

## ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

\*\*\*

### REMUNERATION

*Avertissement : Les relations entre un particulier et l'assistant maternel qu'il emploie ne sont pas régies par le code du travail, mais par le code de l'action sociale et des familles (CASF). S'appliquent, en outre, les seules dispositions du code du travail (CT) auxquelles renvoie le CASF, ainsi que la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (CCN), rendue obligatoire pour tous les employeurs par l'arrêté du 17 décembre 2004, sauf lorsqu'elle est moins favorable que les dispositions légales.*

Toutes les heures d'accueil par l'assistant maternel de l'enfant confié sont rémunérées.

La rémunération de l'assistant maternel comporte un salaire de base et diverses indemnités.

Les éléments de la rémunération ne peuvent pas être inférieurs aux montants convenus dans le contrat de travail ni aux minima résultant de la législation et de la convention collective nationale.

L'assistant maternel cumule les rémunérations dues pour chacun des enfants accueillis.

Le salaire est versé au moins une fois par mois.

#### Salaire de base

Le salaire mensuel de base dépend du salaire horaire de base et du nombre d'heures à payer dans le mois.

#### 1. Salaire horaire

Le taux horaire brut du salaire de base de l'assistant maternel ne peut pas être inférieur à 0,281 fois le montant horaire du SMIC brut par enfant accueilli.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le SMIC horaire brut est de 10,25 €. Le salaire horaire brut minimal de l'assistant maternel est de  $0,281 \times 10,25 \text{ €} = 2,88 \text{ €}$  par enfant accueilli, soit 2,25 € en salaire net.

#### 2. Salaire mensuel

Le contrat de travail détermine les conditions de l'accueil de l'enfant :

- accueil régulier,
  - o sur une année complète (52 semaines, y compris les congés payés du salarié)
  - o ou sur une année incomplète (lorsque les semaines programmées comme non travaillées dans l'année excèdent les congés payés du salarié),
- ou accueil occasionnel (accueil de courte durée, sans caractère régulier).

En cas d'accueil régulier, le salaire mensuel est mensualisé afin d'assurer au salarié un revenu régulier quels que soient le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Le contrat détermine aussi la durée d'accueil par jour et par semaine.

a) Accueil régulier sur une année complète

Le salaire de base mensualisé est versé pour chacun des 12 mois de l'année, y compris pendant les congés payés, sous réserve des droits acquis à congés payés.

Salaire mensualisé brut de base = salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12 mois.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire mensualisé est :

- minoré, en cas d'absence non rémunérée ;
- majoré,
  - o en cas d'heures complémentaires effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires pris en compte dans le calcul de la mensualisation ;
  - o en cas de congés payés pris dans le mois, si le calcul selon la règle du 1/10 du salaire total de l'année de référence, hors indemnités pour frais (*entretien, repas, ...*) est plus favorable au salarié et qu'un complément d'indemnité de congés payés est donc à lui verser.

b) Accueil régulier sur une année incomplète

Le salaire de base mensualisé est versé tous les mois.

Salaire mensualisé brut de base = salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines d'accueil programmées dans l'année / 12 mois.

L'indemnité de congés payés est payée en plus du salaire mensualisé. Son montant est égal à la rémunération qui aurait été due pendant la durée du congé, selon l'horaire habituel pris en compte dans la mensualisation ou, si cela est plus favorable, d'un montant égal à 1/10 du salaire total de l'année de référence, hors indemnités (*entretien, repas, ...*).

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, le salaire mensualisé est :

- minoré, en cas d'absence non rémunérée au cours d'une semaine programmée comme travaillée ;
- ou majoré, en cas d'heures complémentaires effectuées au-delà du nombre d'heures hebdomadaires pris en compte dans le calcul de la mensualisation.

En cas de rupture du contrat de travail, une régularisation est effectuée par l'employeur si, pour l'année en cours, le nombre d'heures à payer (*travail effectif et absences rémunérées par l'employeur*) est supérieur au nombre d'heures déjà payées.

c) Accueil occasionnel

Le salaire brut mensuel correspond au nombre d'heures d'accueil effectué dans le mois.

Salaire brut mensuel = salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

En outre, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 1/10 du salaire brut du mois, hors indemnités (*entretien, nourriture, ...*) est versée chaque mois.

d) Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont payées en plus du salaire mensualisé :

- au taux normal, jusqu'à 45 heures de travail en tout dans la semaine ;
- ou selon le taux majoré convenu par les parties, à partir de la 46<sup>ème</sup> heure.

e) Absences rémunérées

Certaines heures non travaillées ne donnent néanmoins pas lieu à réduction de la rémunération, notamment dans les cas suivants :

- absence de l'enfant pour un motif autre que la maladie ;
- absence de l'enfant pour maladie ou hospitalisation au-delà de 14 jours consécutifs, tant que le contrat de travail n'est pas rompu ;
- 1<sup>er</sup> mai chômé ;
- autre jour férié, chômé avec l'accord de l'employeur, si le salarié remplit les conditions requises (*ancienneté d'au moins 3 mois ; travail le jour d'accueil précédant et le jour d'accueil suivant le jour férié ; accomplissement d'au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié si l'horaire habituel est d'au moins 40 heures par semaine ; accomplissement d'un nombre d'heures réduit proportionnellement si l'horaire habituel est inférieur à 40 heures par semaine*) ;
- formation obligatoire à suivre après l'accrément de l'assistant maternel, organisée et financée par le conseil départemental (*au moins 40 heures, à suivre dans les 3 ans à compter de l'accueil du premier enfant*) ;
- 1 jour pour l'appel de préparation à la défense nationale ;
- examens médicaux obligatoires prénataux et postnataux ;
- actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation dispensée à l'assistante maternelle ;
- accompagnement par l'assistant maternel de sa femme, de sa partenaire de pacte civil de solidarité ou de la femme vivant maritalement avec lui, à des examens médicaux prénataux ou postnataux obligatoires, ou à des actes médicaux nécessaires selon le protocole de parcours d'assistance médicale à la procréation, et ce au plus 3 fois ;
- congés pour événements familiaux prévus par la loi ou la convention collective nationale (*voir la fiche sur les congés pour événements familiaux*).

f) Absences non rémunérées

Sauf exception prévue explicitement par une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle, les heures non travaillées ne sont pas rémunérées. Cela concerne notamment les cas suivants :

- absence de l'enfant pour maladie ou accident, attesté par certificat médical, dans la limite de 10 jours d'accueil, consécutifs ou non, par année décomptée à partir de la date d'effet du contrat ;
- absence de l'enfant d'au plus 14 jours consécutifs pour maladie ou hospitalisation ;
- absence du salarié pour convenance personnelle ;
- absence du salarié pour maladie ou accident ;
- congé de maternité ;
- congé de paternité ;
- congé d'adoption ;
- congé parental ;
- congé pour garde d'enfant malade ou accidenté du salarié.

Certaines absences non rémunérées par l'employeur peuvent ouvrir droit à indemnisation par la sécurité sociale (CPAM) et l'organisme de prévoyance de la profession (IRCEM Prévoyance) : arrêt pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail, invalidité, selon l'annexe II de la CCN.

### **1. Eventuellement, indemnité pour difficultés particulières**

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, donne droit à une majoration de salaire à prévoir au contrat de travail en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de l'enfant.

### **2. Eventuellement, majoration pour travail pendant certains jours**

Les heures de travail effectués le jour du repos hebdomadaire prévu au contrat de travail donnent lieu à un paiement majoré de 25 % (*ou, par commun accord, à un repos majoré*).

Les heures de travail effectuées le 1<sup>er</sup> mai donnent lieu à un paiement majoré de 100 %.

### **3. Indemnité d'entretien**

L'indemnité d'entretien correspond aux frais occasionnés par l'accueil de l'enfant :

- matériels et produits de couchage, de puériculture (*à l'exception des couches*), de jeux et d'activités destinés à l'enfant, ou frais engagés à ce titre (*dont l'entretien du matériel utilisé*) ;
- part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (*eau, électricité, chauffage, etc.*).

Son montant est convenu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le contrat de travail, pour chaque journée d'accueil. Son montant peut être réexaminé en fonction de l'évolution des besoins de l'enfant.

Lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par l'employeur, l'indemnité d'entretien ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti pour une journée de 9 heures, soit  $0,85 \times 3,65 \text{ €} = 3,11 \text{ €}$  depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le minimum garanti étant de 3,65 €. Son montant est calculé en fonction de la durée effective de l'accueil (*soit 0,35 € par heure, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021*). Le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur en tout cas à 2,65 € par journée d'accueil.

Les couches doivent être fournies en sus par les parents.

L'indemnité d'entretien et les fournitures ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

### **4. Eventuellement, frais de repas**

Des indemnités pour frais de repas sont dues au salarié pour les repas qu'il fournit à l'enfant (*petit déjeuner, déjeuner, goûter, dîner*).

Le contrat de travail précise :

- si les repas de l'enfant sont fournis par l'employeur ou par le salarié ;
- la nature des repas fournis par le salarié et le montant des indemnités pour frais de repas.

### **5. Eventuellement, frais de déplacement**

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués.

Les modalités d'indemnisation sont fixées dans le contrat de travail. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

## **6. Autres indemnités**

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur doit verser plusieurs indemnités :

- en cas de congés payés acquis mais non pris, indemnité compensatrice de congés payés ;
- si l'employeur ne laisse pas le salarié accomplir son préavis alors qu'il est dû (*démission d'un salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté, sauf état de grossesse ; retrait d'enfant par l'employeur, sauf faute grave du salarié, suspension ou retrait de l'agrément*), indemnité compensatrice de préavis et indemnité compensatrice de congés payés afférente au préavis non effectué ;
- si le contrat est rompu par l'employeur, sauf faute grave du salarié, et que le salarié a au moins 1 an d'ancienneté, indemnité de rupture.

(Voir la fiche sur la rupture du contrat de travail)

### **Retenues à la source**

Outre les cotisations sociales et les contributions sociales, l'employeur effectue une retenue à la source sur le salaire brut au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques, selon le taux communiqué par l'administration fiscale, qu'il reverse à l'organisme concerné. Les retenues ne concernent pas les indemnités pour remboursement de frais (*entretien, repas, trajet, ...*).

### **Bulletin de paye**

Un bulletin de paye doit être délivré chaque mois au salarié.

Il mentionne notamment la nature et le montant de chaque élément de rémunération, dont les indemnités pour frais (*entretien, repas, trajets ...*), la nature et le montant des retenues, les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois, les dates des congés payés pris dans le mois.

Il peut ne pas mentionner la rémunération brute, ni la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale.

### **Service Pajemploi**

L'employeur et le salarié peuvent convenir de recourir au site PAJEMPLOI+ pour établir et adresser au salarié les bulletins de paye, selon les données communiquées par l'employeur, calculer et reverser aux organismes concernés les cotisations sociales, contributions sociales et retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu, et virer le salaire sur le compte du salarié.

*Textes de référence : articles L423-4, L423-5, L423-18 à L423-20, D423-6 à D423-10 du CASF, articles 6 à 9, 11, 13, 14 et annexes I et II de la CCN, article L423-2 du CASF et articles L1225-16 et suivants, L3133-5, L3142-1 et suivants, R3142-1 et suivants du CT.*