



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 expressément le CASF ou un autre texte ;
- la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (CCN), rendue obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2022 pour tous les employeurs par l'arrêté du 6 octobre 2021 (JO 16/10/2021) ; la CCN s'applique sauf lorsqu'elle est moins favorable au salarié que les dispositions légales.

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.

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

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

Le salaire est versé au moins une fois par mois.

Salaire

Le salaire mensuel de base dépend du salaire horaire de base et du nombre d'heures à payer dans le mois. Le nombre d'heures à payer dans le mois est mensualisé ou non selon le type d'accueil.

1. Salaire horaire

Le taux du salaire brut de base de l'assistant maternel par heure et par enfant accueilli ne peut pas être inférieur à 0,281 fois le taux horaire du SMIC brut. Le SMIC horaire brut est de 11,65 € depuis le 1^{er} janvier 2024. Le salaire minimal légal par heure et par enfant accueilli pour un assistant maternel est donc de : $0,281 \times 11,65 \text{ €} = \mathbf{3,27 \text{ € brut}}$ depuis le 1^{er} janvier 2024.

Le salaire minimal conventionnel est fixé par l'annexe 5 de la CCN et ses avenants successifs. Il est plus élevé si l'assistant maternel est titulaire du titre « assistant maternel-garde d'enfant » (AM-GE). Après arrêté d'extension, le salaire conventionnel est obligatoire pour tous les employeurs.

Le salaire net est légèrement inférieur dans la Moselle (57), le Bas-Rhin (67) et le Haut-Rhin (68).

Le salaire horaire minimal conventionnel par heure et par enfant accueilli applicable depuis le 1^{er} février 2024 est de :

- **3,45 € brut**, soit 2,69 € net (*ou 2,65 € en Alsace-Moselle*) pour un salarié sans titre AM-GE ;
- ou **3,59 € brut**, soit 2,81 € net (*ou 2,76 € en Alsace-Moselle*) pour un titulaire du titre AM-GE.

Pour un mois donné, c'est le taux le plus favorable au salarié, entre minimum légal et minimum conventionnel, qui est à retenir. Etant supérieur au SMIC et ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension, le salaire horaire minimal conventionnel actuel est obligatoire pour tous les employeurs.

Taux antérieurs :

A partir du :	SMIC horaire brut	Salaire horaire minimal <u>légal</u>	Salaire horaire minimal <u>conventionnel</u> (<i>sans titre AM-GE</i>)	Salaire horaire minimal <u>conventionnel</u> <i>si titre AM-GE</i>
1 ^{er} janvier 2022	10,57 € brut	2,97 € brut	2,97 € brut	3,06 € brut
1 ^{er} mai 2022	10,85 € brut	3,05 € brut		
1 ^{er} juillet 2022			3,06 € brut	3,18 € brut
1 ^{er} août 2022	11,06 € brut	3,11 € brut		
1 ^{er} septembre 2022			3,17 € brut	3,30 € brut
1 ^{er} décembre 2022			3,20 € brut	3,33 € brut
1 ^{er} janvier 2023	11,27 € brut	3,17 € brut		
1 ^{er} avril 2023			3,26 € brut	3,39 € brut
1 ^{er} mai 2023	11,52 € brut	3,24 € brut	3,36 € brut	3,49 € brut
1 ^{er} septembre 2023			3,43 € brut	3,57 € brut
1 ^{er} janvier 2024	11,65 € brut	3,27 € brut		
1 ^{er} février 2024			3,45 € brut	3,59 € brut

2. Salaire mensuel

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

- accueil régulier
 - o sur une année complète (*travail sur 52 semaines moins les congés payés du salarié*) ;
 - o ou sur une année incomplète (*nombre de semaines programmées comme travaillées, hors congés payés, inférieur ou égal à 46 par an*) ;
- ou accueil occasionnel (*accueil de courte durée, sans caractère régulier*).

En cas d'accueil régulier, le salaire mensuel de base est mensualisé afin d'assurer au salarié un revenu régulier, quels que soient le nombre de jours du mois et le nombre de semaines d'accueil programmées 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 d'une part et par semaine d'autre part.

a) Accueil régulier sur une année complète

Le montant du salaire brut de base mensualisé est versé pour chacun des 12 mois de l'année, y compris pendant les congés payés. Cependant, en cas de congés payés pris au cours du mois, le salaire correspondant à ces congés est remplacé par une indemnité de congés payés. (*Voir fiche « Congés payés »*)

Salaire mensualisé brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail par semaine prévu au contrat x **52 semaines** / 12 mois.

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

- remplacé en partie par l'indemnité de congés payés due pour la durée de congé prise ;
- minoré, en cas d'absence non rémunérée ;
- augmenté, s'il y a lieu,
 - o par le paiement des heures complémentaires et/ou majorées (*au-delà de 45h de travail dans la semaine*) effectuées pendant le mois au-delà du nombre d'heures hebdomadaire pris en compte dans le calcul de la mensualisation ;
 - o par un complément d'indemnité de congés payés, si l'application de la règle du 1/10 du salaire total de l'année de référence, hors indemnités pour frais (*entretien, repas, ...*), est plus favorable au salarié que le maintien du salaire.

b) Accueil régulier sur une année incomplète

Le salaire brut de base mensualisé est versé pour chacun des 12 mois de l'année, y compris pendant les congés payés. L'indemnité de congés payés est payée en plus du salaire mensualisé. Elle est versée à la date convenue par le contrat de travail (*mois de juin, ou mois de la prise du congé principal, ou au fur et à mesure de la prise des congés*).

Salaire mensualisé brut = salaire horaire brut x nombre d'heures de travail par semaine travaillée prévu au contrat x **nombre de semaines de travail programmées dans l'année** / 12 mois.

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

- minoré, en cas d'absence non rémunérée ;
- augmenté, s'il y a lieu,
 - o par le paiement des heures complémentaires et/ou majorées (*au-delà de 45h de travail dans la semaine*) effectuées pendant le mois au-delà du nombre d'heures hebdomadaire pris en compte dans le calcul de la mensualisation ;
 - o par le paiement de tout ou partie de l'indemnité de congés payés selon les modalités prévues dans le contrat de travail.

A la fin de chaque période de 12 mois, une régularisation est calculée d'un commun accord pour comparer les salaires mensualisés versés dans la période aux salaires qui auraient dû être versés en application du contrat de travail (*travail effectif et absences rémunérées*). Ce calcul est établi dans un écrit signé par les parties. En cas de rupture du contrat de travail, si le solde des heures non encore payées au salarié est positif, en cumulant toutes les années du contrat, il est payé par l'employeur. Un solde négatif ne donne pas lieu à retenue ; les sommes versées au salarié lui restent acquises.

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 de travail dans le mois.

En outre, une indemnité compensatrice de congés payés, égale à 1/10 des salaires versés pendant toute la durée du contrat, hors indemnités (*entretien, nourriture, ...*), est versée à la fin du contrat.

d) Heures « complémentaires » et heures « majorées »

Les heures effectuées au-delà de l'horaire mensualisé sont payées :

- au taux normal, sauf majoration éventuellement prévue au contrat de travail, jusqu'à 45 heures de travail en tout dans la semaine ;
- à partir de la 46^{ème} heure dans la semaine : avec une majoration obligatoire d'au moins **10 %**.

Les heures travaillées non comprises dans l'horaire mensualisé sont à payer, en plus du salaire de base mensualisé, avec la paye du mois où elles ont été effectuées.

e) Autres majorations

L'employeur est tenu d'effectuer des majorations de salaire dans les cas suivants :

- difficultés particulières : en cas d'enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, une majoration de salaire doit être prévue au **contrat de travail**, en fonction de l'importance des difficultés suscitées par l'accueil de cet enfant ;
- travail effectué le jour du repos hebdomadaire prévu au contrat de travail : paiement majoré d'au moins **25 %** (ou, par commun accord, repos rémunéré majoré) ;
- travail effectué le 1er mai : paiement majoré d'au moins **100 %** ;
- travail effectué un autre jour férié : paiement majoré d'au moins **10 %**.

f) Absences rémunérées

La rémunération du salarié est maintenue notamment dans les cas suivants :

- absence de l'enfant à accueillir pour un motif autre que la maladie ou l'hospitalisation ;
- absence de l'enfant à accueillir pour cause de maladie ou d'hospitalisation au-delà de 5 jours par période de 12 mois consécutifs (*depuis la date d'effet du contrat ou son anniversaire*) ou au-delà de 14 jours calendaires consécutifs ;
- 1^{er} mai chômé ;
- autre jour férié chômé, si le salarié remplit les conditions requises (*voir fiche « Jours fériés »*) ;
- formation obligatoire postérieure à l'agrément 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*) ;
- congés pour événements familiaux prévus par la loi ou la convention collective nationale (*voir fiche « Congés pour événements familiaux »*) ;
- 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(e) maternel(le) de son épouse, de sa partenaire de pacte civil de solidarité ou de la femme vivant maritalement avec lui ou elle, 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. (*Voir fiche « Congés et absences »*)

g) Absences non rémunérées

Sauf exception prévue explicitement par une disposition légale, conventionnelle ou contractuelle, les heures non travaillées ne sont pas rémunérées. Sous réserve de disposition contractuelle plus favorable ne sont donc pas payés, entre autres, les périodes non travaillées suivantes :

- absence de l'enfant à accueillir justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, dans la limite de 5 jours d'accueil, consécutifs ou non, par période de 12 mois consécutifs (*depuis la date d'effet du contrat ou son anniversaire*) ;
- absence du salarié pour convenance personnelle ;
- absence du salarié pour maladie ou accident ;
- congé de maternité, de paternité, ou d'adoption du salarié ;
- congé parental du salarié ;
- congé pour la garde d'un enfant malade ou accidenté du salarié ;
- congé de présence parentale du salarié ; etc.

Certaines absences non rémunérées par l'employeur peuvent ouvrir droit à indemnisation par la sécurité sociale (CPAM) et/ou l'organisme de prévoyance de la profession (IRCEM Prévoyance), si les conditions sont remplies : arrêt pour maladie, accident, maternité, ... (*voir annexe 3 de la CCN*)

h) Calcul des retenues sur le salaire mensualisé

En cas d'heures non rémunérées à déduire du salaire de base mensualisé, la convention collective prévoit des modes de calcul de la retenue différents selon le type d'accueil.

En cas d'accueil sur une année complète (52 semaines par an, dont congés), le salaire à déduire est calculé en fonction du nombre d'heures non rémunérées par rapport au nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, compte tenu du calendrier ainsi que du contrat de travail ou du planning (*nombre d'heures théorique du mois*). L'horaire théorique inclut les jours d'accueil, les jours fériés chômés et les absences.

Exemple : le mois de mai 2023 comporte 4 semaines complètes ainsi qu'un 1 lundi, 1 mardi et 1 mercredi. Il inclut 4 jours fériés : lundi 1^{er} mai, lundi 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte. L'horaire de travail habituel du salarié est de 9 heures les lundis, mardis, jeudis et vendredis et de 4 heures les mercredis, soit 40 heures par semaine. La durée théorique de travail de ce mois est donc de $4 \times 40 \text{ heures} + 2 \times 9 \text{ heures} + 1 \times 4 \text{ heures} = 182 \text{ heures}$. Le salarié est en congé payé pendant une semaine. En outre, il est en absence non payée pendant un mardi et un mercredi, soit à $9 + 4 = 13$ heures. La retenue sur salaire à effectuer pour ces 2 jours d'absence est donc de :
salaire mensualisé \times 13 heures / 182 heures = 0,071 \times salaire mensualisé.

En cas d'accueil sur une année incomplète (au plus 46 semaines par an, hors congés), le salaire à déduire est calculé en fonction du nombre de jours non rémunérés par rapport au nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si le salarié n'avait pas été absent, compte tenu du calendrier ainsi que du contrat de travail ou du planning (*nombre de jours théorique du mois*). L'horaire théorique inclut les jours d'accueil, les semaines de non-accueil, les jours fériés chômés et les absences.

Un salarié ayant le même horaire hebdomadaire que ci-dessus, mais avec, en mai 2023, une semaine de non-accueil en plus de sa semaine de congé, la durée théorique de travail du mois est de 23 jours. La retenue sur salaire à effectuer pour l'absence d'un mardi et un mercredi, soit 2 jours, est donc de :
salaire mensualisé \times 2 jours / 23 jours = 0,087 \times salaire mensualisé.

Indemnités pour frais

Diverses indemnités sont dues au salarié en plus du salaire proprement dit.

1. 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 qui doivent être fournies en sus par les parents), 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.*).

Le montant de l'indemnité d'entretien est convenu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le contrat de travail. Son montant peut être réexaminé en fonction de l'évolution des besoins de l'enfant.

L'indemnité d'entretien est versée seulement en cas de travail effectif, par heure de travail, avec un minimum par jour de travail de **2,65 €** (*quelle que soit la durée de l'accueil dans la journée*).

Pour une journée d'accueil donnée, l'indemnité d'entretien ne peut pas être inférieure non plus à 10 % du minimum garanti par heure d'accueil, soit 90 % du minimum garanti pour une journée de 9 heures d'accueil. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le minimum garanti est de 4,15 €.

Pour une journée donnée, l'indemnité d'entretien ne peut pas être inférieure :

- à **2,65 € pour la journée** (quelle que soit sa durée),
- ni à **10 % du minimum garanti par heure d'accueil effectif** (soit 0,415 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2024).

Exemples, au 1^{er} février 2024 :

- pour une journée de 10 heures : $10 \times 0,415 \text{ €} = 4,15 \text{ €}$
- pour une journée de 6 heures ou moins : 2,65 € (car $6 \times 0,415 \text{ €} = 2,49 \text{ €}$ seulement)

Taux antérieurs :

A partir du :	Minimum garanti	Minimum par heure d'accueil de l'indemnité d'entretien	Minimum par jour d'accueil de l'indemnité d'entretien
1 ^{er} janvier 2022	3,76 €	0,376 €	2,65 €
1 ^{er} mai 2022	3,86 €	0,386 €	2,65 €
1 ^{er} août 2022	3,94 €	0,394 €	2,65 €
1 ^{er} janvier 2023	4,01 €	0,401 €	2,65 €
1 ^{er} mai 2023	4,10 €	0,410 €	2,65 €
1 ^{er} janvier 2024	4,15 €	0,415 €	2,65 €

2. Eventuellement, frais de repas

Des indemnités pour frais de repas sont dues au salarié pour chacun des 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.

3. Eventuellement, frais de conduite de véhicule

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter un enfant accueilli, l'employeur lui verse une indemnité kilométrique.

Le montant de l'indemnité kilométrique est fixé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur au barème de l'administration pour les agents publics ni supérieur au barème fiscal. Le paiement de l'indemnité est à répartir, le cas échéant, entre les différents employeurs demandeurs des déplacements, au prorata des enfants transportés (y compris ceux du salarié si le déplacement répond aux besoins de ces enfants).

4. Eventuellement, frais de trajet domicile-travail

Conformément au droit commun, l'employeur prend en charge 50 % du prix de l'abonnement à des transports publics ou à un service public de location de vélos du salarié dont le lieu de travail n'est pas son domicile habituel (notamment, en cas de travail dans une maison d'assistants maternels).

5. Eventuellement, indemnités liées à une rupture de contrat

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

- en cas d'accueil sur une année incomplète, une régularisation de salaire si le solde est au bénéfice du salarié (*voir plus haut*) ;
- en cas de congés payés acquis mais non pris, une indemnité compensatrice de congés payés ;
- si l'employeur ne laisse pas le salarié accomplir son préavis, une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés afférente au préavis non effectué ;
- si le contrat est rompu par l'employeur et que les conditions pour cette indemnité sont remplies, indemnité de rupture, dite de retrait d'enfant.

(Voir les fiches « Congés payés », « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée par l'employeur », « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée par le salarié »)

Retenues à la source

Les retenues pour les cotisations et contributions sociales sont effectuées sur le salaire, mais pas sur les indemnités pour remboursement de frais (*entretien, repas, trajet, ...*). En outre, l'employeur procède à une retenue à la source 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.

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 le salaire mensualisé, le nombre et le taux des heures complémentaires ou majorées, les indemnités pour frais, la nature et le montant des retenues, les dates des congés payés pris dans le mois et le montant de l'indemnité de congés versée. 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 ;
- pour calculer, prélever et reverser aux organismes concernés les cotisations sociales, les contributions sociales et la retenue à la source au titre de l'impôt sur le revenu ;
- et pour virer le salaire sur le compte du salarié.

Textes de référence :

Salaires : art. L423-5, L423-19, L423-20, D423-9 CASF ; art. 51 à 56, 107 à 109, 102-1-2-2, 111, annexe 5 CCN ; Majorations de salaire : art. D423-10, L423-2, CASF, L3133-6 CT ; art. 46, 47, 110 CCN ; Absences payées ou non : art. L421-14, L423-5, L423-20 CASF ; art. L423-2 CASF, L1225-16 et suivants, L3133-5, D3133-1, L3142-1 et suivants, R3142-1 et suivants CT ; art. 48, 49, 104, 105 CCN ; Indemnités : art. L423-4, L423-18, D423-6 à D423-8 CASF ; art. 57 à 59, 113 à 115, 65 à 68, 121 à 124 CCN ; Bulletin de paye : art. D423-15, L423-2 CASF, L3243-1 et suivants, R3243-1 et suivants CT ; art. 56, 112 CCN.