

LES ASSISTANT(ES) MATERNEL(ES) EMPLOYÉ(E)S PAR LES PARTICULIERS

PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES

FICHE 1

(articulation Code du Travail et Code de l'Action Sociale et des Familles)

Document accessible sur le site de la [DIRECCTE des Pays de la Loire](#)

Sommaire :

- contrat de travail – période d'essai – p.1 et annexe 1 p. 6 et 7 – rupture – p.5 – salaire – p.2 – formation – p.5 –
- durée du travail – p.2 – congés et jours fériés – p. 3 et 4 –
- maladie, maternité – p. 4
- diverses indemnités et frais – p.4 et 5, et FICHE 2

Les textes

- Livre IV du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) – [article L423-2](#) et suivants
- [Convention collective nationale \(CCN\) des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 applicable au 1er janvier 2005 \(brochure n° 3317\)](#)
- [Accord interbranche du 3 octobre 2016 \(2 branches : particulier employeur et assistants maternels\)](#) : commissions chargées d'animer le dialogue social en région
- [Accord interbranche du 24 novembre 2016](#) : bases du suivi de la santé au travail
- [Accord du 7 juin 2016 sur la formation professionnelle](#) (dont Compte Personnel de Formation (CPF) en vigueur au 1/12/2016)
- Minimum garanti (MG) : [article L. 3231-12 du code du travail](#) (CT)

Le contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat de travail écrit pour chaque enfant, en 2 exemplaires datés et signés.

Le contrat de travail précise notamment la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue, les périodes d'accueil et les horaires de travail, les absences programmées de l'enfant, la rémunération, les frais d'entretien, les jours fériés travaillés ainsi que les consignes et informations concernant l'enfant et les personnes autorisées à le reprendre au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Pour ces mentions à intégrer au contrat de travail et les documents à joindre, se reporter au modèle de l'annexe V de la convention collective.

Lorsqu'un **engagement réciproque** est conclu préalablement au contrat conformément à l'annexe IV de la convention collective, il donne lieu, en cas de non-respect par l'une des parties, au versement d'une indemnité forfaitaire d'un demi mois de salaire brut par rapport au temps d'accueil prévu mensuellement.

La période d'essai (article 5 de la CCN)

« Au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat, sans procédure particulière.

La période d'essai doit être prévue au contrat.

Durée d'accueil de l'enfant par semaine (prévue au contrat)	Durée maximum de la période d'essai
1,2 ou 3 jours calendaires par semaine	3 mois
4 jours calendaires et plus par semaine	2 mois

Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant 1 mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil seront fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai. »

La période d'essai peut-être rompue sans délai et sans motif, sauf dispositions contraires prévues dans le contrat de travail.

CONSEIL : sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il est conseillé de rémunérer la période d'adaptation sur la base du nombre réel d'heures de gardes effectuées, et de ne faire débiter la mensualisation qu'au 1er jour du 1er mois complet suivant la période d'adaptation.

La durée du travail (articles 6 et 10 de la CCN et articles L423-21 et L423-22 du CASF)

La durée hebdomadaire conventionnelle de référence est de 45 heures.

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures calculée en moyenne sur une période de 4 mois.

Avec l'accord écrit du salarié, cette durée moyenne peut être calculée sur 12 mois dans le respect d'un plafond annuel de 2 250 heures.

La durée journalière habituelle est de 9 heures.

L'assistant(e) maternel(le) doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et donné de préférence le dimanche.

En cas de pluralité d'employeurs, il est prévu le même jour pour chacun des contrats.

Le salaire (article 7 de la CCN)

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées, dans le respect du contrat.

Pour chaque enfant, le salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 x SMIC en vigueur.

Les heures sont majorées à partir de la 46ème heure hebdomadaire selon un taux laissé à la négociation des parties.

En cas d'accueil régulier, le salaire est mensualisé.

Attention : le salaire mensualisé n'est pas un forfait.

Il peut être augmenté ou diminué dans les cas énumérés ci-dessous.

ACCUEIL RÉGULIER : deux situations sont possibles

Année complète	Année incomplète
52 semaines, y compris congés payés : soit 47 semaines d'accueil + 5 semaines de congés payés	Moins de 47 semaines programmées, hors congés annuels de l'assistant(e) maternel(le).
(Pendant les congés, le salaire de base est maintenu ou remplacé par l'indemnité de congés payés, selon la formule la plus favorable)	(L'indemnité de congés payés est versée en plus du salaire de base – cf précisions page 3 Les congés payés)

Salaire mensuel brut

= salaire horaire brut contractuel (ou « brut de base » selon l'article 7.1 de la convention collective) x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52/12	= salaire horaire brut contractuel x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées x 1/12
... augmenté des : <ul style="list-style-type: none">• Heures complémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel x taux horaire contractuel• Heures majorées à partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil x taux négocié	... augmenté des : <ul style="list-style-type: none">• Heures complémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel x taux horaire contractuel• Heures majorées à partir de la 46ème heure hebdomadaire d'accueil x taux négocié• Des congés payés acquis pendant la période de référence antérieure
... diminué en cas d'absence de l'enfant malade ou d'absence de l'assistant(e) maternel(e) ou de congés non acquis pendant la période de référence	... diminué en cas d'absence de l'enfant malade ou d'absence de l'assistant(e) maternel(le)

- En cas « d'accueil occasionnel », de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier, le salaire n'est pas mensualisé et correspond au nombre d'heures réellement effectuées dans le mois.

ACCUEIL OCCASIONNEL

Salaire mensuel brut = salaire horaire brut contractuel x nombre d'heures d'accueil dans le mois

... augmenté, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires à partir de la 46ème heure d'accueil. Les congés sont payés à chaque fin de période d'accueil.

ABSENCE DE L'ASSISTANT(E) MATERNEL(LE)

En cas d'absence non rémunérée du (de la) salarié(e), il est préconisé de calculer la retenue à opérer sur le salaire à partir de la formule suivante :

ANNEE COMPLETE	ANNEE INCOMPLETE
Méthode de l'horaire réel : Montant retenu = $\frac{\text{nombre d'heures d'absence} \times \text{salaire mensuel brut de base}}{\text{nombre d'heures d'accueil prévues sur le mois considéré comme complet.}}$	Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux Méthode de l'horaire moyen : Montant retenu = $\frac{\text{nombre d'heures d'absence} \times \text{salaire mensuel brut de base}}{\text{nombre d'heures mensualisées.}}$

Les congés payés (article 12 de la CCN) (article L423-2 11° du CASF)

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un congé payé annuel de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil (ou période de 4 semaines consécutives ou non) effectué sur la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), dans la limite de 30 jours ouvrables.

Lorsque l'accueil est régulier et que le droit à congés payés est calculé sur une période de référence incomplète, l'assistant(e) maternel(le) peut bénéficier d'un congé complémentaire non rémunéré lui permettant un repos total de 30 jours ouvrables.

La date de prise des congés est fixée par l'employeur.

En cas de **multi-employeurs**, cette date doit être fixée au plus tard au 1er mars.

À défaut d'accord entre les employeurs, l'assistant(e) maternel(le) fixera les dates de 4 semaines de congés payés en été et d'1 semaine en hiver, à condition de prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars.

Le fractionnement du congé principal de 4 semaines ouvre droit à un congé supplémentaire de 1 ou 2 jours, selon les conditions légales, pour les congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit à la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) s'il (elle) avait travaillé (règle du maintien de salaire)
- soit au 1/10ème de la rémunération brute perçue pendant l'année de référence (règle du 10ème).

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

CONSEIL : En cas d'année incomplète, compte tenu de la difficulté à calculer le maintien du salaire, la méthode du 10ème est la mieux adaptée.

Lorsque la mensualisation est établie sur **une année incomplète**, l'indemnité de congés payés s'ajoutant au salaire de base, est calculée au 31 mai, et peut être versée, selon l'accord prévu au contrat, soit :

- en 1 seule fois au mois de juin,
- lors de la prise principale des congés,
- au fur et à mesure de la prise des congés,
- par 12ème chaque mois.

***ATTENTION** : la pratique consistant à verser une indemnité de congés payés de 10 % dès le début du contrat n'est pas conforme aux dispositions légales et conventionnelles.*

CONSEIL : Si les dates de congés payés des employeurs et de l'assistant(e) maternel(le) ne coïncident pas, le contrat de travail conclu entre les parents et l'assistant(e) maternel(le) peut envisager cette situation, et définir les périodes de présence et d'absence de l'enfant. Le contrat de travail devra alors être établi sur la base d'une année incomplète.

Le paiement des jours fériés chômés (article 11 de la CCN)

Les jours fériés travaillés **sont prévus au contrat**.

Le 1er mai est un jour férié en principe chômé, payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Si, exceptionnellement, il est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100 %.

Décidé par l'employeur, le chômage des autres jours fériés tombant un jour habituel d'accueil ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération lorsque l'assistant(e) maternel(le) justifie :

- de 3 mois d'ancienneté
- de 200 heures d'activité au cours des 2 mois précédant le jour férié, si la durée du travail est d'au moins 40 heures par semaine (au prorata des 200 heures pour les durées du travail inférieures)
- d'avoir travaillé le jour d'accueil précédant le jour férié ainsi que le jour d'accueil qui lui fait suite sauf absence autorisée.

Les congés pour événements familiaux et pour enfants malades

L'article L423-2 du CASF renvoie vers les dispositions du Code du travail (article L3142-1) :

« Le salarié bénéficiera, sans condition d'ancienneté, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) : 4 jours ouvrables
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables
- Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin : 3 jours ouvrables
- Décès du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables
- Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant : 2 jours
- Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvrable (article 13 de la CCN).

L'indemnisation des jours d'absence de l'enfant (article 14 de la CCN)

Les temps d'absence de l'enfant, non prévus au contrat, sont rémunérés.

Toutefois, les absences maladie justifiées par certificat médical ne donnent pas lieu à rémunération :

- dans la limite de 10 jours au total par an pour les courtes absences
- dans la limite de 14 jours consécutifs
- en cas d'hospitalisation de l'enfant

Après 14 jours consécutifs d'absence, les parents décideront, soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

L'indemnisation maladie et la prévoyance (article 17 et annexe 2 de la CCN)

L'arrêt maladie fait naître un droit à indemnisation complémentaire, dans les conditions suivantes :

- avoir un agrément en cours de validité
- être immatriculé(e) à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois
- avoir cotisé sur une période de 4 trimestres civils précédant l'arrêt de travail dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces
- justifier l'absence par un certificat médical transmis dans les 48 heures

L'assistant(e) maternel(le), sur sa demande, doit bénéficier de cette indemnisation, par l'IRCEM Prévoyance (261 av. des Nations-Unies, 59060 ROUBAIX cedex 1) à compter du 1er jour de l'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et à compter du 8ème jour dans les autres cas. Le régime de prévoyance est financé par une cotisation prise en charge pour moitié par l'employeur.

La maternité (articles L.1225-4, L1225-4-1 et L1225-21 du Code du travail)

La maternité de l'assistante ne peut pas être un motif de retrait de l'enfant, pendant la grossesse, le congé de maternité et les 10 semaines qui suivent et le cas échéant le congé pathologique.

Lorsque des congés payés sont pris directement après le congé maternité, le point de départ de la protection est reporté à l'expiration des congés payés.

Les indemnités d'entretien (article 8 et annexe 1 de la CCN)

« Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par l'assistant(e) maternel(le) à ce titre ;
- la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant(e) maternel(le). » (article D.423-6 du CASF)

« Lorsqu'aucune fourniture n'est apportée par les parents de l'enfants, le montant de l'indemnité d'entretien ne peut être inférieur à 85 % du minimum garanti mentionné à l'article L3231-12 du code du travail, par enfant et pour une journée de neuf heures.

Ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil quotidien.

Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant. » (article D.423-7 du CASF)

Les indemnités de frais d'accueil de l'enfant sont déterminées d'un commun accord sans pouvoir être inférieures :

A 1/9ème de 85 % du minimum garanti (MG), par enfant et par heure de garde
et au minimum conventionnel de 2,65€ par enfant et par journée d'accueil quelle que soit sa durée.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

(Plus d'information dans Fiche 2 « Rémunération, indemnités et frais »)

Frais de repas (article D423-8 du CASF et article 8-2 de la CCN)

« Les repas sont fournis, soit par les parents, soit par l'assistant(e) maternel(le) moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier. » (article D423-8 du CASF)

Les indemnités d'entretien et de frais de repas ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

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

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas.

Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis. » (article 8-2 CCN)

(Plus d'information dans Fiche 2 « Rémunération, indemnités et frais »)

Frais de déplacement (article 9 CCN)

Si l'assistant(e) maternel(le) est amené(e) à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur indemnise selon le nombre de kilomètres effectués et les modalités fixées au contrat.

L'indemnisation kilométrique est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs de déplacements.

L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.

(Plus d'information dans Fiche 2 « Rémunération, indemnités et frais »)

La formation professionnelle (accord interbranche du 7 juin 2016)

Cet accord est entré en vigueur le 1er décembre 2016 (étendu le 10/11/2016). Il permet aux assistants maternels de se former.

L'assistant(e) maternel(le) peut consulter son compte sur le [portail du Compte Personnel d'Activité](#).

L'indemnité de rupture

Sauf en cas de faute grave ou de retrait d'agrément, tout retrait de l'enfant qui lui a été confié pendant au moins un an, ouvre droit pour l'assistant(e) maternel(le) à une indemnité conventionnelle égale à 1/120ème des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2012, n° 10-24.497), sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail. Cette indemnité est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

Le préavis de rupture

La décision de retrait de l'enfant et la démission sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 15 jours calendaires pour une ancienneté inférieure à 1 an et de 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

Si le préavis est non effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si il (elle) avait travaillé.

En cas de suspension ou de retrait de l'agrément, le préavis n'est pas du.

La journée de solidarité

La journée de solidarité ne s'applique pas aux assistants maternels.

ANNEXE 1 : MODELE DE CONTRAT

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle : Nom ... Prénom ...

Adresse:

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre)

N° d'identification de l'employeur :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

et le ou la salarié(e) :

M., Mme, Mlle: Nom ... Prénom ... Adresse :

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément : ou date du dernier renouvellement :

Assurance responsabilité civile professionnelle : (préciser coordonnées de l'assureur) - N° de police: .

Assurance automobile : (préciser coordonnées de l'assureur) - N° de police:

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur.

L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :

Nom : Prénom :

Date de naissance :

Date d'effet du contrat (à compter du premier jour de la période d'essai) :

1. Période d'essai (art. 5)

Durée

Modalités de la période d'adaptation

2. Durée et horaire d'accueil de base (art. 6)

- horaire hebdomadaire: nombre d'heures (selon le planning suivant):

- jour(s) d'accueil:

- heures d'accueil par jour d'accueil: de h (heure d'arrivée)
à h (heure de départ)

- jour de repos hebdomadaire :

- planning mensuel s'il y a lieu :

- durée annuelle :

- nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :

- préciser le délai de prévenance en cas de modification du planning.

3. Jours fériés (art. 11)

- jours fériés travaillés :

4. Congés payés (art. 12)

- les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

- le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture).

Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.

- s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés;

- préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

5. Rémunération (art. 7)

5.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : ... €

correspond à un salaire horaire net de base : ... €

Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

5.2. Salaire mensuel de base

a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète

SALAIRE MENSUEL BRUT	... €
SALAIRE MENSUEL NET	... €

b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète

SALAIRE MENSUEL BRUT	... €
SALAIRE MENSUEL NET	... €

6. Indemnités d'entretien et de frais de repas (art. 8)

Frais d'accueil, montant journalier: €

Repas fourni par :

Montant, s'il y a lieu : ... €

7. Indemnités diverses (art. 9)

- frais de déplacement : barème : ... €
- autres : ... €

8. Conditions particulières à définir s'il y a lieu

- contraintes de l'employeur :...
- modalités de l'accueil périscolaire
- enfant présentant des difficultés particulières ;
- acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié ;
- définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié ;
- autres.

(Voir aussi ci-dessous l'encadré : «Documents à joindre au contrat de travail»).

Signature du futur employeur

(avec mention manuscrite : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié

(avec mention manuscrite : Lu et approuvé)c

ANNEXE 2

Organismes de recouvrement des cotisations retraite et prévoyance

Retraite

Métropole :

IRCEM-Retraite, 261 avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix cedex, tél. 03-20-45-57-00.

Départements d'outre-mer :

CGSS Guadeloupe, Quartier de l'Hôtel de Ville, BP 486, 97159 Pointe-à-Pitre, tél. (0590)-90-50-00.

CGSS La Martinique, place d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2, tél. (0596) 66-50-79.

CGSS Guyane, espace Turenne-Radamonthé, route de Raban, BP 7015, 97307 Cayenne cedex, tél.: (0594) 39-60-00.

CGSS Réunion, 4 boulevard Doret, 97704 Saint-Denis cedex, tél. (0262) 40-33-40.

Prévoyance

IRCEM-Prévoyance, 261 avenue des Nations-Unies, BP 593, 59060 Roubaix cedex, Tél. 03-20-45-57-00.

Plus d'informations dans FICHE 2 - RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET FRAIS –

Pour les calculs relatifs au salaire net, voir l'**URSSAF via PajEmploi** ou
la plate-forme interrégionale **Po'Part** –
téléphone : 08 20 00 72 53 (garde d'enfant et assistance maternelle)
téléphone : 08 20 00 23 78 (CESU et autres salariés à domicile)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE –CCN–

doit être tenue à la disposition du personnel

Assistants maternels du particulier employeur

BROCHURE n° 3317, IDCC : 2395

Convention collective en ligne par le lien ci-dessus, sur Légifrance,

En vente à la Documentation Française (www.ladocumentationfrancaise.fr)

et à la Direction des Journaux officiels 26 rue Desaix

75727 PARIS cedex 15 (télécopie 01 45 79 17 84) www.journal-officiel.gouv.fr

LES ASSISTANT(ES) MATERNEL(ES) EMPLOYÉ(E)S PAR LES PARTICULIERS

RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS ET FRAIS

FICHE 2

(articulation Code du Travail et Code de l'Action Sociale et des Familles)

Document accessible sur le site de la [DIRECCTE des Pays de la Loire](#)

SMIC au 1er janvier 2018 : 9,88 € (Décret du 20/12/2017)

Minimum Garanti (MG) au 1er janvier 2018 = 3,57 € (article L.3231-12 du code du travail (CT))

Pour chaque enfant, le salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 x SMIC en vigueur, soit 2,78 € au 01.01.18 (article D.423-9 du code de l'action sociale et des familles (CASF))

Les indemnités d'entretien, pour frais de repas et pour frais de déplacement sont prévues au contrat de travail, et inscrites sur le bulletin de salaire. Elles n'ont pas le caractère de salaire. Elles ne sont pas soumises à charges sociales. Elles ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant. (article L.423-18 du CASF).

Frais de repas (article D423-8 du CASF et article 8-2 de la CCN)

« Les repas sont fournis, soit par les parents, soit par l'assistant(e) maternel(le) moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier. » (article D.423-8 du CASF)

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

Le salarié fournit les repas :

«... l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. Dans ce cas, l'indemnité est fixée en fonction des repas fournis. » (article 8-2 CCN)

Le parent employeur fournit le repas de son (ou ses) enfant(s) :

il en évalue le coût. Le coût des repas est notifié au contrat de travail. A la fin de chaque année civile, les employeurs fournissent à l'assistant(e) maternel(e) une attestation notifiant le nombre et la valeur des repas fournis. Elle pourra être présentée aux services fiscaux si nécessaire.

Les indemnités d'entretien et de frais de repas ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

Indemnité d'entretien (article 8 annexe 1 de la CCN)

Pour calculer l'indemnité d'entretien, il faut tenir compte à la fois de la loi et de la convention collective, et **retenir la formule la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le)**. (cf. dispositions FICHE 1)

Indemnité d'entretien légale minimum par enfant :

$3,57 \text{ €} \times 0,85 = 3,03 \text{ €}$ pour une journée d'accueil de 9 heures.

$3,03 \text{ €} / 9 \text{ heures} = 0,34 \text{ €}$ pour une heure d'accueil

Indemnité d'entretien conventionnelle minimum par enfant :

2,65 € par journée d'accueil. (article 8 et annexe 1 de la CCN)

Pour calculer l'indemnité d'entretien, il faut tenir compte à la fois de la loi et de la convention collective.

Pour **une journée d'accueil inférieure à 9 heures**, l'indemnité conventionnelle forfaitaire est égale à **2,65 €**, quelle que soit la durée de l'accueil,

ou, sur la base de l'indemnité légale divisée par 9 heures et multiplié par le nombre d'heures d'accueil, soit : **3,03 € / 9 X nb d'heures d'accueil**.

Il convient de retenir la formule la plus avantageuse pour l'assistant maternel.

Pour **une journée d'accueil égale à 9 heures**, indemnité légale = **3,03 €**.

Pour **une journée supérieure à 9 heures**, indemnité légale est égale à 3,03 € majorée de 3,03 €/9 pour chaque heure d'accueil dépassant 9 heures, soit **3,03 €/9 X nb d'heures effectuées au-delà de 9 heures d'accueil**.

Nombre d'heures d'accueil par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum par journée d'accueil
Moins de 9 heures d'accueil	2,65 € quelle que soit la durée de l'accueil (indemnité conventionnelle) OU, $3,03 \text{ €} / 9 = 0,34 \text{ €} \times$ par le nombre d'heures d'accueil (indemnité légale)*
9 heures d'accueil	3,03 €
Plus de 9 heures d'accueil	3,03 € + majoration en fonction de la durée effective de l'accueil

Frais de déplacements (article 9 de la CCN)

Barème fixé par l'administration pour les indemnités kilométriques des fonctionnaires au 1er août 2008 :

Véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
5 CV et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
De 6 à 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
8 CV et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

Barème fixé par l'administration fiscale pour l'impôt sur le revenu (applicable aux revenus 2017 – Arrêté du 26/02/2015, publié au JO du 28/02/2015)

Prix de revient kilométrique (frais de garage exclus) exprimé en €

« d » représente la distance parcourue.

Puissance administrative en chevaux	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Après 20 000 km
3 CV et moins	$d \times 0,41 \text{ €}$	$(d \times 0,245 \text{ €}) + 824$	$d \times 0,286 \text{ €}$
4 CV	$d \times 0,493 \text{ €}$	$(d \times 0,277 \text{ €}) + 1\,082$	$d \times 0,332 \text{ €}$
5 CV	$d \times 0,543 \text{ €}$	$(d \times 0,305 \text{ €}) + 1\,188$	$d \times 0,364 \text{ €}$
6 CV	$d \times 0,568 \text{ €}$	$(d \times 0,32 \text{ €}) + 1\,244$	$d \times 0,382 \text{ €}$
7 CV et plus	$d \times 0,595 \text{ €}$	$(d \times 0,337 \text{ €}) + 1\,288$	$d \times 0,401 \text{ €}$

Plus d'informations dans FICHE 1 - Assistant(e)s maternel(les) employés par des particuliers

Pour les calculs relatifs au salaire net, voir l'URSSAF via PajEmploi ou la plate-forme interrégionale Po'Part –
téléphone : 08 20 00 72 53 (garde d'enfant et assistance maternelle)
téléphone : 08 20 00 23 78 (CESU et autres salariés à domicile)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE –CCN–

Assistants maternels du particulier employeur

BROCHURE n° 3317, IDCC : 2395

Convention collective en ligne par le lien ci-dessus, sur Légifrance,

En vente à la Documentation Française (www.ladocumentationfrancaise.fr)

et à la Direction des Journaux officiels 26 rue Desaix

75727 PARIS cedex 15 (télécopie 01 45 79 17 84) www.journal-officiel.gouv.fr

Adresses utiles

Unités départementales de la Direccte Renseignements sur le droit du travail :

U.D. de la Loire-Atlantique

Tour Bretagne, Place Bretagne
44047 **NANTES** CEDEX 1
Tél: 02 40 12 35 70

7, Rue Charles-Brunellière
44600 **SAINT NAZAIRE**
Tél: 02 40 17 07 19

U.D. du Maine et Loire

12, rue Papiau de la Verrie
CS 23607 - 49 036 **ANGERS** CEDEX 1
et
Bât. B, place Michel-Ange
49300 **CHOLET**
Tél: 02 41 54 53 52

U.D. de la Mayenne

60, rue Mac-Donald
CS 43020 - 53063 **LAVAL** CEDEX 9
Tél: 02 43 67 60 60

U.D. de la Sarthe

19, boulevard Paixhans - CS 41822
72018 **LE MANS** CEDEX 2
Tél: 02 72 16 44 00

U.D. de la Vendée

Cité administrative Travot - BP 789
85020 **LA ROCHE SUR YON** CEDEX
Tél: 02 51 45 21 37



Pays de la Loire

Unité régionale
22 mail Pablo-Picasso
BP 24209
44042 **NANTES** CEDEX 1
Standard 02 53 46 79 00
Télécopie 02 53 46 78 00

Directeur de la publication : Jean-François DUTERTRE