

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

J'envisage d'employer un(e) assistant(e) maternel(le)

Les différentes étapes

- Je me procure la liste des assistant(e)s maternel(le)s sur les sites suivants :

monenfant.fr

assistants-maternels.valdemarne.fr

- Je contacte plusieurs assistant(e)s maternel(le)s et réfléchis aux besoins et conditions d'accueil de mon enfant
- Je définis les modalités du contrat avec mon assistant(e) maternel(le) (nombre d'heures par semaine, nombre de semaines dans l'année, tarif horaire etc.)
- Je déclare mon employé(e) à la CAF via le formulaire « complément de libre choix de mode de garde » sous les 8 jours de l'embauche et pas au-delà.
- Je reçois par PAJEMPLOI ma notification d'immatriculation employeur contenant mon identifiant et un mot de passe temporaire.
- Je crée mon compte sur le site PAJEMPLOI afin de déclarer le salaire de mon assistante maternelle à chaque fin de mois

Le relais est à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches

Les différentes aides financières

Les cotisations salariales

la CAF règle directement au PAJEMPLOI les cotisations sociales liées à l'emploi d'une assistante maternelle.

Le complément libre choix de mode de garde ou CMG

Les montants du CMG varient selon le mode d'accueil choisi, le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants gardés et vos revenus annuels.

Le montant de la prestation ne peut dépasser 85% du salaire net versé à l'assistante maternelle (voir rubrique rémunération et plafond journalier CAF sur « caf.fr »).

Le crédit d'impôts

Un crédit d'impôt pour frais de garde égal à 50% des dépenses. Cette aide est plafonnée à 3500€ par enfant soit 1750€ maximum.

L'Urssaf service Pajemploi met à votre disposition une attestation fiscale sur votre compte en ligne, rubrique « **Éditer mes attestations fiscales** ». Sélectionnez l'**année de référence** et validez.

Les lignes « **7GA à 7GG** » seront à remplir sur votre déclaration d'imposition.

L'Aide Communale pour l'emploi d'une Assistante Maternelle (ACAM)

Pour bénéficier de l'ACAM, les parents doivent :

- être locataire ou propriétaire occupant la commune
- employer une assistante maternelle agréée résidant sur la commune
- appliquer le calcul du salaire mensuel de base selon la Convention Nationale de Travail des Assistants Maternels du particulier Employeur

Cette aide est versée à chaque fin de trimestre. Le salaire mensuel de l'assistant(e) maternel(le) doit être fixé et calculé conformément à la Convention Collective Nationale de Travail des Assistants Maternels du Particulier Employeur.

Le dossier ACAM est disponible au Relais ou sur le site de la ville. Le formulaire d'inscription et les documents à fournir doivent être déposés au Relais.

| Tranche de revenus nets annuels | Montant de l'aide en fonction d'un % du reste à charge | Aide trimestrielle plafonnée à |
|---------------------------------|--|--------------------------------|
| < 21 320 € | 80 % | 700 € |
| de 21 321 € à 36 000 € | 60 % | 400 € |
| de 36 001 € à < 47 377€ | 40 % | 250€ |

Le chèque emploi service CESU

Le CESU est un moyen de paiement permettant de rémunérer des services à la personne. Selon le même principe que les titres restaurant dans les entreprises, il est préfinancé en tout ou partie par votre employeur.

Pour plus de renseignements, contacter le CRCESU Centre de Remboursement du CESU

Tel : 0892 680 662 (0,34 € TTC/mn)

courriel : www.cr-cesu.fr.

J'établis un contrat de travail avec mon assistant(e) maternel(le)

Signer une lettre d'engagement

Une promesse d'embauche peut être signée entre le futur employeur et l'assistant(e) maternel(le). Ils se mettent d'accord sur:

- la date prévue de votre embauche ;
- la durée mensuelle de l'accueil ;
- votre rémunération brute.

Si l'une des parties ne donne pas suite à cet accord de principe, elle devra verser à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice (un demi-mois de salaire brut).

Etablir un contrat de travail

Un contrat de travail doit être signé pour chaque enfant accueilli par l'assistant(e) maternel(le). Il est établi en 2 exemplaires, datés, signés et paraphés au bas de chaque page par les parties (le parent employeur et l'assistant(e) maternel(le) agréé(e)), le premier jour de l'accueil.

Chacune des parties conserve un exemplaire du contrat de travail. Toute modification pourra être négociée entre les deux parties et devra faire l'objet d'un avenant.

Période d'essai

La période d'essai est facultative. Sa durée maximale dépend du nombre de jours de travail hebdomadaire fixé dans le contrat de travail :

- Période d'essai de 2 mois calendaires **maximum** pour un travail effectif de 4, 5 jours
- Période d'essai de 3 mois calendaires **maximum** pour un travail effectif de 1, 2, 3 jours.

Programmer une période d'adaptation

Cette période facilite à la fois la séparation de l'enfant avec sa famille et une familiarisation avec un nouvel environnement.

Les conditions et horaires d'accueil durant cette période d'adaptation sont définis et individualisés selon chaque situation.

La rémunération de mon assistant(e) maternel(le)

La mensualisation est obligatoire

La mensualisation est un lissage de salaire, l'employeur s'engage sur un nombre d'heures d'accueil par semaine et sur un **accueil de 52 semaines** (année complète) ou sur un **accueil de 46 semaines ou moins** (année incomplète) sur 12 mois.

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée, le salaire mensuel déterminé et fixé au contrat est donc dû sur toute la durée du contrat, il n'est pas à renouveler chaque année.

Nous vous invitons à télécharger l'application « Mon Pajemploi au quotidien » qui vous accompagnera et facilitera vos démarches avec votre employé(e).

Accueil sur 52 semaines

L'assistant(e) maternel(le) accueillera l'enfant 47 semaines par an et sera 5 semaines en congés par an ce qui implique que les parents prennent leurs 5 semaines en même temps que leur employé(s).

| | | | | | |
|--|---|--------------------------------|---|---|---|
| Nombre d'heures par semaine prévues au contrat | X | Tarif horaire | X | Nombre de semaines d'accueil prévues au contrat | |
| <input type="text" value="heures"/> | | <input type="text" value="€"/> | | <input type="text" value="52 semaines"/> | |
| 12 mois dans l'année | | | | | <input type="text" value="="/> <input type="text" value="€"/> |

Accueil sur 46 semaines ou moins

L'assistant(e) maternel(le) détermine au contrat la prise de ses 5 semaines de congés (à tous ses employeurs), reste à l'employeur de déterminer les dates des semaines d'absences de l'enfant au contrat, pour ensuite calculer le nombre de semaines programmées d'accueil sur l'année qui doit être inférieur à 47 semaines sur l'année.

| | | | |
|--|------------------------|---|------------------------|
| Nombre d'heures par semaine prévues au contrat heures | X Tarif horaire X € | Nombre de semaines d'accueil prévues au contrat semaines | Salaire mensuel = € |
| 12 mois dans l'année | | | |

Les heures majorées ou complémentaires

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà du contrat.

| | | |
|---|----------------------|--|
| Nombre d'heures complémentaires heures | X Tarif horaire € | Somme à ajouter au salaire mensualisé = € |
|---|----------------------|--|

Si les heures complémentaires deviennent récurrentes, une modification au contrat devra être effectuée sous forme d'avenant.

Les heures majorées

Les heures majorées sont celles qui dépassent 45h par semaine.

Le taux de majoration applicable est déterminé par les parties et précisé dans le contrat de travail. Il ne peut pas être inférieur à 10%.

| | | | |
|--|------------------------|---|----------------------------------|
| Nombre d'heures majorées par semaine heures | X Tarif horaire X € | Nombre de semaines d'accueil prévues au contrat semaines | Tarif des heures majorées = € |
| 12 mois dans l'année | | | |

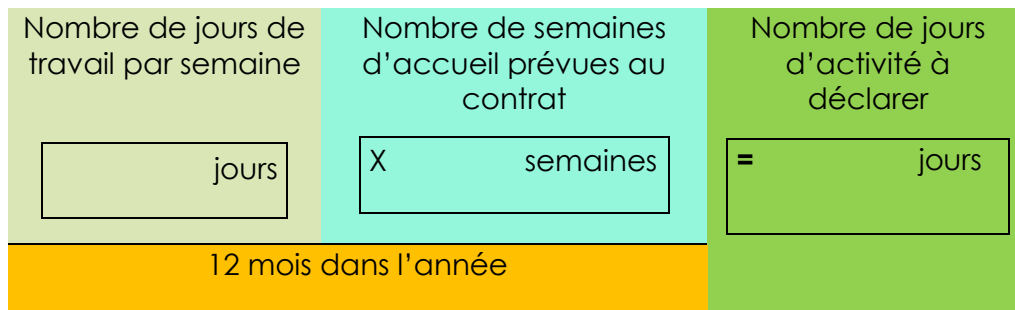


Le plafond journalier CAF

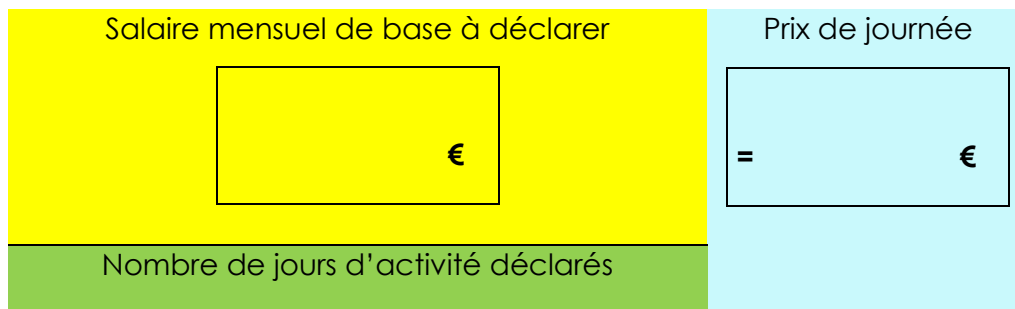
Le montant du plafond journalier, permettant l'accès au Complément de libre choix de Mode de Garde (CMG) et la prise en charge des cotisations sociales, est remis à jour à chaque augmentation du SMIC (voir sur le site pajemploi : conditions et plafonds de référence).

Le nombre de jours d'activité au contrat, **identique chaque mois** doit apparaître sur la déclaration de la rémunération de votre salarié effectuée sur PAJEMPLOI.

Il se calcule ainsi :



Le prix de journée est calculé ainsi :



<https://www.pajemploi.urssaf.fr/pajeweb/simulerMensualisation.htm>

Les indemnités d'entretien

Elles couvrent les charges (frais généraux du logement) et le matériel professionnel de l'assistant(e) maternel(le) (couchage, puériculture, jeux et d'activités destinés à l'enfant), **à l'exception des couches qui devront être fournies par les parents.**

Les indemnités d'entretien sont dues pour **les jours de présence effective** de l'enfant.

Pour faire une simulation se connecter ci-dessous :

<https://www.assmat-facile.fr/calculatrices/indemnite-entretien-journaliere>

Les frais de nourriture

Le montant de cette indemnité fixé d'un commun accord est obligatoirement inscrit sur le contrat même si la nourriture est fournie par les parents.

Formation initiale de l'assistant(e) maternel(le)

Pendant la formation initiale obligatoire de 40 heures, le salaire de l'assistant(e) maternel(le) reste dû par l'employeur. Une indemnité compensatoire peut lui être allouée par le Conseil Général du Val de Marne, s'il emploie une autre assistant(e) maternel(le) agréée pendant ce temps de formation (se renseigner auprès de la PMI Départementale de Gentilly).

Déduction de salaire

L'employeur peut être amené à effectuer des déductions de salaire dans les conditions suivantes :

- Le premier mois et la période d'adaptation
- L'arrêt de travail de l'assistant(e) maternel(le) pour maladie - indemnisation effectuée par la Sécurité Sociale et l'IRCEM, (mutuelle de prévoyance)
- Les absences de l'assistant(e) maternel(le) négocié(e)s avec l'employeur (jours sans solde)
- Les absences de l'enfant pour maladie (déduction de 5 jours non consécutifs et 14 jours consécutifs si hospitalisation par an)

La méthode de calcul préconisée par la Cour de Cassation:

En année complète

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| Salaire mensuel <input type="text"/> € | Nombre d'heures non travaillées dans le mois <input type="text" value="X"/> heures | Somme à déduire du salaire de base |
| Nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré si la salariée n'avait pas été absente <input type="text"/> heures | | = <input type="text"/> € |

En année incomplète

| | | |
|---|---|------------------------------------|
| Salaire mensuel <input type="text"/> € | Nombre de jours non travaillés dans le mois <input type="text" value="X"/> jours | Somme à déduire du salaire de base |
| Nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré si la salariée n'avait pas été absente <input type="text"/> jours | | = <input type="text"/> € |

<https://www.assmat-facile.fr/calculatrices/absence-assistante-maternelle>

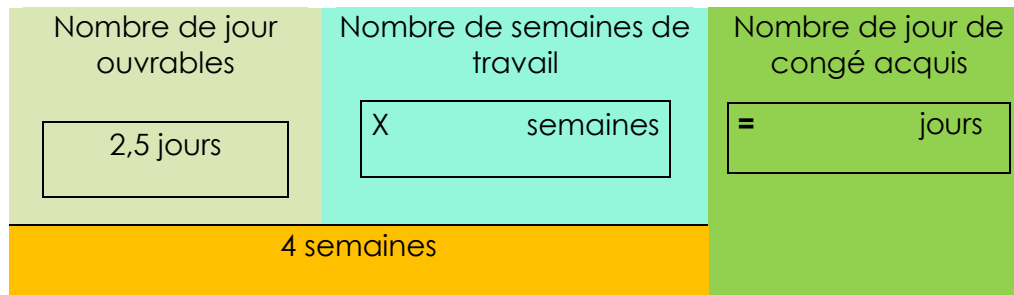
Les congés payés

Acquisition et calcul du nombre de jours de congés payés

Qu'il soit à temps complet ou à temps partiel, un(e) assistant(e) maternel(le) a droit à 2,5 jours **ouvrables** toutes les 4 semaines de travail (6 jours posés pour une semaine de congés).

La période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Les congés ne peuvent être pris que s'ils sont acquis au cours de la période de référence écoulée.

Si le nombre de jours de congés payés acquis par l'assistant(e) maternel(le) n'est pas un nombre entier, il doit être arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.



L'assistante maternelle et son employeur fixent d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, les dates de congés.

Accueil sur 52 semaines

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par le salarié au cours de la période de référence.

Sur la déclaration PAJEMPLOI, vous ne remplissez jamais le champ « nombre de jours de congés payés », les jours de congés payés étant compris dans les jours d'activité.

Accueil sur 46 semaines ou moins

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel. Cette rémunération peut être versée, selon l'option choisie dans votre contrat de travail :

- 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.

Pour déclarer les jours de congés payés, vous devez compléter le champ « [nombre de jours de congés payés](#) » lors de votre déclaration Pajemploi uniquement lorsque ceux-ci seront payés.

Il faut également penser à convertir le montant des congés payés en heure. Pour cela, dans la case « [Nombre d'heures normales](#) » sur Pajemploi vous devez diviser le montant du salaire net total (salaire habituel de base + le montant des congés) par le tarif horaire.

Le calcul de la rémunération de congés payés en année incomplète

Pour le calcul de la rémunération des congés payés, **2 méthodes** sont prévues. La solution la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le) doit être retenue.

A – La règle du maintien de salaire

| | | |
|------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Nombre de CP acquis | Salaire net | Montant des congés à régler |
| <input type="text" value="jours"/> | <input type="text" value="X"/> € | <input type="text" value="="/> € |
| 26 jours ouvrables dans le mois | | |

B – La règle du dixième

| | | | | |
|---|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
| Salaire net 1 ^{er} mois du contrat | Salaire net 2 ^{ème} mois | Salaire net 3 ^{ème} mois | Salaire net 4 ^{ème} mois ETC | Montant des congés à régler |
| <input type="text" value=""/> € | <input type="text" value="+"/> € | <input type="text" value="+"/> € | <input type="text" value="+"/> € | <input type="text" value="="/> € |
| 10 | | | | |

Les congés pour enfants à charges

2 jours de congés ouvrables supplémentaires sont accordés à la salariée par enfant à charge de moins de 15 ans, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et congés supplémentaires cumulés).

Ce droit est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, soit au 31 mai de chaque année.

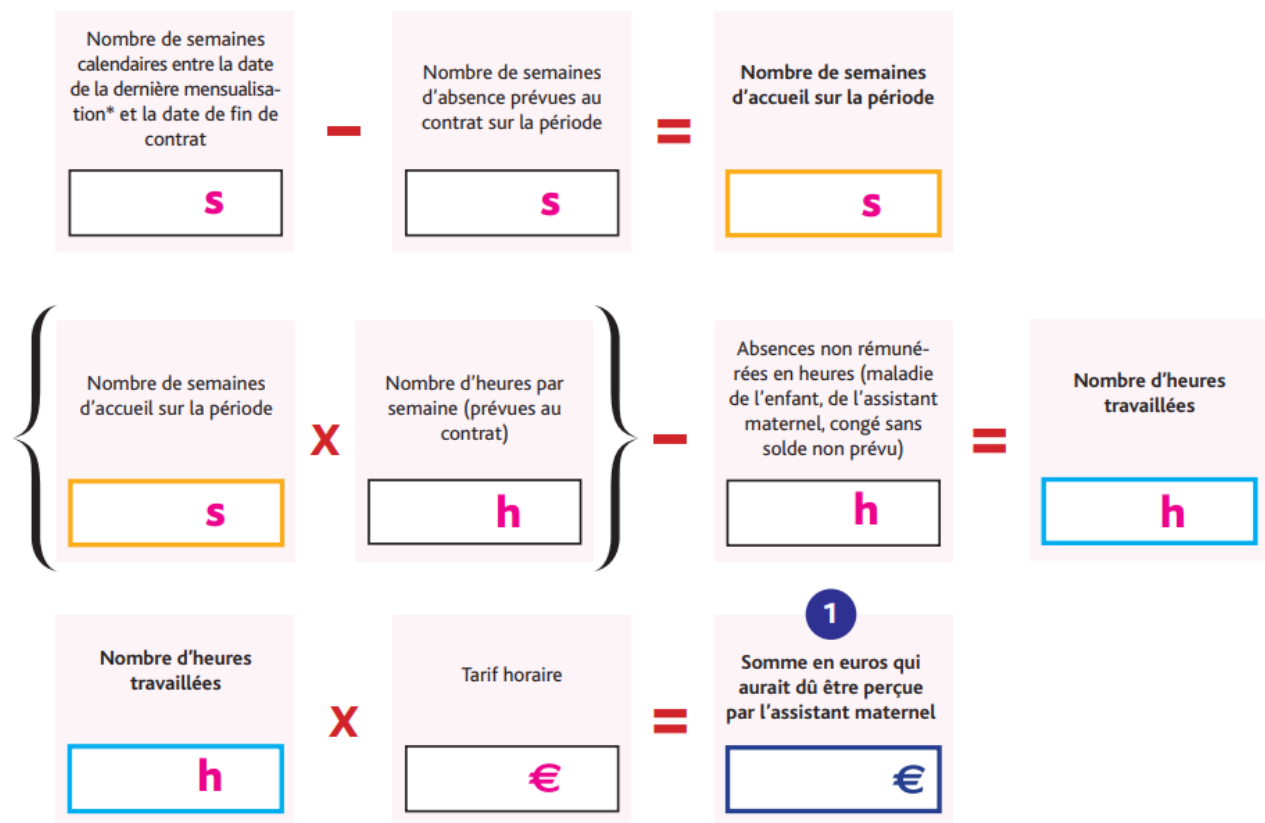
La régularisation de salaire

Chaque année, à la date d'anniversaire des contrats en année incomplète, une régularisation de salaire doit être effectuée. Elle vérifie si le nombre de semaines travaillées par la salarié (pour lequel l'employeur s'est engagé) a été respecté.

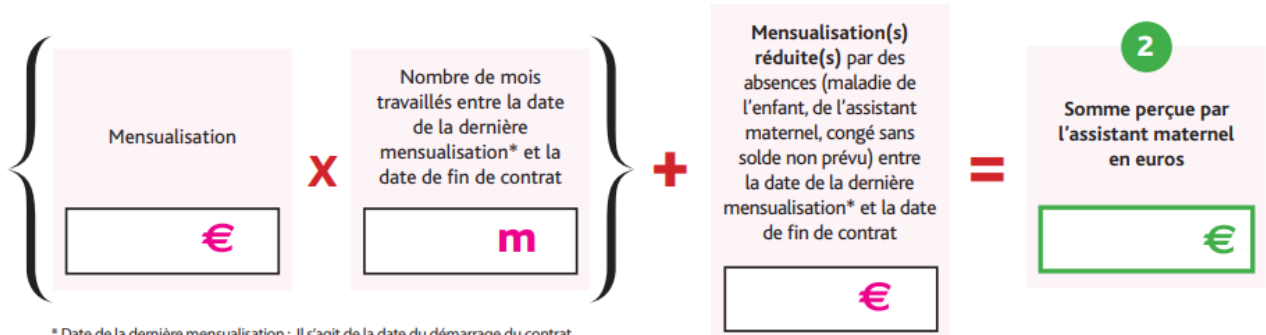
Les jours fériés, les absences non prévues de l'enfant, les heures pour formation ou événements familiaux sont considérées comme des heures travaillées. En revanche, ne pas tenir compte des heures complémentaires dans le calcul du nombre d'heures travaillées et rémunérées.

La régularisation de salaire ouvre droit à des congés payés puisqu'elle correspond à un temps de travail.

1 Calcul du nombre d'heures travaillées

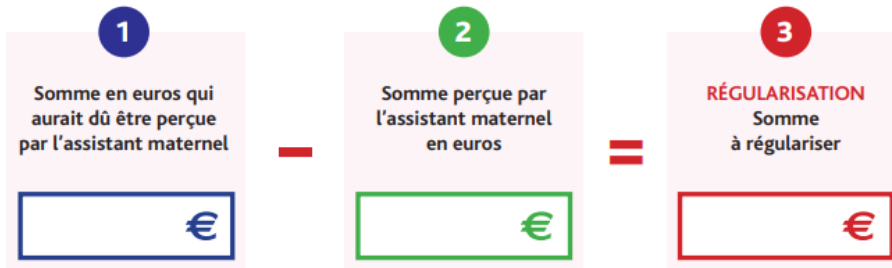


2 Calcul du nombre d'heures rémunérées



* Date de la dernière mensualisation : Il s'agit de la date du démarrage du contrat, la date anniversaire du contrat ou la date du dernier avenant.

3 Calcul de la régularisation



La déclaration PAJEMPLOI

En tant que parent employeur, vous devez déclarer chaque mois les salaires versés à votre salarié sur www.pajemploi.urssaf.fr

La déclaration doit être réalisée entre le 25 du mois d'emploi et le 5 du mois suivant.

Période : Indiquez systématiquement les 1er et dernier jour du mois civil sauf en cas d'embauche ou de départ définitif de votre salarié.

Date de paiement du salaire : Indiquez la date de paiement du salaire et non pas la date à laquelle vous effectuez votre déclaration (notifiée au contrat de travail).

Nombre d'heures normales : Nombre d'heures d'accueil par semaine X Nombre de semaines de garde programmées ÷ 12

Nombre de jours d'activité : Nombre de jours d'accueil par semaine X Nombre de semaines de garde programmées ÷ 12

Nombre de jours de congés : Cette case doit rester à « 0 » la première année.

En effet, lors de l'embauche d'un(e) nouvel(le) assistant(e) maternel(le) agréé(e), celui-ci n'a pas encore acquis de congés payés car ces derniers s'acquièrent sur une année de référence (entre le 1er juin d'une année N au 31 mai de l'année N+1). Ainsi, ils ne sont pas dus à votre salarié(e) lors des premières déclarations.

Les heures complémentaires ou majorées : Si vous avez des heures complémentaires et/ou majorées à déclarer, cochez « Oui » à la question « Avez-vous des heures majorées ou complémentaires à déclarer ? ».

Salaires net total : correspond au salaire de base + la rémunération due au titre des heures complémentaires et/ou majorées s'il y a lieu + la rémunération des congés payés.

Indemnités d'entretien : correspond au cumul des indemnités d'entretien versées dans le mois.

La rupture du contrat de travail

Le préavis ou le délai de prévenance

| Préavis hors période d'essai | Préavis pendant la période d'essai |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois• 15 jours calendaires si l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusqu'à moins d'1 an• 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'1 an. | <p>Lorsqu'il est mis fin au contrat pendant la période d'essai, la convention collective ne prévoit pas de délai de prévenance.</p> <p>Toutefois les parties peuvent en prévoir un dans le contrat de travail.</p> |

la date de première présentation de la lettre recommandée ou la date de remise de la lettre en main propre contre décharge fixe le point de départ du préavis

ATTENTION : La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés, sauf accord écrit et signé des parties.

Les documents à remettre

A l'expiration du contrat, quel que soit le motif de la rupture, et même au cours de la période d'essai, l'employeur doit délivrer à sa salariée:

- le dernier bulletin de salaire
- un certificat de travail (en cas de fratrie, l'employeur doit remettre un certificat de travail par contrat établi pour chaque enfant)
- un reçu pour solde de tout compte
- l'attestation pôle-emploi pour lui permettre de faire valoir ses droits disponible sur www.pole-emploi.fr

Grâce au site findecontrat-pajemploi.urssaf.fr, plus besoin de rédiger vos documents de fin de contrat

Le dernier salaire

Lors de la déclaration des derniers éléments de salaire, les parents déclarent à Pajemploi le salaire, les indemnités compensatrices de congés payés, le montant de la régularisation du salaire mensualisé et le montant des indemnités d'entretien versées.

- Dans le champ « **Salaire net total** » : les salaires, le montant de la régularisation du salaire mensualisé, les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP).

Les indemnités de rupture ne sont pas soumises à cotisations et contributions sociales. La déclaration de ces indemnités est facultative.

En revanche, elles doivent figurer sur le [reçu pour solde de tout compte](#).

Le reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est un document écrit dans lequel vous faites l'inventaire des sommes versées lors de la rupture de son contrat de travail (le dernier salaire, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité de rupture et régularisation du salaire mensualisé).

- *Le calcul de l'indemnité de rupture (après 9 mois d'ancienneté)*

En cas de rupture de contrat à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse une indemnité de rupture à l'AM.

Celle-ci est fixée par la Convention Collective Nationale à 1/80^{ème} du total des salaires bruts (hors indemnités d'entretien) perçus pendant la durée du contrat (salaire de base, heures complémentaires et congés payés).

- *les Indemnités compensatrices de congés payés (en année complète)*

Lors de la rupture du contrat de travail votre salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la rémunération des **congés dus mais non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours**.

- *Les congés payés dus (en année incomplète)*

- *La régularisation de salaire*

A la fin du contrat de travail, les sommes restant dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un versement.

Les numéros utiles

S'informer sur l'emploi d'une assistante maternelle :

| | |
|---|---|
| Relais Petite Enfance 35, rue Séverine 94270 LE KREMLIN-BICETRE Tél: 01.53.14.64.37 rpekb@ville-kremlin-bicetre.fr | Espace Départemental des Solidarités Service PMI 16 avenue Raspail 94250 GENTILLY Tél: 01.56.71.53.50 |
|---|---|

S'informer sur les droits et les obligations de l'employeur et du salarié :

| | |
|---|---|
| DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) Immeuble le Pascal, Hall B, Avenue du Général de Gaulle 94046 CRETEIL Cedex Tél: 0 806 000 126 idf-ut94.renseignements@drieets.gouv.fr | Allo Service Public : 39.39 (vos droits et démarches) Permanences téléphoniques de 8h30 à 18h30 du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h30 le samedi |
|---|---|

| | |
|---|--|
| FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs) Tél: n° Indigo 0.825.076.464 www.fepem.fr | La Maison de justice et du Droit du Val de Bièvre 65 rue Jean Jaurès – 94800 Villejuif Tel : 01.43.90.25.25 www.mjd-valdebievre.fr |
|---|--|

Pour les aides à l'emploi d'une assistante maternelle :

URSSAF SERVICE PAJEMPLOI

43013 LE PUY-EN-VELAY CEDEX

Tél : 0.806.807.253

www.pajemploi.urssaf.fr

Pour régler les litiges relatifs au contrat de travail

Conseil de Prud'hommes de Créteil

8h à 12h15 et 13h à 16h45

Immeuble Le Pascal / bâtiment A

Centre commercial régional

94007 CRETEIL Cedex

Tél : 01.42.07.00.04

www.justice.gouv.fr