
LE SALAIRE ET LES INDEMNITES DES ASSISTANTS MATERNELS

Les assistants maternels sont des salariés à part entière.

Ils perçoivent donc un salaire mensuel et des indemnités dont les modalités de calcul sont fixées par la loi et la convention collective nationale.

Les accords établis entre employeur et salarié sont ainsi notés dans le contrat de travail qui les unit.

1. LE SALAIRE MENSUEL

La rémunération est établie en fonction des besoins d'accueil des parents et lissée sur 12 mois. Une fois les temps d'accueil définis et écrits sur le contrat, il faudra définir d'un commun accord et librement le montant du salaire horaire.

a) LE SALAIRE HORAIRE BRUT DE BASE :

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le salaire horaire est librement négocié entre le salarié et l'employeur, dans le respect des minimas en vigueur et il est noté sur le contrat.

« Art. D. 773-8. Du Code de l'Action Sociale et des Familles (C.A.S.F.) – Sans préjudice des indemnités et des fournitures destinées à l'entretien des enfants, la rémunération des assistants maternels ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du salaire minimum de croissance par enfant et par heure d'accueil ».

Il faut savoir que la caisse d'allocations familiales (C.A.F.) fixe un montant de salaire maximum à ne pas dépasser pour que les parents puissent bénéficier du « complément de libre choix de mode de garde » de la P.A.J.E., se renseigner directement auprès de la C.A.F. pour plus d'information.

b) L'ACCUEIL REGULIER :

« Convention Collective Nationale : - 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 et basé sur les besoins d'accueil des parents durant cette période. ».

- **La mensualisation du salaire en « année complète »**

On parle d'accueil en « année complète » lorsque le parent a besoin que son enfant soit accueilli toute l'année, sauf durant les semaines de congés payés de l'assistant maternel. Il accueillera donc l'enfant 47 semaines par année du contrat (c'est-à-dire 12 mois à partir du début du contrat). L'accueil peut se faire de 1 à 6 jours par semaine.

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines / 12

Exemple :

- Salaire horaire brut de l'assistante maternelle = 3 euros
- Nombre d'heures d'accueil demandé par les parents par semaine =
4 jours d'accueil / semaine X 9 heures/jour = 36 h
- Salaire Mensuel = $3 \times 36 \times (52/12) = 3 \times 36 \times 4,33 = 467,64$ euros brut.

Attention ! C'est le salaire NET qui est payé à l'assistant maternel.

Il faut donc enlever au salaire brut le montant des cotisations salariales afin d'obtenir le salaire net. Ce salaire est versé tous les mois, 12 mois sur 12, **y compris pendant les périodes de congés payés de l'assistant maternel**, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

- **La mensualisation du salaire en « année incomplète »**

On parle d'accueil en « année incomplète » lorsque l'enfant sera absent plus de 5 semaines dans l'année en fonction des besoins d'accueil du parent (parents enseignants, jours RTT pris sous forme de semaines de congés supplémentaires, parents séparés ou divorcés avec une garde alternée, grands-parents ou famille qui garde l'enfant des semaines précises, congés supplémentaires des parents, etc..). L'assistant maternel accueillera donc l'enfant moins de 47 semaines par année du contrat (c'est-à-dire 12 mois à partir du début du contrat). L'accueil peut se faire de 1 à 6 jours par semaine.

Le salaire mensuel brut de base est égal au :

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines d'accueil demandées par le parent / 12

Exemple :

- *Parents enseignants = 16 semaines de congés par an, donc ils ont besoin de 36 semaines d'accueil.*
- *Salaire horaire brut de l'assistante maternelle = 3 euros*
- *Nombre d'heures d'accueil demandé par les parents par semaine = 4 jours X 9 heures/jour = 36 h.*
- *Salaire Mensuel = 3 X 36 X (36/12) = 3 X 36 X 3 = 324 euros brut.*

Attention ! C'est le salaire NET qui est payé à l'assistant maternel.

Il faut donc enlever au salaire brut le montant des cotisations salariales afin d'obtenir le salaire net.

Ce salaire est versé tous les mois, 12 mois sur 12, **y compris pendant les périodes de congés payés de l'assistant maternel**, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence, et durant les périodes d'absence de l'enfant prévues ou non.

La rémunération des congés payés acquis pendant la période de référence s'ajoutera à ce salaire mensuel brut de base à l'issue de la période de référence et en fonction des modalités de versement établies au contrat (cf. Fiche « Les congés payés de l'assistant maternel »).

- **Cas des horaires hebdomadaires irréguliers, voici quelques conseils :**

- Soit, il faut calculer une moyenne, par exemple, lorsqu'il y a une semaine avec 30 heures et une autre avec 20 heures, pour calculer le salaire mensuel, il faudra faire la moyenne, soit $30 + 20 = 50 / 2 = 25$, donc 25 heures d'accueil en moyenne par semaine.

- Soit, dans le cas où il serait impossible de faire une moyenne ou dans le cas de l'accueil périscolaire, le calcul du salaire mensuel se fera sur un nombre d'heures hebdomadaires minimum, lors de dépassement, les heures complémentaires ou majorées seront payées en plus à chaque fin de mois.

Si le nombre d'heures effectué au cours de la semaine est inférieur au nombre d'heures programmées, il n'y aura aucune conséquence sur la rémunération.

c) L'ACCUEIL OCCASIONNEL

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil travaillées dans le mois et dans le respect des temps d'accueil prévus et des termes du contrat.

d) LES MAJORATIONS DU SALAIRE :

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré le salaire peut être majoré.

- **Les heures complémentaires**

Ce sont les heures travaillées au-delà des horaires prévus sur le contrat de travail. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base et s'ajoutent, le cas échéant, au salaire mensuel de base.

- **Les majorations spécifiques**

➤ *Les heures majorées :*

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, il est appliqué au salaire horaire un taux de majoration laissé à la négociation des parties.

➤ *Les majorations pour difficultés particulières :*

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

e) LES MINORATIONS DU SALAIRE :

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré le salaire peut être minoré.

- **Les absences du salarié**

Toute absence doit être justifiée, les heures non travaillées sont à retrancher du salaire mensuel le mois de l'absence. (Hors la formation obligatoire liée à l'agrément).

- **Les absences de l'enfant**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus de l'enfant au contrat **sont rémunérés (c'est-à-dire que le salaire mensuel de base est maintenu)**.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une maladie ou à un accident, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, un certificat médical daté du premier jour d'absence. Dès lors :

L'assistant maternel **n'est pas rémunéré** pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié **n'est pas rémunéré**. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

- **Calcul de la déduction de salaire en cas d'absence non rémunérée**

Si la mensualisation est la garantie d'un salaire régulier d'un mois à l'autre, certains événements peuvent affecter le salaire tels que l'absence de l'assistant maternel non rémunérée en cas de :

- Congé sans solde,
- Congé pour convenances personnelles,
- Arrêt de maladie / Accident du travail,
- Absence de l'enfant non rémunérée,
- Maladie de l'enfant avec certificat médical,
- Début ou fin de contrat en cours de mois.

Pour déduire ces heures d'absence du salaire mensuel de base, la cour de cassation considère que :

Cour de cassation, chambre sociale, 13 mars 2002, N° 993 F-D,

« La retenue par heure d'absence d'un salarié payé au mois doit être en principe égale au quotient du salaire par le nombre d'heures de travail pour le mois considéré ».

Le calcul recommandé pour les assistants maternels qui ont des horaires réguliers :

Salaire mensuel / nombre potentiel d'heures d'accueil du mois =

Salaire à déduire par heure d'absence.

Si le travail est irrégulier d'une semaine sur l'autre, il faut calculer un horaire hebdomadaire moyen, puis mensuel moyen pour le mois considéré afin de faire la déduction telle qu'expliquée ci-dessus. Dans cette situation, les calculs se font au cas par cas.

f) LA REVISION DU SALAIRE :

Le Code Monétaire et Financier, ainsi que le Code du Travail, interdisent l'indexation du salaire au SMIC. Seuls les assistants maternels appliquant le minimum légal voient leur salaire

augmenter lorsque le SMIC augmente. L'augmentation du salaire pour les autres doit faire l'objet d'une négociation avec l'employeur et le nouveau montant est noté sur le contrat.

2. LES INDEMNITES

A ce salaire mensualisé, chaque mois, seront ajoutées des indemnités, qui sont versées uniquement les jours d'accueil **réels** de l'enfant, elles ne peuvent être donc intégrées au salaire mensualisé ou mensualisées elles-mêmes. Leur montant est négocié entre les deux parties, dans le respect des minimas en vigueur et doivent raisonnablement correspondre aux dépenses réellement engagées par l'assistant maternel pour l'accueil de l'enfant.

a) L'INDEMNITE D'ENTRETIEN :

Elle sert à couvrir les frais occasionnés au salarié par l'accueil de l'enfant. Elle n'est versée que pour les journées d'accueil réelles. Elle correspond aux frais engagés pour l'entretien de l'espace d'accueil et de l'entretien du matériel et du linge mis à disposition de l'enfant.

L'employeur et le salarié déterminent d'un commun accord le montant de l'indemnité journalière d'entretien et il ne peut être inférieur au montant défini par la convention collective nationale du particulier employeur et le décret en vigueur et ne peut être inférieur à 85% du minimum garanti. (cf. www.urssaf.fr).

b) L'INDEMNITE DE NOURRITURE :

Elle est versée pour les petits déjeuners, repas, goûters fournis par l'assistant maternel.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas et dans ce cas le montant de l'indemnité est fixé en fonction des repas fournis.

Le choix de fournir ou pas les repas est précisé au contrat.

c) L'INDEMNITE DE DEPLACEMENT :

Si l'assistante maternelle est amenée à utiliser son véhicule personnel, dans le respect de la réglementation en vigueur, à la demande expresse des parents, pour transporter l'enfant, elle peut être indemnisée. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème administratif et supérieure au barème fiscal, et elle est à la charge de l'employeur. Le cas échéant, elle sera répartie entre les différents employeurs demandeurs de déplacements.

d) CONTRACTUALISATION :

Les montants des indemnités d'entretien, de nourriture et de transport figurent au contrat de travail. Elles n'ont pas le caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées sur le bulletin de salaire.

e) LE PAIEMENT ET LE BULLETIN DE PAIE :

- **Périodicité**

Le paiement du salaire est effectué à date fixe qui est mentionnée dans le contrat, chaque mois.

- **Le bulletin de paie**

Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

Sur le bulletin de paie, pour information, sont également précisés les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

Toutefois, la loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 précise :

Les caisses versent le montant mentionné au a du I de l'article L. 531-5 à un organisme de recouvrement de sécurité sociale désigné par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'employeur est dispensé du versement des cotisations et contributions sociales à hauteur de ce montant sous réserve de se conformer aux modalités de déclaration fixées par décret. Dans ce cas, les cotisations et contributions sociales demeurant à sa charge donnent lieu à prélèvement automatique au cours du mois suivant la réception des formulaires de déclaration. L'organisme mentionné au premier alinéa est habilité à poursuivre le recouvrement par voie contentieuse des sommes restant dues, pour le compte de l'ensemble des régimes concernés sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des cotisations du régime Départemental de sécurité sociale assises sur les salaires.

Les mentions figurant dans le formulaire de déclaration sont fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme mentionné au premier alinéa délivre au salarié une attestation d'emploi. La délivrance de cette attestation valant bulletin de paie se substitue à la remise du bulletin de paie par l'employeur prévue par l'article L. 143-3 du code du travail.