

La REMUNERATION

Le SALAIRE Mensualisé

[Article 7 de la convention collective](#)

[Article L. 423-21 du code de l'action sociale et des familles](#)

[Article L. 423-22 du code de l'action sociale et des familles](#)

Nous allons ici parler en brut tel que l'évoque la convention collective, or il faut que vous sachiez que vous pouvez également parler en salaire net, ce qui est peut être plus fréquent.

=> **Donc faites bien attention lors de la négociation salariale que vous parliez bien le même langage, soit brut ou net.**

Depuis le 1er janvier 2005, date de l'entrée en vigueur de la convention collective, toutes les heures d'accueil sont rémunérées et leur rémunération brute minimum de base ne peut être inférieure à **2,25 SMIC horaire pour 8 h d'accueil**.

Soit donc au 1er janvier 2013 : 3,49 euros brut par heure d'accueil

Depuis la convention collective, on parle d'ACCUEIL REGULIER et IRRÉGULIER.

En cas d'accueil REGULIER, le salaire de base est mensualisé selon la méthode de **l'année COMPLETE ou INCOMPLETE**.

L'accueil IRRÉGULIER ou OCCASIONNEL de courte durée, le salaire mensuel sera en fonction de l'accueil effectué.

Qu'est-ce que l'année COMPLETE ?

L'année complète a pour base 52 semaines incluant les 5 semaines de congés payés de l'assistant maternel. Il y a donc 47 semaines de travail effectif.

L'employeur et le salarié ont tous deux 5 semaines de congés payés qu'ils prennent dans la même période.

Qu'est-ce que l'année INCOMPLETE ?

L'enfant est accueilli moins de 47 semaines dans l'année, les parents bénéficient de plus de 5 semaines de congés payés ([RTT](#) et autres..) et ne sont pas prises en simultanée. On parle alors de semaines de travail programmées, seules ses semaines seront prises en compte pour établir la mensualisation.

Les méthodes de calcul :

1 - Sur une année COMPLETE :

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 mois

Le salaire est versé tous les mois y compris pendant les congés payés de l'assistant maternel sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence (Cf. [Congés Payés](#))

2 - Sur une année INCOMPLETE :

(Semaines d'accueil programmées hors congés annuels du salarié)

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 programmées / 12 mois

Le salaire est versé tous les mois.

La rémunération des congés acquis pendant la période de référence s'ajoute à ce salaire mensuel brut de base.

Attention dans les deux cas, le salaire mensuel n'est pas forcément figé et peut se modifier selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, il peut être :

MAJORE par des heures complémentaires ou majorées

MINORE par certaines absences justifiées et sous réserve des droits acquis de congés payés au cours de la période de référence (Cf. congés payés).

L'accueil OCCASIONNEL

Dans ce cas, le salaire sera équivalent aux heures de travail effectuées soit, le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base multiplié par le nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Les HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà du temps de travail fixé dans le contrat. Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

Les HEURES MAJOREES

Les heures majorées, sont celles comptées **au delà de la 45ème heure d'accueil** dans la semaine (*la durée conventionnelle de l'accueil étant de 45 heures par semaine*). Elles sont rémunérées sur un taux de majoration laissé à la négociation des deux parties.

La majoration ne peut être inférieure à 10 %.

Les dispositions du code du travail fixent des taux supérieurs.

MAJORATIONS POUR DIFFICULTES PARTICULIERES

Il peut également arriver qu'un enfant présente des difficultés particulières, temporaires ou permanentes, dans ce cas l'assistant maternel peut bénéficier d'une majoration du salaire à prévoir au contrat.

Au salaire de base s'ajoute les INDEMNITES d'ENTRETIEN, FRAIS DE REPAS et éventuellement FRAIS de DEPLACEMENTS

[Convention collective, Articles 8 et 9](#)

L'INDEMNITE d'ENTRETIEN :

Elle couvre les frais occasionnés à l'assistant maternel par l'accueil de l'enfant. Il s'agit de l'eau, gaz, électricité, amortissement du matériel de puériculture, jeux et matériels d'activités à l'exception des couches). la négociation peut se baser soit sur la somme définie par :

l'accord paritaire de la convention collective qui fixe l'indemnité d'entretien pour une journée d'accueil quelque soit la durée de l'accueil à **2,65 euros**. Seul un nouvel accord paritaire pourrait modifier ce montant. le montant introduit par le décret n° 2006-627 qui correspond à **85 % du minimum garanti** pour une journée d'accueil de 9 heures.

Le montant est calculé en fonction de la durée de l'accueil. Sur le site FEPEM et PAJEMPLOI :

Le montant minimum légal de l'indemnité d'entretien est désormais de **2,97 € par journée d'accueil de 9 heures** ($0,85 \times 3,49$).

Ce montant étant plus élevé que celui prévu par la convention collective, c'est ce dernier qui doit être retenu à compter de 9h d'accueil. *Proratisable après la 9ème heure : 0.33 euros de l'heure*

La proratisation de l'indemnité d'entretien suscite des débats. Au 1er juin 2007 deux cas de jurisprudence non publiés confirment que l'indemnité conventionnelle d'entretien minimum n'est pas fonction de la durée de l'accueil et doit être au minimum de 2,65 euros par jour sans précision sur la durée.

[Conseil de prud'hommes de Soissons, référé du 14.03.2006](#)

L'UFNAFAAM appuie et ce depuis l'introduction de la convention collective, le principe de proratisation puisque cette indemnité doit compenser les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant. On comprend donc que si celui-ci n'est présent que 2 ou 3 heures chez l'assistant maternel, il n'occasionne pas les mêmes frais qu'un enfant présent 9 heures.

Les FRAIS de REPAS

Ils sont laissés à la négociation des parties.

A négocier en fonction de l'âge de l'enfant.

Les FRAIS de DEPLACEMENTS

Si vous êtes amené à utiliser votre véhicule pour transporter l'enfant **« à la demande de votre employeur »**, celui-ci devra vous indemniser selon le nombre de kilomètres effectués.

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

[Le barème kilométrique en vigueur](#)

Mode de Paiement : le CESU PREFINANCE*

Qu'est-ce que c'est ?

C'est un chèque d'une valeur prédéfinie. Il s'agit d'un avantage financier mis en place par l'employeur de votre employeur.

En acceptant ce paiement, vous permettez aux parents de réduire le coût de la garde de leur enfant.

Vous pouvez en tant qu'assistant maternel accepter ce mode de paiement. Il peut vous être remis en mains propres, dans ce cas :

soit vous les déposez en banque avec un bordereau de remise,

soit vous les envoyez par courrier au CRCESMD (Centre de remboursement du CESU) avec un bordereau de remise.

Le parent peut faire un virement par internet sur votre compte bancaire, de la valeur du cesu.

Accepter un CESU n'a pas de coût supplémentaire pour vous ni pour celui qui le reçoit mais il peut y avoir un délai pour le virement sur votre compte.

Bien évidemment si le montant de votre salaire mensuel est supérieur au montant du CESU PREFINANCE, votre employeur fera le complément avec un autre moyen de paiement.

(*)  [Télécharger le document "Un nouveau mode de rémunération pour les assistantes maternelles" \(760.5 kB\)](#)

CONSEILS :

Tenez bien à jour votre planning hebdomadaire pour chaque enfant accueilli et faites le signer régulièrement par vos employeurs, il vous sera fort utile en cas de contestation d'horaires. **Ce document qui est obligatoire** depuis le 1er janvier 2007, est à tenir à disposition du service PMI ainsi qu'une fiche de présence pour chaque enfant accueilli, ce qui permettra de valider votre activité effective.

Pour vous y aider, nous mettons à votre disposition une fiche mensuelle sur notre site :

Catégorie Fiches Pratiques

« Fiche de présence de ----- 2013 »

[:http://www.ufnafaam.fr/tl_files/documents/FLYER-BAT.pdf](http://www.ufnafaam.fr/tl_files/documents/FLYER-BAT.pdf).

[Article R.421-39 du décret n° 2006-1153 relatif à l'agrément](#)