charge.

Plafonds de revenus 2017

Selon le nombre d'enfants	En fonction des ressources de votre foyer			
à charge	Inférieurs à	Ne dépassant pas	Supérieurs à	
1 enfant	20 755 €	46 123 €	46 123 €	
2 enfants	23 701 €	52 670 €	52 670 €	
3 enfants	26 647 €	59 217 €	59 217 €	
Âge de l'enfant	MONTANT MENSUEL DE L'AIDE			
Moins de 3 ans	467,41€	294,73€	176,82€	
De 3 à 6 ans	233,71€	147,39€	88,41€	

Quelques démarches du parent employeur :

CF Tableau de la CAF

- Votre demande de Complément Libre Choix de Mode de Garde est prise en compte par la Caisse d'Allocations Familiales (CAF) de votre secteur.
- Après examen, votre dossier est transféré au Centre Pajemploi (URSSAF), qui vous adressera un courrier comprenant : votre numéro d'identifiant en tant qu'employeur ainsi que les modalités de déclaration mensuelle de votre salarié

<u>Avantage fiscal</u>: Les parents qui confient leur enfant âgé de moins de 6 ans au 1^{er} janvier de l'année d'imposition par une assistante maternelle agréée, ont droit à un crédit d'impôt accordé sans condition d'activité professionnelle pour les parents, qui s'élève à 50% du montant des frais de garde effectivement supportés * de l'année d'imposition, dans la limite de 2300 € par enfant à charge. Les parents reçoivent une attestation du montant à déclarer par le service Pajemploi.

* Les frais d'accueil à prendre en compte sont : les salaires nets, les indemnités d'entretien dans la limite de 2.65 euros par jour (circulaire 5B -13-06 Bulletin officiel des Impôts n°62 du 5 Avril 2006), après déduction du complément libre choix de mode de garde.



Le chèque emploi service universel (CESU) :

Seul le chèque emploi service universel prépayé, pour lequel l'entreprise de l'employeur prend en charge une partie du montant, peut-être utilisé comme mode de paiement pour les assistantes maternelles.

LE CONTRAT

Le contrat de travail est un écrit obligatoire entre les parents et l'assistante maternelle. Il génère des droits et des devoirs réciproques. Le Conseil Départemental édite un Guide de l'Accueil du Jeune Enfant chez une assistante maternelle agréée. Il regroupe :

- ➤ Un contrat d'accueil qui comprend l'ensemble des valeurs éducatives et affectives nécessaires à l'accompagnement de l'enfant.
- Un contrat de travail qui comprend l'ensemble de règles régissant les relations entre le particulier employeur et l'assistante maternelle.

Le Contrat de travail doit être conclu <u>sous forme écrite en 2 exemplaires</u>, afin de clarifier vos accords et éviter les malentendus ultérieurs. Il est en principe établi pour une **durée indéterminée**, compte tenu de la souplesse de ces contrats.

Toute modification est négociée entre les parties et doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Prenez le temps d'échanger autour de vos valeurs éducatives avant de signer un contrat. C'est l'occasion de faire connaissance et de préparer au mieux l'accueil de l'enfant.

Le contrat de manière générale comprend les éléments suivants :

Le modèle d'accord ou l'engagement réciproque

Il s'agit d'un engagement, facultatif et réciproque, signé avant le début de l'accueil de l'enfant. Il propose aux futurs employeurs et au futur salarié de se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné d'un contrat de travail relatif à l'accueil de l'enfant.

Les modalités d'accord sont fixées ; la date d'embauche, la durée mensuelle de l'accueil, la rémunération... En cas de non respect de cet accord de principe, la partie qui se désiste sera redevable d'une indemnité égale à la moitié du salaire mensuel brut prévu.

Période d'essai

Période d'essai : Si l'accueil de l'enfant prévu au contrat s'effectue sur :

- > 1, 2, 3 jours par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.
- ▶ 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.

Préparer la période d'adaptation, se préparer à la séparation

Quelque soit l'âge et le stade de développement, la séparation est une étape marquante. Bien préparée, la séparation sera plus facile pour votre enfant et pour vous.

L'adaptation est une période importante. C'est un moment d'intenses émotions où chacun découvre l'autre (enfant, assistante maternelle, parents).

Vous précisez les modalités particulières de cette période dans le contrat. Le contrat commence le 1^{er} jour de la période d'adaptation.



Modalités d'accueil de l'enfant

Cette rubrique précise les modalités d'accueil : à la journée, à l'année, en horaires particuliers, en dehors des heures scolaires, la nuit, ou toute modalité d'horaire ou de fréquence.

Rémunération et indemnités

- Le contrat précise la rémunération brute et nette de l'Assistante Maternelle.
- Le montant dû de l'indemnité d'entretien et de nourriture (uniquement pour les jours de présence effective de l'enfant).
- L'indemnité de préavis : les jours de préavis sont considérés comme une période de travail.

Chaque page est paraphée par les deux parties.

Le Salaire

Sur la base du SMIC horaire au 1er Janvier 2019

Taux de l'heure de SMIC est de 10,03 brut soit de 7,62€ net.

Nous vous rappelons que les cotisations sociales sont directement payées par la CAF à l'URSSAF, à condition que le salaire net ne dépasse pas 39,12€ par jour, soit 50,15€ brut.

Tarif horaire (net)		Tarif horaire (brut)	
Minimum	2,20€	Minimum	2,82€

Il est indispensable que **le minimum légal soit indexé au SMIC**. Celui-ci sera réévalué à chaque revalorisation du SMIC. Pour les tarifs au dessus du minimum légal en vigueur, il n'y a pas de réévaluation obligatoire.

Indemnités d'entretien et de nourriture

L'indemnité d'entretien comprend toutes les dépenses d'énergie, amortissement du matériel de puériculture, achat de jouets, livres....

Ces indemnités sont payées mensuellement, en fonction du nombre de jours de présence effective de l'enfant. Leur montant varie donc chaque mois.

Les montants minimums fixés par la Convention Collective :

- Pour une journée de 8h d'accueil et moins, l'indemnité d'entretien doit être d'un minimum de 2,65 € par jour.
- Pour une journée de 9 h d'accueil, l'indemnité d'entretien est de 3,08 €.
- Au-delà de 9 h d'accueil par jour, elle doit être de 3,08 € + 0,3419 € par heure d'accueil à partir de la 10ème heure.

La déclaration mensuelle de salaire auprès de Pajemploi

Outre les renseignements généraux (identité du salarié, période d'emploi, date de paiement du salaire...) Il est à préciser également :

- Le nombre de jours d'activité (nombre de jours moyen par mois)
- Le nombre d'heures d'accueil rémunérées à taux normal ou majoré (nombre d'heures moyen par mois)
- Le salaire net total (la mensualisation, à laquelle peut s'ajouter la rémunération des congés payés pris, les heures complémentaires ou supplémentaires non prévues dans le mois)
- Les indemnités d'entretien, de repas, kilométriques et de rupture
- Le nombre de jours de congés payés rémunérés s'il y a lieu.



<u>La Mensualisation : Qu'est-ce que c'est ?</u> C'est le calcul du salaire de l'assistante maternelle. On parle de lissage du salaire mensualisé. Depuis le 1^{er} juillet 2004, **ce calcul est obligatoire.**

1^{er} cas de figure : *L'ANNEE COMPLETE. Le terme « année » se réfère à chaque période de 12 mois à compter de la date d'embauche. Les parents employeurs ont 5 semaines de congés payés et ils les prennent au même moment que leur assistante maternelle.

Salaire horaire net X Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire X 52 semaines/an 12 mois

Dans ce cas de figure, la mensualisation représente les CP lorsqu'ils sont pris et acquis.

2^{ème} cas de figure : *L'ANNEE INCOMPLETE. Le terme « année » se réfère à chaque période de 12 mois à compter de la date d'embauche. Les parents employeurs ont plus de 5 semaines de congés (congés payés, congés supplémentaires, RTT...) <u>et/ou</u> ils prennent leurs congés sur une période distincte de celle de leur assistante maternelle.

Salaire horaire net X Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire X Nombre de semaines d'accueil programmé/an 12 mois

Le travail effectif est mensualisé. Les CP sont à payer en plus de la mensualisation.

Calcul de salaire dans le cas d'un accueil occasionnel

Le salaire net mensuel = **Salaire horaire net** X **Nombre d'heures d'accueil** Les CP sont à payer en plus du salaire.

Calcul de salaire dans le cas d'un accueil périscolaire

Le calcul de la mensualisation d'un accueil périscolaire se fait en deux temps.

Pour la période scolaire :

Salaire horaire net X Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire en période scolaire X 36 semaines/an 12 mois

Pour la période des vacances scolaires :

Salaire horaire net X Nombre d'heures d'accueil hebdomadaire pendant les vacances X 16 semaines/an 12 mois

La somme de ces deux salaires forme la mensualisation. Cette mensualisation suit les principes de l'année complète.

Diverses modalités de la mensualisation

- La mensualisation ne concerne que la partie salariale. Par conséquent, les indemnités d'entretien et de nourriture ne peuvent être mensualisées. Elles sont facturées en fonction des jours réels d'accueil de l'enfant.
- Lorsque l'enfant ne peut être accueilli du fait de l'Assistante Maternelle (journée de congé pour convenance personnelle), aucune rémunération ni indemnité ne sont dues (sauf les absences pour évènements familiaux). Dans ce cas, un calcul de déduction sera à effectuer le mois considéré.
- Les jours fériés sont compris dans la mensualisation et sont rémunérés si le salarié a trois mois d'ancienneté. Les jours fériés travaillés sont prévus à la signature du contrat.



Les heures de travail effectuées en plus de celles programmées dans la mensualisation sont à ajouter à cette dernière le mois effectif.

On parle d'heures complémentaires pour les heures de travail en plus jusqu'à la 45^{ème} heure hebdomadaire. Elles sont rémunérées au tarif habituel.

On parle **d'heures supplémentaires** pour les heures de travail effectué au-delà de 46 heures hebdomadaires. Elles peuvent être majorées **jusqu'à** 25% du tarif habituel. Ceci après accord entre les parties à la rédaction du contrat de travail.

Lorsque l'enfant est malade son absence doit être justifiée par un certificat médical dans les 48h auprès de l'assistante maternelle. Les jours d'absence sont à déduire de la mensualisation. Cette déduction peut s'élever à 10 jours d'absence par an.

Dans le cas d'une maladie ou d'une hospitalisation de plus de 14 jours consécutifs, les parents devront reprendre la pleine rémunération après 2 semaines ou rompre le contrat.

Lorsque l'assistante Maternelle est malade sa mensualisation s'arrête. Les jours d'arrêts de l'assistante maternelle sont déduits du salaire puis pris en charge par la Sécurité Sociale et la mutuelle, après les jours de carences. Un volet CERFA sera à remplir par l'employeur et à envoyer à la CPAM.

LES CONGES PAYES

Dispositions légales générales : le droit à congés s'apprécie par rapport à une année dite de référence.

L'année de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Ex.: pour les congés 2019, l'année de référence s'étend du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019.

Le contrat précise la date ou la période de prise des congés payés des parents et de l'assistante maternelle.

La durée du congé légal : 2,5 jours ouvrables (posés du lundi au samedi compris) par tranche de 4 semaines de travail sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 30 jours ouvrables (soit 5 semaines). Cette disposition vaut de la même façon pour les salariés employés à temps partiel.

Période des congés payés

La première année, il est rare que les congés acquis pour l'assistante maternelle soient de 5 semaines.

Les congés acquis doivent être pris du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante.

En cas d'employeur unique, **c'est à l'employeur de fixer les dates de congés.** En partant de ce droit, il est à trouver un compromis acceptable.

En cas d'employeurs multiples, l'assistante maternelle harmonise ces différents contrats pour poser les dates de ses 5 semaines de congés payés.

Les congés ne peuvent être pris par anticipation, sauf accord entre les deux parties. Cet accord est mentionné au contrat. L'employeur ne peut imposer des congés par anticipation si le salarié n'est pas d'accord.

D'autre part, lorsque l'assistante maternelle est empêchée pour une raison indépendante de sa volonté (maladie, maternité) de prendre tout ou partie de ses congés pendant la période fixée par l'employeur, ce dernier n'est pas tenu d'accorder à l'intéressée la possibilité de prendre ses jours de congés en dehors de la période initialement fixée.

L'ordre et les dates de départ s'imposent aussi bien à l'employeur qu'au salarié. En tout cas, il ne saurait être modifié dans le mois qui précède la date de départ prévue, sauf « contraintes exceptionnelles ».

Les congés peuvent être fractionnés dans les conditions suivantes :

• Le congé principal d'une durée supérieur à deux semaines (12 jours ouvrables) et au plus égal à 4 semaines (24 jours ouvrables) peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.



- Dans ce cas, une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en 1 ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés restant à prendre après le 1er octobre est au moins égal à 8, et 1 jour lorsqu'il est égal à 5, 6 ou 7 jours.
- La 5ème semaine de congés peut-être fractionnée avec l'accord des deux parties.
- Sous réserve des conditions indiquées ci-dessus, une fraction des congés annuels peut-être prise jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Rémunération des congés payés

Nous vous invitons à préciser dans le contrat le mode de versement des congés payés.

ANNÉE COMPLÈTE

Les parents employeurs et l'assistantes maternelle ont 5 semaines de congés payés et la prise de ces congés se fait lors de périodes identiques.

La rémunération des congés payés est prise en compte dans le calcul de la mensualisation (sur 52 semaines/an). Lors de la première année d'accueil, la période de référence peut être partiellement couverte. Le droit à congés payés est donc à calculer. Le salaire du mois où les congés sont pris représente les congés acquis. (La période de congés sera donc la rémunération des congés payés acquis) Il apparaîtra éventuellement des jours de congés sans solde si accord préalable. La mensualisation est réajustée. La prise de congés payés par anticipation reste un droit accordé par l'employeur.

ANNÉE INCOMPLÈTE

Les parents employeurs ont plus de 5 semaines de congés payés (congés payés, congés supplémentaires, RTT...) <u>et/ou</u> la prise de leurs congés se fait sur des périodes distinctes de celle de leur assistante maternelle.

La mensualisation d'une année incomplète concerne la période de travail effectif de l'assistante maternelle. Après accord des parties lors de la rédaction du contrat, le paiement des congés payés peut être versé :

- Soit en une seule fois au mois de Juin,
- Soit lors de la prise principale des congés,
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- Soit par 12ème chaque mois à partir du mois de juin (démarrage de l'année de référence)

Les congés pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains évènements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans condition d'ancienneté de :

- 4 jours ouvrables pour le mariage du salarié.
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant.
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou du partenaire PACS.
 - 3 jours ouvrables pour le décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère.
- 3 jours ouvrables pour une naissance ou une adoption. En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'évènement.
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un grand-père ou d'une grand-mère
- 3 jours ouvrables pour le décès d'un frère ou d'une sœur.
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.



En principe, le congé doit être pris au moment où l'évènement survient. Lorsque le salarié est déjà absent de son travail à cette date, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congés ne lui est ouvert.

Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kms (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle non rémunéré.

La fin de contrat

- La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur est notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception au salarié. C'est un retrait d'enfant. L'assistant maternel est licencié.
- La rupture à l'initiative du salarié est notifiée par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur. L'assistant maternel est démissionnaire.

La motivation de cette interruption de contrat n'a pas obligation à apparaître par écrit. Cependant, quand elle est expliquée à l'autre partie la séparation s'en trouve facilitée.

La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

<u>Hors période d'essai</u>, en cas de rupture à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou lourde) ou à l'initiative du salarié, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur.
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Solde de tout compte/ Que faut-il vérifier en fin de contrat ?

- Calculer le dernier salaire. Le préavis peut se terminer en cours de mois.

Pour le contrat d'une année complète, faire un point sur les congés payés restant à rémunérer.

Pour le contrat d'une année incomplète,

- il s'agit de comparer la rémunération perçue avec celle calculée pour le travail effectif. Ceci à partir de la dernière date d'anniversaire du contrat. Si la différence montre que le travail effectif n'a pas été totalement rémunéré par les mensualisations, l'employeur devra procéder à une régularisation de salaire. En cas de salaire trop perçu par l'assistant maternel, c'est acquis pour le salarié.
- La rémunération des congés payés restant dus.

Indemnité de rupture

L'indemnité de rupture est un droit sauf en cas de faute lourde ou grave

Conditions:

- 1 an d'ancienneté.
- la rupture est à l'initiative de l'employeur.

Cette indemnité est égale à 1/120^{ième} du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (hors indemnités d'entretien et nourriture).



Documents à remettre au salarié en cas de rupture du contrat

À l'expiration du contrat, quelque soit le motif de la rupture et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :

- Un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi.
- L'attestation Pôle Emploi (Assedic) pour permettre au salarié de faire valoir ses droits. (1 exemplaire pour le salarié, l'autre à retourner à Pôle Emploi).
- Le reçu pour solde de tout compte (à la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent).

Tout contrat reste une négociation entre les deux parties

