



# Le guide à destination des parents employeurs

# Sommaire

---



## 01 INTRODUCTION

---

1



## 02 COMBIEN ÇA COÛTE ?

---

3



## 03 COMMENT RECRUTER ?

---

6



## 04 DEMARCHES ET FORMALITES

---

8



## 05 LE CONTRAT DE TRAVAIL

---

9



## 06 LES RÈGLES À RESPECTER TOUT AU LONG DE LA RELATION DE TRAVAIL

---

11



## 07 LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

# 01. Introduction

## A L'attention des futurs parents employeurs

Vous avez choisi de recourir à un mode d'accueil individuel, afin de permettre à votre enfant d'évoluer dans un environnement familial, avec un rythme plus personnalisé et des horaires plus adaptés à vos contraintes.

Vous recherchez un assistant maternel qui accueillera votre enfant à son domicile : vous allez donc devenir

**particulier employeur.**

## Bienvenue !

Le RPE du Pays de la Serre vous accompagne dans vos démarches, à chaque moment de votre vie de particulier employeur, du recrutement à la fin du contrat.



**Le 1er janvier 2022, une nouvelle convention collective est entrée en vigueur. Un nouveau cadre juridique avec des démarches simplifiées s'applique aux particuliers employeurs et leurs salariés. Vous pouvez trouver la convention collective :**

[https://www.franceemploiadomicile.fr/wp-content/uploads/2023/11/CCN-PARTENAIRES-OCTOBRE-2022\\_FR.pdf](https://www.franceemploiadomicile.fr/wp-content/uploads/2023/11/CCN-PARTENAIRES-OCTOBRE-2022_FR.pdf)

# L'accueil chez un assistant maternel

- L'accueil de l'enfant a lieu chez l'assistant maternel, à temps plein ou partiel.
- Les assistants maternels sont agréés par la PMI qui fixe le nombre et l'âge des enfants pouvant être accueillis simultanément.  
Entre 1 et 4 au maximum sauf dérogations.
- Les assistants maternels suivent une formation initiale de 120 heures : 80 heures avant la délivrance de leur agrément, et 40 heures dans les 3 ans suivant l'accueil du premier enfant.



## Vos interlocuteurs privilégiés :

- **Votre Relais Petite Enfance (RPE) : 03.23.80.77.22**
- **Votre CAF : 32 30**
- **France emploi à domicile : 09 72 72 72 76**
- **Pajemploi : 08 06 80 72 53**

# 02. Combien ça coûte ?



## L'essentiel à retenir

Lorsque vous employez un assistant maternel, le coût global du mode d'accueil est composé :

- Du salaire net versé chaque mois au salarié et d'éventuels compléments de salaire. Le salaire minimum à verser pour les assistants maternels ne peut être inférieur au montant fixé par les grilles de salaire de la convention collective.
- Des indemnités d'entretien, de repas et de kilomètres éventuels.
- Des cotisations salariales et patronales qui permettent de financer sa protection sociale.

## L'aide de votre CAF ou MSA

Lorsque vous employez directement un assistant maternel vous bénéficiez du Complément du libre choix du Mode de Garde (CMG) jusqu'au 6 ans de votre enfant.

Un minimum de 15% du coût de votre mode d'accueil restera à votre charge.

### Le CMG comprend :

- Une somme forfaitaire qui dépend
  - de vos ressources
  - du nombre d'enfants
  - de leur âge
- La prise en charge totale des cotisations sociales par la CAF ou la MSA.



*Pour connaître vos droits à la prestation, vous pouvez vous rendre directement sur votre espace CAF ou MSA ou utiliser le simulateur du service public.fr*

# La rémunération

Le salaire horaire de votre salarié est le résultat de la négociation entre ce dernier et vous. Il ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel.

Le salaire est **obligatoirement** mensualisé sur 12 mois selon l'une des formules suivantes :

## Mensualisation

- **Accueil sur 52 semaines sur 12 mois consécutifs :**

Nombre d'heures par semaine x 52 semaines prévues au contrat x taux horaire / 12 mois

- **Accueil sur 46 semaines ou moins sur 12 mois consécutifs :**

Nombre d'heures par semaine x nombre de semaines prévues au contrat x taux horaire / 12 mois

### Les heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être dues.

Ce sont les heures d'accueil effectuées entre la durée de travail fixé au contrat de travail et la durée légale (45 heures). Elle peuvent donner lieu à une majoration de salaire si prévues dans le contrat de travail.

### Les heures majorées :

Ce sont les heures effectuées au delà de 45 heures par semaine. Le taux de majoration applicable ne peut être inférieur à 10% dans la limite de la durée maximale de travail.



L'heure de fin de journée ne doit pas être celle à laquelle le parent arrive chez l'assistant maternel mais bien l'heure à laquelle le parent repart avec l'enfant du domicile.

# Déduction de charges et avantage fiscal

## Déduction de charges

Tant que votre enfant a moins de 6 ans, vous bénéficiez du CMG et vous déclarez l'emploi de votre assistant maternel sur Pajemploi.fr. Les cotisations sociales sont intégralement prises en charge par la Caf.



## Avantage fiscal

Vous bénéficiez d'un crédit d'impôt de 50 % des sommes engagées pour l'accueil de votre enfant, dans la limite d'un plafond de dépenses fixé à 3 500 € par an et par enfant pour l'emploi d'un assistant maternel. À compter des 6 ans de votre dernier enfant, vous ne bénéficiez plus du CMG.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est entré en vigueur le 1er janvier 2020. Pajemploi+ simplifient vos démarches.

# 03. Comment recruter ?

## Déterminer vos besoins



- Le **nombre d'heures par semaine**
- Les **horaires et jours d'accueil**
- Le **nombre de semaines d'accueil par an**
- Le **lieu où votre enfant sera accueilli** : au domicile du salarié ou au sein d'une Maison d'Assistants Maternels.
  
- Vos **attentes particulières** : quel accueil souhaitez-vous pour votre enfant ? Est-il essentiel qu'on le laisse dormir jusqu'à ce qu'il se réveille spontanément ou qu'il dorme et mange à heure fixe ? Souhaitez-vous qu'il soit consolé et pris dans les bras lorsqu'il pleure, qu'on favorise et soutienne son autonomie ?

Peut-être avez-vous des positions très claires sur ces questions ? Tous les parents n'ont pas les mêmes attentes. Pour bien préparer le recrutement, identifiez ce qui est fondamental pour vous, et les points sur lesquels vous êtes ouvert à la discussion.

## Trouver votre assistant maternel



- Contactez le Relais Petite Enfance (RPE)
- Consultez le site [www.monenfant.fr](http://www.monenfant.fr) pour accéder au profil et aux disponibilités des assistants maternels qui habitent près de chez vous, de votre bureau...
- Diffusez une annonce dans les commerces de proximité ou dans votre mairie
- Parlez de votre recherche à votre entourage
- Diffusez votre recherche sur les réseaux sociaux



# L'entretien d'embauche

**Faites une pré-sélection par téléphone.** Vérifiez que les échanges soient fluides et les disponibilités compatibles avec vos besoins.

## **Organisez un entretien avec chaque assistant maternel**

Préparez votre liste de questions :

- Parcours professionnel
- Expérience avec les enfants, diplômes, formations suivies ? (gestes de premiers secours etc.)
- Conception de l'accueil de l'enfant

## **Laissez l'entretien se dérouler sans nécessairement suivre votre grille.**

L'essentiel est d'écouter l'assistant maternel et d'aborder vos préoccupations réelles. Présentez votre enfant : son âge, ses besoins spécifiques (tétine, allaitement, besoin d'aide pour s'endormir...).

Exprimez vos besoins et vos souhaits et demandez lui de parler de sa vision de l'accueil.

Projetez-vous concrètement dans l'accueil au quotidien.

Par exemple :

- Les transmissions concernant l'enfant : à quel moment, par quel moyen ? (de vive voix, cahier de transmissions, sms etc.) ?
- Qui préparera les repas et quand ?
- Déroulement de la journée, sorties, parc, activités, fréquentation du Relais Petite Enfance (RPE) etc.

**Prenez le temps de choisir l'assistant maternel qui correspond le mieux à vos attentes.** Tenez compte de son parcours, son sérieux, sa motivation, et surtout de la qualité de vos échanges.



# 04. Démarches et formalités

## DEMANDE DE CMG AUPRÈS DE LA CAF (complément de libre choix du mode de garde)

### À l'embauche de votre salarié :

Si votre enfant est âgé de moins de 6 ans, vous pouvez effectuer une demande de Complément de libre choix du Mode de Garde auprès de votre Caf sur [www.caf.fr](http://www.caf.fr)

### Vous n'avez jamais déclaré sur Pajemploi :

Vous recevez directement du centre Pajemploi vos identifiants pour déclarer votre assistant maternel.

### Vous avez déjà déclaré un salarié sur Pajemploi :

Vous utilisez vos identifiants existants pour déclarer votre salarié.

## Chaque mois ..

- Vous **déclarez** votre salarié sur Pajemploi entre le 25 et le 5 de chaque mois.
- Vous **versez la rémunération** de votre salarié selon les modalités suivantes :
  - Chèque bancaire classique
  - Virement bancaire
  - Chèque CESU
  - Le règlement en espèce est possible mais le montant mensuel ne doit pas dépasser 1 500 € (un reçu est fortement recommandé).
- L'Urssaf vous propose le service **Pajemploi +** : avec l'accord de votre assistant maternel, suite à la déclaration, le salaire est prélevé sur votre compte bancaire et est versé à votre assistant maternel.
- Un bulletin de salaire établi par Pajemploi est disponible dans l'espace dédié au salarié sur le site [www.pajemploi.urssaf.fr](http://www.pajemploi.urssaf.fr).

# 05. Le contrat de travail



## A retenir

Le contrat est un document écrit obligatoire qui pose les bases de la relation de travail entre votre assistant maternel et vous. Il doit être rédigé lors de l'embauche.

En principe, le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée (CDI).

Le contrat à durée déterminée (CDD) ne peut être utilisé que dans des circonstances limitées strictement définies par la loi.



## Les points clés à indiquer dans le contrat de travail

- **La période d'essai**

Elle est facultative mais vivement conseillée.

Elle vous permet de vérifier que les compétences du salarié sont conformes à vos attentes.

La période d'essai ne se présume pas. Pour pouvoir invoquer une période d'essai, il faut qu'elle soit expressément stipulée dans le contrat de travail ou dans la lettre d'engagement.

Les durées maximales sont de :

- 2 mois pour un accueil de 4 jours ou plus par semaine.
- 3 mois pour un accueil de 1, 2 ou 3 jours par semaine.

- **Le salaire horaire et mensuel**

Vous devez indiquer le salaire horaire brut ainsi que le salaire mensuel brut versé à votre assistant maternel.

Le taux horaire doit respecter la rémunération minimale fixée par la convention collective à appliquer pour l'assistant maternel.

- **Durée de travail hebdomadaire**

La durée hebdomadaire de travail de votre assistant maternel doit être indiquée dans le contrat de travail.

Etablir un nombre d'heure par semaine est obligatoire, réaliser une moyenne mensuelle des heures n'est pas autorisée par la convention collective.

- **L'identité de votre assistant maternel**

Assurez-vous de l'identité de votre assistant maternel : carte d'identité, carte de résident ou de séjour, autorisation de travail en fonction de sa nationalité.

Vérifiez le numéro de Sécurité sociale, indispensable à sa déclaration d'embauche



- **La conduite automobile**

Si votre assistant maternel utilise son véhicule pour transporter votre enfant, n'oubliez pas de vérifier son assurance automobile et notamment l'usage du véhicule à des fins professionnelles.

S'il utilise sa voiture personnelle, il doit bénéficier d'une indemnisation de ses frais en fonction des kilomètres parcourus.

- **Le jour de repos hebdomadaire**

Votre assistant maternel doit bénéficier d'une période de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le jour de repos hebdomadaire doit être de préférence le dimanche.

- **L'agrément**

Vérifiez l'agrément de votre assistant maternel, ainsi que son assurance responsabilité civile professionnelle.

## **En fonction de vos besoins, il existe 2 types d'accueils :**

### **1 - Accueil 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs :**

L'enfant est accueilli toutes les semaines de l'année sauf les 5 semaines de congés obligatoires de l'assistant maternel.

La durée de l'accueil inclut les congés payés de l'assistant maternel.

### **2 - Accueil 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs**

L'enfant est accueilli au maximum 46 semaines par l'assistant maternel.

La durée de l'accueil n'inclut pas les congés payés de l'assistant maternel.

# 06. Les règles à respecter

tout au long de la relation de travail

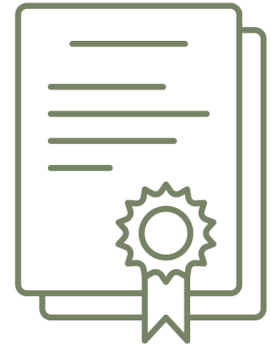
## Les absences



### A retenir

La convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile fixe les règles que vous devez respecter tout au long de la relation de travail avec votre salarié.

Certaines dispositions du Code du travail ou du Code de l'action sociale et des familles s'appliquent également.



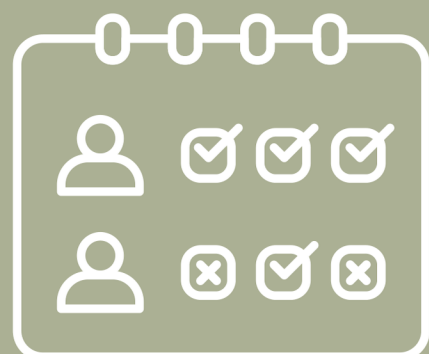
#### Absences de l'enfant

Si vous ne confiez pas votre enfant pour des motifs personnels, vous devez maintenir le salaire mensualisé du salarié comme si ce dernier avait effectivement travaillé. Toutefois, en cas d'absence de l'enfant pour maladie et dès lors que vous transmettez au plus tard au retour de l'enfant à l'assistant maternel le certificat médical délivré par le médecin, il n'est pas rémunéré dans la limite de : 5 jours d'accueil consécutifs ou non, dans l'année ; 14 jours d'accueil consécutifs en cas de longue maladie ou d'hospitalisation.

#### Absences de l'assistant maternel pour maladie

Votre assistant maternel doit justifier par écrit ses absences dans les 48 heures.

Durant cette période, vous ne rémunérez pas votre salarié. À partir du 4e jour d'absence pour maladie, la CPAM verse à votre salarié des indemnités journalières de sécurité sociale, l'assistant maternel peut également bénéficier d'une indemnisation complémentaire versée par l'IRCEM, sous condition.





## Déduction des absences

Les déductions de salaire se font selon un calcul cité dans la convention collective.

**Mensualisation sur 52 semaines** : Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois, donnant lieu à déduction / nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent = Montant à déduire de la mensualisation.

**Mensualisation sur 46 semaines ou moins** : Salaire mensualisé x nombre de jours non travaillés dans le mois, donnant lieu à déduction / nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent = Montant à déduire de la mensualisation.

## La régularisation



**Pour les contrats en année 46 semaines ou moins d'accueil par semaine, il faut calculer chaque année une régularisation de salaire à la date d'anniversaire du contrat.**

Sur le principe de “toutes les heures travaillées doivent être payées” , la régularisation de salaire de l'assistant maternel annuelle consiste à comparer les heures travaillées et les heures payées de l'année passée.

Si vous constatez un écart, positif ou négatif, il conviendra de garder en mémoire sur un document signé par les 2 parties ce montant.

La régularisation définitive sera calculée au moment de la rupture de contrat et sera rémunérée si nécessaire lors du dernier versement de salaire.

# Les congés payés

La période de référence est la période d'acquisition et de prise des congés payés, elle s'étend du 1er Juin au 31 Mai de chaque année.

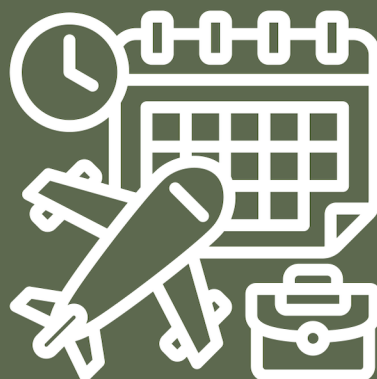
- Quand calculer ? À l'issue de la période de référence, donc au 31 mai.
- Combien de **jours ouvrables** sont **acquis** pendant la période de référence ?

2,5 jours ouvrables pour quatre semaines de travail (ou assimilées de travail effectif) (article 48-1-1-2), soit :

**Nombre de semaines travaillées X 2,5 / 4 = Nombre de jours de congés acquis**

## Périodes assimilées à du temps de travail effectif

les périodes de congés payés de l'année précédente, les congés pour événement personnel (mariage, décès...), les jours fériés chômés, les congés maternité, les périodes d'arrêt maladie professionnelle ou d'accident de travail.



- **La rémunération des congés payés est égale (article 48-1-1-5) :**
  - Soit à la rémunération que l'assistant maternel aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors Indemnités (entretien, nourriture...).
  - Soit au 1/10e de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par l'assistant maternel au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).

**La solution la plus avantageuse pour l'assistant maternel sera retenue.**

• **Dans le cadre d'une mensualisation sur une année en 46 semaines ou moins,** les congés payés ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent donc être calculés au 31/05 de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités suivantes (inscrite au contrat) :

- **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.**

• **Dans le cadre d'une mensualisation sur année en 52 semaines,**

1. Chaque année au 31 Mai, il faudra vérifier le nombre de jour de congés payés acquis.
2. Les congés non acquis seront à déduire au moment de la prise
3. L'indemnité calculée sera payée au moment de la prise des congés.



# 07. La fin du contrat de travail

## Rupture de contrat à l'initiative de l'employeur

### Retrait de l'enfant

Vous pouvez choisir de vous séparer de votre assistant maternel par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou en remise en main propre contre signature de décharge.

Toutefois, si vous invoquez une faute de votre assistant maternel (particulièrement une faute grave ou lourde, qui entraîne des conséquences sur les sommes dues dans le cadre du solde de tout compte), vous devez impérativement en faire état dans un courrier et détailler les faits reprochés.

### La démission

L'assistant maternel peut mettre fin à son contrat de travail par écrit par lettre recommandée avec accusé de réception ou en remise en main propre contre signature de décharge.

**Attention, en cas de grossesse, la salariée bénéficie d'une protection particulière contre la rupture de son contrat.**

### Le préavis

Dans les deux cas, le préavis est de :

- 8 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis moins de 3 mois
- 15 jours calendaires lorsque l'enfant est accueilli depuis 3 mois et jusque moins d'un an
- 1 mois si l'enfant est accueilli depuis plus d'un an.



## À RETENIR : documents et sommes de fin de contrat

Lors de la rupture du contrat, vous remettez obligatoirement à votre salarié les documents suivants :

- Une attestation Pôle emploi de fin de contrat : rendez-vous sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr), dans la rubrique « particuliers employeurs »
- Un certificat de travail
- Un reçu pour solde de tout compte.



Chaque année, votre salarié peut bénéficier de formations entièrement financées par Iperia.

Ces formations permettent de faire évoluer ses compétences, apprendre de nouvelles techniques et gagner en sécurité. La formation lui donne également la possibilité de s'interroger sur ses pratiques et de se professionnaliser en rencontrant d'autres professionnels.



# RPE du Pays de la Serre

Animatrice : Camille Compère

01 Rue des Telliers  
02270 Crécy - sur - Serre  
[rpe@paysdelaserre.fr](mailto:rpe@paysdelaserre.fr)

03.23.80.77.22

06.86.23.01.05