



**LES PETITES BOUILLES**  
**35140**

&

**ASS-MAT ET LEURS PARENTS EMPLOYEURS DU (35)**

*Les Petites Bouilles 35140*

# CONVERTISSEUR DE MINUTES EN CENTIEMES D'HEURE



Le temps d'accueil de l'enfant est décrit en heures et minutes.

Pour le calcul du salaire il faut convertir en centième d'heure:

## Exemple:

$$7\text{h}05 = 7,08$$

$$7\text{h}10 = 7,17$$

$$7\text{h}15 = 7,25$$

$$7\text{h}20 = 7,33$$

$$7\text{h}25 = 7,42$$

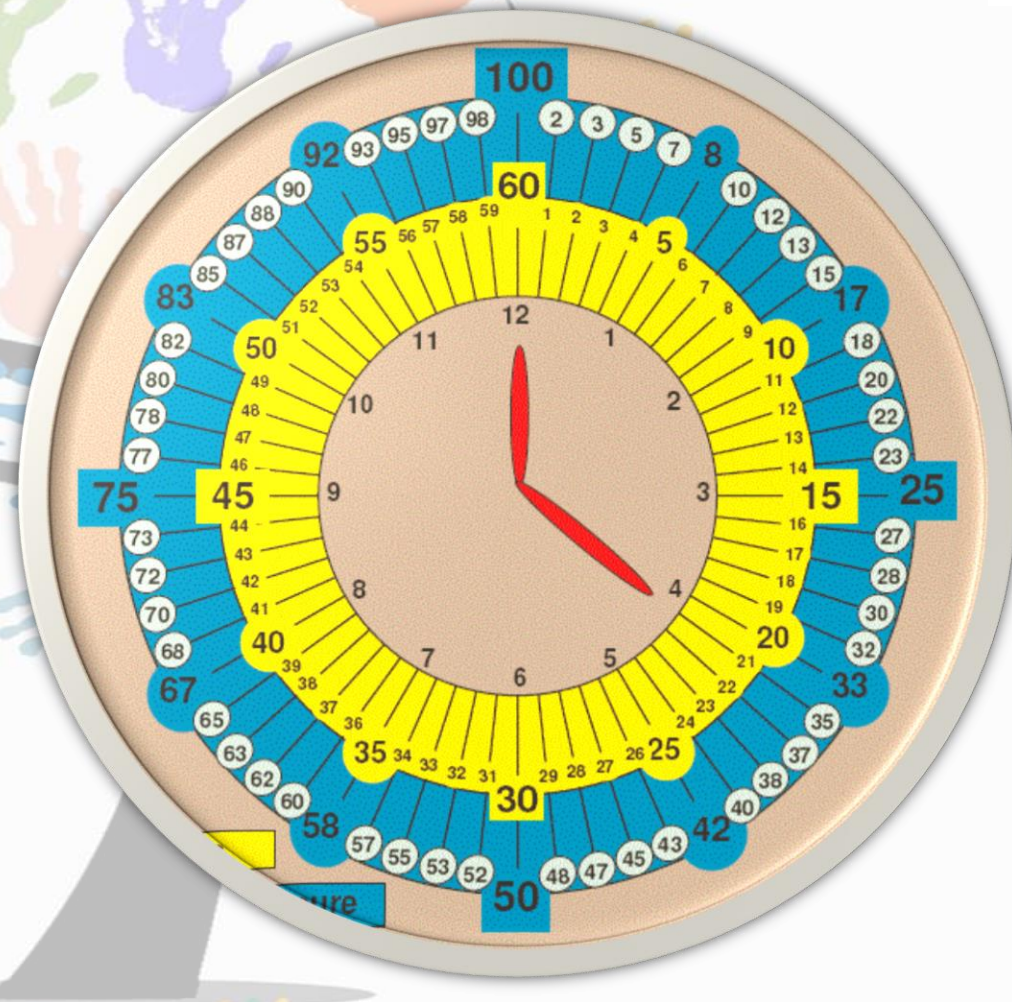
$$7\text{h}30 = 7,50$$

$$7\text{h}35 = 7,58$$

$$7\text{h}40 = 7,67$$

$$7\text{h}45 = 7,75$$

.....





# LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles



# L'ENGAGEMENT RECIPROQUE

## Article n° 93 de CCN



- Ce document est une promesse d'embauche Du futur employeur et une promesse d'accueil de la future salariée. Il doit être rédigé en 2 exemplaires. Il intervient lorsque le futur employeur et la future salariée se sont entendus sur les conditions d'accueil à venir. Il n'existe pas de délai de rétractation possible.

### ➤ Un engagement réciproque doit comporter certains éléments pour être valable :

- La date du jour,
- Le nom et l'adresse, et le numéro de téléphone de l'employeur
- Le nom et l'adresse, et le numéro de téléphone de l'ass-mat
- Le nom de l'enfant avec soit, la date de naissance ou soit l'estimation de la date de naissance de l'enfant si l'enfant n'est pas encore né
- La date prévue de l'embauche
- La durée d'accueil, nombre de jours, nombre de semaines et nombre d'heures d'accueil
- La rémunération brute mensuelle
- La mention « lu et approuvé » pour les 2 parties
- La signature des deux parties

### ➤ Rupture de l'engagement réciproque :

- Si l'une des 2 parties décident de ne pas honorer l'engagement, la partie lésée pourra prétendre à une indemnité égale à un demi-mois salaire de la rémunération brute mensuelle inscrite sur l'engagement.
- Motifs de rupture valables : *(Il conviendra d'ajouter ces clauses spécifiques à l'engagement.)*

Retrait ou suspension de l'agrément de l'assistante maternelle, Décès de l'enfant, Hospitalisation de l'enfant ou de l'assistante maternelle, Congé maternité de l'assistante maternelle

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# QUEL TYPE DE CONTRAT



	CDI ( Contrat à durée indéterminé)		CDI (Occasionnel)
<b>Sa durée :</b>	Peu importe la durée du contrat (une fin de CDI ne se présume pas).		En cas d'accueil de courte durée (-1 mois) sans caractère régulier
<b>Le salaire :</b>	Mensualisation obligatoire sur 12 mois dès le premier jour (adaptation incluse),		Le salaire versé en fin de mois correspond au nombre d'heures réellement effectuées.
<b>La mensualisation :</b>	<b>Année complète</b> Sur 52 semaines d'accueil	<b>Année incomplète</b> Sur 46 semaines ou moins d'accueil	
<b>Les congés payés :</b>	Ils sont inclus dans la mensualisation	Ils sont déduits de la mensualisation	Elle s'effectue selon la règle du 1/10e de la rémunération brut versée à la fin du contrat.

	CDD (Contrat à durée déterminée)	
	Pour le remplacement d'un(e) salarié(e) dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Congé(s) pour convenance personnelle,</li> <li>➤ Arrêt(s) maladie,</li> <li>➤ Congés de maternité,</li> <li>➤ Congés payés de l'assistant(e) maternel(le).</li> <li>➤ Attente de prise de fonction d'une autre assistant(e) maternel(le).</li> </ul>	
<b>Sa durée :</b>	<b>Sans terme précis</b>	<b>Avec terme précis</b>
<b>La mensualisation :</b>	Mensualisation obligatoire sur 12 mois	Mensualisation sur le nombre de mois prévus
<b>Les congés payés :</b>	Ils se calculent selon la règle du 1/10e de la rémunération de base (Brut) et de la prime de précarité (Brut) versée à la fin de l'accueil.	
<b>Prime de précarité :</b>	Elle se calcul selon la règle du 1/10e de la rémunération de base (Brut)	

CONTRAT D'ACCUEIL FRATRIE						
<b>Contrat de travail</b>	1 contrat enfant n°1	<b>Bulletin de salaire</b>	1 bulletin de salaire enfant n°1	<b>Attestation pôle emploi</b>	<b>Même date de fin de contrat</b> 1 attestation pour enfant n°1 et n°2	<b>Date de fin de contrat différente</b>
	1 contrat enfant n°2		1 bulletin de salaire enfant n°2			1 attestation au départ de l'enfant n°1 1 attestation au départ de l'enfant n°2



# CONTRACTUALISATION FRATRIE

## Article n°90-1 de la CCN



La nouvelle convention collective en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 stipule qu'il faut établir **1 CONTRAT PAR ENFANT.**

Par ailleurs il est précisé que lorsque l'accueil d'un nouvel enfant de la fratrie débute alors que son frère ou sa sœur est toujours accueilli(e), l'ancienneté est conservée **MAIS PAS le droit aux congés.**

**La période d'essai** du 2<sup>ème</sup> enfant ainsi que des suivants ne pourra excéder 1 mois, soit 30 jours calendrier, pour s'aligner sur la durée maximale de la période d'adaptation.

Les Petites Bouilles 35140

# LE CDI



## Le contrat à durée indéterminée (CDI)

est le contrat classique pour un accueil normal ou un accueil périscolaire.

Le salaire est lissé obligatoirement sur 12 mois (**La mensualisation**). Comme son nom l'indique la date de fin ne peut pas être connu (Même si dans certain cas vous la connaissez).

- **La mensualisation** est identique chaque mois, sauf en cas de déduction de salaire ( Maladie, absence justifiée...) les indemnités d'entretien (IE) et diverses (ID) doivent y être ajoutées (Montant par jour de travail effectif).
- **Les congés payés** en année complète sont inclus dans la mensualisation si ils sont acquis (Maintien de salaire), en année incomplète ils sont déduits de la mensualisation ainsi que les semaines employeurs déduites (SED). Les CP en année incomplète sont à rémunérer à la fin de leur période d'acquisition au 31 mai de l'année de référence selon leur modalité de règlement inscrits au contrat.
- **La rupture du contrat** peut s'effectuer à tout moment par lettre recommandée. Soit pour le motif du retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou par la démission de l'assistante maternelle, il faudra respecter un préavis.

**L'accueil occasionnel:** En cas d'accueil de courte durée (-1mois) sans caractère régulier, le salaire n'est pas mensualisé. Le salaire versé en fin de mois correspond au nombre d'heures réellement effectuées. la rémunération des congés payés s'effectue selon la règle du 1/10<sup>e</sup> de la rémunération versée à la fin de chaque accueil.

Les Petites Bouilles 35140

# LE CDD

## Article n°1242-7 du code du travail



**Le contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat établi uniquement pour un remplacement pour les cas suivant :  
Congé(s) pour convenance personnelle, arrête(s) travail, maladie, congé(s) maternité, Congé(s) payé(s) de l'assistante maternelle et Attente de prise de fonction d'une assistante maternelle.

### ➤ Pour le CDD avec terme précis :

La mensualisation est obligatoirement calculée sur 52 sem et sur 12 mois, mais vous pouvez inclure une clause contractuelle

#### Méthode conventionnelle :

Taux horaire brut X nb d'hrs hebdo X nbre de sem

12 mois

#### Méthode contractuelle :

Taux horaire brut x nb d'hrs hebdo x nb de sem

Nb de mois d'accueil

### ➤ Pour le CDD sans terme précis :

Taux horaire brut X nb d'hrs hebdo X nbre de sem

12 mois

### A la fin du CDD...

- la prime de précarité : Total des salaires brut \* 10% = A
- les congés payés: (Total des salaires bruts + A) \* 10% = B
- salaire du mois + A+ B = Salaire total



# LA PERIODE D'ESSAI

## Article n°95 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.
- Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.
- Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.
- Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un 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.

**Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :**

- un bulletin de paie ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- l'attestation ASSEDIC

Les Petites Bouilles 35140

# LA PERIODE DE FAMILIARISATION

## Article n°94 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.
- Si l'accueil de l'enfant, prévu au contrat, s'effectue sur 1, 2 ou 3 jours calendaires par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 3 mois.
- Si l'accueil s'effectue sur 4 jours et plus par semaine, la période d'essai aura une durée maximum de 2 mois.
- Durant les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un 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.
- Pendant la période d'adaptation, le particulier employeur déduit du salaire mensualisé avec le calcul de cour de cassation les heures de travail non effectuées par l'assistant maternel en procédant à un calcul de déduction d'absence **Article n°108-1 de la CCN**

**Si le contrat est rompu avant la fin de la période d'essai, l'employeur doit délivrer au salarié :**

- un bulletin de paie ;
- un certificat mentionnant la date de début et la date de fin du contrat ainsi que la nature de l'emploi ;
- une lettre de rupture si celle-ci est de son fait ;
- l'attestation ASSEDIC

Les Petites Bouilles 35140

# LES CLAUSES CONVENTIONNELLES ET CONTRACTUELLES



## Les clauses conventionnelles:

- Sont les clauses obligatoires et/ou utiles à l'établissement du contrat de travail indiquées dans la convention collective nationale des assistants maternels (CCN).

## Les clauses contractuelles ou diverses:

- Sont des clauses non obligatoires qui peuvent être tirées du Code du travail, si elles sont supérieures à (CCN) et/ou plus avantageuses aux salariés.

Elles sont soumises à acceptation (Par la signature des 2 parties) soit au contrat de travail ou par avenant au contrat.

**Attention !** certaines clauses peuvent être considérées comme illégales et abusives dans certains cas, il convient donc de se renseigner auprès des services compétents comme « LA DREETS » par exemple.

Les Petites Bouilles 35140



# L'AVENANT AU CONTRAT



Toutes modifications du contrat doivent obligatoirement faire l'objet d'une demande écrite, qu'il soit à la demande de l'employeur ou de l'assistante maternelle, il doit être signé des 2 parties.  
Un délai de réflexion d'un mois environ est conseillé.

En cas de non-retour, l'avenant est considéré comme refusé.

En cas d'acceptation l'avenant doit indiquer obligatoirement:

- La date de signature du contrat initiale;
- La date d'effet de l'avenant;
- Les modifications souhaitées;
- La signature de l'employeur et de l'assistante maternelle.

Les Petites Bouilles 35140

# LA VACCINATION



## Calendrier simplifié des vaccinations 2023

Âge approprié	Vaccinations obligatoires pour les nourrissons								6 ans	11-13 ans	14 ans	25 ans	45 ans	65 ans et +	
	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	11 mois	12 mois	16-18 mois							
BCG*	■														
DTP		■		■		■			■	■		■	■		Tous les 10 ans
Coqueluche		■		■		■			■	■		■			
Hib		■		■		■			■	■		■			
Hépatite B		■		■		■			■	■		■			
Pneumocoque		■		■		■			■	■		■			
ROR												■	■		
Méningocoque C												■	■		
Rotavirus		■	■	■											
Méningocoque B			■		■		■								
HPV										■	■				
Grippe															Tous les ans
Zona															

- **Pour les enfants nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018 :**  
Seul 3 vaccins sont obligatoires, Diphtérie, Tétanos et Polio
- **Pour les enfants nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 :**  
La loi rend obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 la vaccination des enfants contre 11 maladies. La vaccination est exigée pour entrer ou rester chez l'assistante maternelle à partir du 1<sup>er</sup> juin 2018. Si l'enfant n'est pas à jour, les parents disposeront de 3 mois pour procéder aux vaccinations.

### EN CAS DE NON-VACCINATION :



Démission de l'assistante maternelle aux tords exclusif de l'employeur en cas de non-vaccination de l'enfant:  
Source UNEDIC (Novembre 2019): « Une assistante maternelle qui démissionne peut bénéficier des allocations si les parents de l'enfant qu'elle garde ont refusés de le faire vacciner. »

Les Petites Bouilles 35140

# ARRET DE TRAVAIL

## Maladie ou accident de travail



L'assistante maternelle doit présenter à l'employeur son arrêt de travail au plus vite (48h) et renvoyer un exemplaire au pôle emploi (Si elle est inscrite) et à la CPAM.

- **En cas d'arrêt de -3 jours:** Il n'y a rien à faire. (3jrs de délais de carence avec la sécurité sociale)
- **En cas d'arrêt de travail entre 3 jrs et 8 jrs :** L'employeur devra remplir **une attestation de salaire (CERFA n°S3201)**, il est téléchargeable sur internet ([ameli.fr](http://ameli.fr)). Ce document permettra de calculer les indemnités journalières de l'assistante maternelle. La sécurité sociale peut vous demander de remplir une attestation sur l'honneur mentionnant les noms et prénoms de vos employeurs et la date du dernier jour travaillé pour chacun.

### **Base de calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale:**

L'indemnité journalière que l'assistante maternelle recevra pendant son arrêt de travail est égale à 50 % de son salaire journalier de base. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant son arrêt de travail.

- **En cas d'arrêt de + de 8 jours:** L'assistante maternelle sera indemnisée par la sécurité sociale et l'IRCEM. La demande d'indemnisation complémentaire de l'IRCEM est directement demandée par la sécurité sociale.

L'assistante maternelle, une fois cette demande d'indemnisation complémentaire effectuée, percevra des indemnités de l'IRCEM qui lui assureront 75% de son salaire si toutefois elle satisfait certaines conditions.

La déduction des jours et heures d'absence s'effectueront avec le calcul de la Cour de cassation.

Les Petites Bouilles 35140





# DUREE DE TRAVAIL

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# DUREE DE L'ACCUEIL



La durée de l'accueil à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- La durée du travail habituelle est de 45h avec des journées de 9h et l'ass-mat doit bénéficier d'un repos **TOUS CONTRATS CONFONDUS DE 11h**

La durée maximale de l'accueil sera de **48 heures par semaine appréciable sur une période de 4 mois**

(Par accord contractuel les 48hrs peuvent être calculées sur une période de 12mois, sans dépasser 2250hrs par an, tous contrats confondus).

- Le texte précise qu'il sera possible de majorer les heures complémentaires « *sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail* ».

**Si le nombre d'heures complémentaires effectuées excède 1/3 de la durée de ces heures prévue au contrat de travail, pendant 16 semaines consécutives, les parties devront revoir la mensualisation du temps de travail.**

Les Petites Bouilles 35140

# DUREE DE L'ACCUEIL



- **semaines avec roulement fixe**: il faut juste bien se référer à la semaine en cours. Toute heure effectuée en dehors du planning indiqué sur le contrat pour le type de semaine en question sera facturée en HC.
- **planning variable avec un nombre d'heures fixe**: par exemple, si le contrat dit 35h par semaine, dans ce cas si vous l'avez plus de 35 h c'est en HC / HS, et si vous l'avez moins, le parent paie le salaire convenu et une semaine ne compense pas l'autre. Mettez malgré tous des bornes dans vos contrats (pas avant / après telle heure, pas le samedi / le dimanche, etc.) sinon dans la limite de 35 h vous êtes corvéable à merci. Le planning (la répartition des 35h dans la semaine selon les jours et horaires) doit être donné avec un délai de prévenance. Vous n'êtes pas obligé d'accepter des modifications au contrat (notez-le bien au contrat...)
- **planning totalement variable**: la mensu est faite sur la base de 35 h **en moyenne** par semaine. Il n'y a pas d'HC / HS dans ce cas, ce n'est qu'à la date anniversaire qu'il faudra contrôler si l'assmat a travaillé plus ou pas (et lui payer la différence à ce moment-là). Vous pouvez faire une semaine 30h, une semaine 0h et une semaine 50h. Là aussi il faut mettre des bornes et là aussi nous vous conseillons de ne pas de laisser la possibilité de changer le planning (sinon vous êtes totalement à la merci des parents).

Les Petites Bouilles 35140





# LA MESUALISATION

Les Petites Bouilles 35140

# ACCUEIL DE 52 SEMAINES OU ACCUEIL DE 46 SEMAINES ET MOINS (Année complète ou incomplète)



Lors de l'établissement d'un CDI, afin de pouvoir calculer la mensualisation, il faut connaître le nombre de semaines d'absences de l'enfant. La mensualisation est obligatoirement et calculée sur 12 mois.

## Cas n° 1 année complète :

Les parents employeurs (PE) et l'assistante maternelle (AM) ont 5 semaines de congés en commun. Il y aura donc 47 semaines de travail et 5 semaines de congés. Le calcul de la mensualisation se fait alors sur **52 semaines**:

$$\frac{\text{Taux horaire brut} \times \text{Nbre d'hrs hebdo} \times 52 \text{ sem}}{12 \text{ mois}} = \text{Mensu brute}$$

## Cas n° 2 année incomplète :

Les PE et l'AM n'ont pas les mêmes semaines de congés (ou l'un en prend plus). Il faut donc faire:  
52 - les sem de l'AM - les sem non communes du PE = nbr XX de sem d'accueil prévues.

$$\frac{\text{Taux horaire brut} \times \text{Nbre d'hrs hebdo} \times \text{Nbre de sem}}{12 \text{ mois}} = \text{Mensu brute}$$

Les Petites Bouilles 35140

# ACCUEIL DE 46 SEMAINES ET MOINS

## Les semaines prévisionnelles d'absences



L'employeur et l'assistante maternelle doivent se mettre d'accord sur leur nombre de semaines d'absences prévisionnelles.

Elles peuvent être notées à la signature du contrat ou communiquées par écrit au plus tard au 1 mars de chaque année

### Les semaines prévisionnelles de l'ass-mat:

L'assistante maternelle ayant plusieurs employeurs, si ceux-ci ne peuvent se mettre d'accord, c'est à l'ass-mat de choisir ses 5 semaines quand elle souhaite. (En cas d'employeur unique c'est à l'employeur de choisir les semaines)

### Les semaines prévisionnelles de l'employeur:

L'employeur ayant des semaines d'absences prévisionnelles en plus des 5 semaines de l'ass-mat peut soit les spécifier à la signature du contrat ou les communiquer à l'ass-mat en respectant et indiquant tout fois un délai de prévenance au contrat.

Ces semaines sont déduites de la mensualisation et ne sont pas des semaines de CP acquises, elles seront acquises au moment de leurs paiement comme défini au contrat. Le salaire reste maintenu à leurs prises puisque déjà déduites de la mensualisation.

Les Petites Bouilles 35140



# MENSUALISATION D'UN CONTRAT DE MOINS DE 12 MOIS



Pour tout contrat en CDI, la mensualisation est obligatoire et s'effectue sur 12 mois, même si vous connaissez sa date de fin.

Il est conseillé pour un accueil « estimé » d'une durée de moins de 12 mois d'établir une mensualisation en année complète.

Cela évitera à l'employeur d'avoir une trop grosse somme à donner en fin de contrat (Pas de régularisation de salaire).

Il conviendra tout de même de calculer :

- Les congés payés acquis et non pris,
- L'indemnité de fin de contrat pour les contrats ayant au moins 9 neuf d'ancienneté

Les Petites Bouilles 35140

# MENSUALISATION D'UN CONTRAT DE MOINS DE 12 MOIS



Laura Zans et demi est accueillie chez une assistante maternelle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, elle entrera à l'école en septembre 2023, la durée du contrat est estimée à 8 mois. Il est obligatoire d'établir un contrat à durée indéterminée malgré que nous connaissions la fin. Le tarif horaire brut est de 4.50€ pour une garde hebdomadaire de 35hrs sur 5 jours par semaine. (Sans compter d'abs prévisionnelle pour la période)

**En établissant une mensualisation en année incomplète :**

4,50€ x 35hrs x 35 semaines d'accueil / 12 mois = **459.38€ brut**

Ce qui nous donnera une régularisation de salaire

**En établissant une mensualisation en année incomplète :**

4,50€ x 35hrs x 52 semaines d'accueil 12 mois = **682.50€ brut**

En fin de contrat **pas de régularisation de salaire** il y aurait le paiement du **salaire** + **les congés payés** acquis non pris.

1er anniversaire	Heures réellement travaillées ou effectives du mois	Taux horaire brut	Salaires bruts qui auraient dû être versés	Salaires mensualisés bruts versés
Janvier-2023	157,00 hrs	4,50 €	706,50 €	459,38 €
Février-2023	140,00 hrs	4,50 €	630,00 €	459,38 €
Mars-2023	161,00 hrs	4,50 €	724,50 €	459,38 €
Avril-2023	140,00 hrs	4,50 €	630,00 €	459,38 €
Mai-2023	161,00 hrs	4,50 €	724,50 €	459,38 €
Juin-2023	154,00 hrs	4,50 €	693,00 €	459,38 €
Juillet-2023	147,00 hrs	4,50 €	661,50 €	459,38 €
Août-2023	161,00 hrs	4,50 €	724,50 €	459,38 €
Septembre-2023			0,00 €	
Octobre-2023			0,00 €	
Novembre-2023			0,00 €	
Décembre-2023			0,00 €	
<b>TOTAL</b>	<b>1221,00 hrs</b>		<b>5 494,50 €</b>	<b>3 675,04 €</b>

Montant brut de la régularisation de salaire 1ère année :

**1 819,46 €**

**Donc en fin de contrat il y'aurait le paiement du salaire + la régularisation + les congés payés acquis !**

Les Petites Bouilles 35140



# CONTRAT DE COURTE DUREE

## Le produit en croix



Bien que la fin d'un CDI ne se présume pas, il arrive parfois que la fin soit plus ou moins connue (déménagement, scolarisation de l'enfant, etc.)

Pour savoir si l'on doit partir sur une année complète ou incomplète, il convient de faire **un produit en croix pour ramener le temps sur 12 mois** (comme le stipule la CCN):

**Nbre de semaines d'accueil prévues**

**X 12 mois**

**Nbre de mois**

Si le résultat est supérieur ou égal à 47, vous partez **sur une année complète** (52 semaines, avec déduction des congés au moment de leur prise si non acquis)

S'il est inférieur ou égal à 46, vous partez **sur une année incomplète**,

Les Petites Bouilles 35140



# MENSUALISATION AVEC DES SEMAINES DE ROULEMENT



Le planning est sur des rythmes horaires fixes et réguliers, vous devez alors calculer la moyenne des heures effectuées dans le mois pour pouvoir lisser la mensualisation. N'oubliez pas qu'une régularisation de salaire à date anniversaire et en fin contrat devra obligatoirement être effectuée (Inclure clause contractuelle au contrat de travail).

**SEMAINE (A):** Total de 32hrs par semaine, **SEMAINE (B):** Total de 40hrs par semaine

Pour une **année complète**, 52 semaines d'accueil.

le calcul sera **semaine (A)** 32hrs x 26 semaines = 832hrs  
**semaine (B)** 40hrs x 26 semaines = 1040hrs } = **Total 1872hrs** / 52semaines = **(C)** 36hrs par semaine

Pour une **année incomplète**, 42 semaines d'accueil.

le calcul sera **semaine (A)** 32hrs x 21 semaines = 672hrs  
**semaine (B)** 40hrs x 21 semaines = 840hrs }

**LA MENSUALISATION** =  $\frac{\text{Taux horaire brut} \times \text{(C)} \times \text{nombre de semaine total d'accueil}}{12 \text{ mois}}$

# NOMBRE D'HEURE ANNUEL



## 2250h Max qu'est-ce que c'est???

C'est le nombre d'heures maximum à effectuer « au réel » donc on ne compte pas les jours de CP, les jours fériés, les jours d'absences rémunérés.

Ce compte d'heures est de date à date.

Une journée de travail commence à l'arrivée du premier enfant et s'achève au départ du dernier **(Soit l'amplitude horaire d'une journée tous contrats confondus)**.

**Exemple :** 45hrs hebdomadaire x 47 semaines réelles d'accueil = **2115hrs / an**

50hrs hebdomadaire x 47 semaines réelles d'accueil = **2350hrs / an**

(Il conviendra d'établir une mensualisation sur une année incomplète: 50hrs x 45 sem = **2250hrs/an**)

## Article D423-13

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. 5

L'inspecteur du travail peut interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité ou de santé des assistants maternels, le dépassement de la durée définie au second alinéa de l'article L. 423-22.

L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret.

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

Les Petites Bouilles 35140



# LA REMUNERATION

Les Petites Bouilles 35140



# LE PAIEMENT ET LE BULLETIN DE SALAIRE



## ➤ Le paiement du salaire:

Le paiement du salaire doit obligatoirement être effectué chaque mois à la même date, la date doit être prévue au contrat de travail ainsi que son mode de paiement. En cas de fin de contrat,

## ➤ Le bulletin de salaire: L'établissement d'un bulletin de salaire est obligatoire.

Pajemploi fournissant une « attestation de salaire » il est vivement recommandé d'établir un autre bulletin de salaire contenant des informations importantes que l'assistante maternelle aura besoin.

### Les informations importantes n'étant pas sur l'attestation de salaire de PAJEMPLOI:

- Les heures réellement effectuées;
- Le nombre de jours réellement effectués;
- Le nombre de jours de congés acquis;
- Les absences de l'enfant ou de l'assistante maternelle...

**En cas d'accueil d'une fratrie il convient d'établir 2 bulletins de salaire bien distinct, PAJEMPLOI ne fournissant qu'1 attestation.**

Les Petites Bouilles 35140

# REMUNERATION DE LA MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES



## Les heures majorées (Supplémentaires):

Sont les heures effectuées au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure soit à partir de la 46<sup>ème</sup> heure /semaine, la majoration est obligatoire le taux est laissé à la négociation, on applique généralement 25% (Les heures supplémentaires peuvent être inclus dans la mensualisation).

**1- La majoration des HS** peut être appliquée et rémunérée sur les HS réellement effectuées dans le mois (**Clause conventionnelle**).

Taux horaire brut X (Nombre de d'Heure normale + Nombre d'HS) X 52 sem / 12 mois

**2- La majoration des HS** peut être incluse et rémunérée dans la mensualisation, qu'elles soient effectuées ou non dans le mois (**Clause contractuelle**).

Taux horaire brut X 45h X 52 Sem / 12 mois = **(A)** + (Taux horaire brut X 25%) X Nombre d'HS x 52 Sem / 12 mois= **(B)**

**(A) + (B) = Mensualisation brute**

Les Petites Bouilles 35140

# L'INDEMNITE D'ENTRETIEN

## Article n° 114.1 de la CCN



Ces indemnités **obligatoires légalement** couvrent **les frais que l'assistante maternelle engage pour l'enfant accueilli** (hors couches et repas) : électricité, eau, chauffage, jouets, matériel de puériculture, etc.

L'idée du législateur est que l'assistante maternelle n'a pas à supporter à ses frais ses dépenses professionnelles, ce qui est normal.

Les ass6mats sont malgré tout imposées sur ces montants, mais uniquement dans le cadre du régime fiscal spécifique des assistantes maternelles.

Il existe un montant minimum légal par jour d'accueil qui peut être revalorisé (Voir dossier données variables), mais a loi ne fixe pas de maximum. Le tarif reste libre et en accord entre l'ass6mat et parent employeur.

**Le montant de cette indemnité est à fixer et à indiquer clairement dans le contrat de l'assistante maternelle**

Les Petites Bouilles 35140



# L' INDEMNITE D'ENTRETIEN (IE)

## Article n° 114.1 de la CCN



Les indemnités d'entretien (IE) sont dues dès la 1ère minute d'accueil **par jour et par enfant**.

Le montant des IE doit être inscrit au contrat et ne peut pas être en dessous du minimum légal fixé par la convention Collective Nationale (CCN).

L'indemnité légale est égale à **90%** du minimum garanti pour 9h.

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2024** le minimum garanti est de 4,15€

(4,15€ X 90% /9hrs = **0.4150€ par heure**)

Pour éviter les comptes d'apothicaires, il est conseillé de ne faire qu'un tarif unique basé sur la plus grosse journée du contrat.

### Les tarifs à partir de septembre 2023 :

minimum légal **jusqu'à 6h22** d'accueil = **2,65€**

**8h** X 0,4150 = **3,32€**

**9h** X 0,4150 = **3,74€**

**10h30** (soit 10.50 hrs) X 0,4150 = **4,36€**

**Règle de l'arrondi** : On arrondi au centième supérieur pour respecter le minimum légal.

Arrondir au centième le plus proche, en l'occurrence au centième inférieur,

donne une rémunération inférieure au minimum légal.

Vous pouvez parfaitement pratiquer des tarifs plus hauts, ce sont ici que les minimas .

Les Petites Bouilles 35140

# LES FRAIS KILOMETRIQUES

## Article n° 113 de la CCN



Si le particulier employeur demande à l'assistant maternel, qui l'accepte, d'utiliser son véhicule personnel afin de transporter l'enfant accueilli, une indemnité liée à la conduite d'un véhicule est alors versée à l'assistant maternel.

Lorsque plusieurs particuliers employeurs sont demandeurs de déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est déterminée au prorata du nombre d'enfants transportés. Le nombre d'enfants transportés s'entend des enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistant maternel si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins. Chaque particulier employeur est alors redevable, envers l'assistant maternel, de la quote-part de l'indemnité calculée pour son enfant.

### Indemnité kilométrique:

montants applicables au 1<sup>er</sup> mars 2022.



Puissance fiscale	MINIMUM Barème de l'administration		MAXIMUM Barème fiscal	MAXIMUM Barème fiscal véhicule électrique*
	moins de 2000km   2000 à 10000 km		moins de 5000 km	
3 CV et moins	0,29 €	0,36 €	0,502 €	0,602 €
4 CV	0,29 €	0,36 €	0,575 €	0,690 €
5 CV	0,29 €	0,36 €	0,603 €	0,724 €
6 CV	0,37 €	0,46 €	0,631 €	0,757 €
7 CV	0,37 €	0,46 €	0,661 €	0,793 €
8 CV et plus	0,41 €	0,50 €	0,661 €	0,793 €



# LES FRAIS DE REPAS

## Article n° 114.2 de la CCN



Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité.

Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité n'est due à l'assistant maternel.

Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût, des repas fournis.

L'indemnité de repas n'ayant pas le caractère de salaire, elle n'est donc pas soumise à contributions et cotisations sociales.

Elle doit toutefois être déclarée auprès du centre national PAJEMPLOI afin d'être mentionnée sur le bulletin de salaire. L'indemnité de repas n'est pas prise en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Les Petites Bouilles 35140



# ESTIMATION DE L'INDEMNITE DE REPAS



Exemple d'une estimation de l'indemnité de repas si c'est l'employeur qui fournit les repas à l'assistante maternelle.

ESTIMATION REPAS (Non fournis par l'assistante maternelle)		
AGE	DESCRIPTION	PRIX
3 - 6 Mois	1 Biberon (210 ml)	0,60 €
7 - 12 Mois	1 Biberon (210 ml) + 1 pot légume (80Gr)	0,70 €
13 - 24 mois	1 plat (230Gr) + 2 petits suisses	1,60 €
25 - 36 mois	1 plat (280gr) + 1 yaourt + 1 compote	1,70 €
ESTIMATION DES GOUTERS		
3 - 6 Mois	1 Biberon (210 ml)	0,60 €
7 - 12 Mois	1 Biberon (180 ml) ou 1 petit suisse + 1 compote	0,40 €
13 - 24 mois	1 yaourt + 1 compote	0,30 €
25 - 36 mois	1 yaourt + 1 compote + 2 gâteaux	0,35 €

L'employeur devra fournir une attestation mentionnant les montants des repas estimés, et la remettre à l'assistante maternelle. Elle est à renouveler tous les ans.

Les Petites Bouilles 35140



# LA DEDUCTION DE SALAIRE

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# DEDUCTION DES PERIODES D'ABSENCES

## Article n° 111 de la CCN

« pour un contrat avec les mêmes horaires chaque semaine de l'année »



### Quand?

- Lorsque le contrat commence ou se termine en cours de mois
- Quand l'enfant est absent pour maladie (dans les limites fixées par la CCN)
- Quand l'assistante maternelle a des congés sans solde, prend des jours pour convenance personnelle, ou si elle a des jours d'arrêts maladie.

### Comment?

#### Contrat en année complète :

Salaire mensualisé x nbre d'hrs d'abs / nbre d'hrs potentielles\* du mois = Montant de la déduction

#### Contrat en année incomplète :

Salaire mensualisé x nbre de jrs d'abs / nbre de jrs potentiels\* du mois = Montant de la déduction

\*Les jours et heures potentiels sont les jours et heures qui auraient dû être travaillés dans le mois si le salarié n'avait été absent

Jours à déclarer à Pajemploi: Jrs mensu - (Jrs mensu / Jrs potentiels x Jrs d'abs)

Heures à déclarer à pajemploi: Mensu brute recalculée après CCC / taux horaire brut (Signé au contrat)

Les Petites Bouilles 35140



# CALCUL DE COUR DE CASSATION (CCC)

## Article n° 111 de la CCN



les heures potentielles sont celles qui auraient dues être travaillées si le mois avait été «normal». Il faut y inclure: les jours fériés, les semaines d'absences, les congés...

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
Nbre d'hrs potentielles			8h	8h	8h	8h	8h			8h	8h	8h	8h	8h			8h	8h	8h	8h	8h			8h	8h	8h	8h	8h			8h
Nbre d'hrs d'absences										8h	8h	8h	8h	8h																	

Total nombre d'hrs potentielles du mois : **168hrs**

Total nombre d'heures d'absences du mois : **40hrs**

### EXEMPLE:

#### Année complète :

Votre mensualisation est de  $4\text{€} \times 40\text{hrs} \times 52\text{sem} / 12 \text{ mois} = 693,33\text{€ brut}$

Le CCC sera :  $693,33\text{€} \times 40\text{hrs d'abs} / 168\text{hrs potentielles} = 165,08\text{€}$  (Montant brut de la déduction)

#### Année incomplète :

Votre mensualisation est de  $4\text{€} \times 40\text{hrs} \times 45\text{sem} / 12 \text{ mois} = 600\text{€ brut}$

Le CCC sera :  $600\text{€} \times 5\text{jrs d'abs} / 21\text{jrs potentiels} = 142,86\text{€}$  (Montant brut de la déduction)



# DECLARATION PAJEMPLOI

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# DIFFERENCE BULLETIN DE SALAIRE PAJEMPLOI



La différence entre le brut des « bulletins de salaire » de PAJEMPLOI s'explique car ils ne prennent pas en compte l'exonération des heures complémentaires et supplémentaires (HC et HS).

Rappel taux de conversion 2022 **des heures normales 0,7812** et taux de conversion **des HC et HS 0,8943**

Exemple pour un contrat, 45 semaines d'accueil, 45hrs normales + 5hrs supplémentaires / semaine :

$(4€ \times 45\text{hrs} \times 45 \text{ sem} / 12 \text{ mois} = 675€ \text{ brut}) + (5€ \times 5\text{hrs} \times 45 / 12 \text{ mois} = 93,75€ \text{ brut}) = 768,75€ \text{ brut}$

Conversion en net :

$(675€ \times 0,7812 = 527,31€) + (93,75€ \times 0,8943 = 83,84€) = 611,15€ \text{ net}$

**PAJEMPLOI** va calculer le brut par le net comme ceci :  $611,15€ \text{ net} / 0,7812 = 782,32€$

**Soit une différence de 13,57€**

Les Petites Bouilles 35140



# DECLARATION DES JOURS ET HRS PAJEMPLOI



## Le salaire mensualisé est en année incomplète:

### Heures mensualisées:

Nombre d'heures par semaine X nombre de semaines / 12

### Jours mensualisés:

Nombre de jours par semaine X nombre de semaines / 12

## Le salaire mensualisé est en année complète:

<b>Vous faites garder votre enfant</b>	<b>Nombre de jours d'activité à déclarer</b>
<b>1 jour par semaine</b>	5 jours par mois
<b>2 jours par semaine</b>	9 jours par mois
<b>3 jours par semaine</b>	13 jours par mois
<b>4 jours par semaine</b>	18 jours par mois
<b>5 jours par semaine</b>	22 jours par mois

### Jours mensualisés:

### Heures mensualisées:

Nombre d'heures par semaine X 52 semaines / 12

**En cas d'absence justifiée (maladie, CP non acquis, journée sans solde...) après avoir fait le CCC (voir visuel Calcul Cour de Cassation):**

**Jours à déclarer à pajemploi:**

Jrs mensu - (Jrs mensu / Jrs potentiels x Jrs d'abs)

**Heures à déclarer à pajemploi:**

mensu brute recalculée après CCC / taux horaire brut (Signé au contrat)



# LES CONGES PAYES

Les Petites Bouilles 35140



# ACQUISITION DES CP EN ANNEE COMPLETE



En année complète: La première année les semaines de cp sont non acquises jusqu'au 31 mai de l'année, il convient de déduire les semaines de CP non acquises du salaire avec le CCC (voir Visuel « Calcul de la Cour de Cassation »). Cependant vous pouvez procéder au maintien de salaire (Prise des CP par anticipation). Nous déconseillons fortement cette méthode.

Exemple: - L' Ass-mat accueille Lola depuis Janvier 2022

Période d'acquisition 01/01/2022 au 31/05/2022  
( des CP 2,5jrs par mois)



\* 1 semaine de cp = 6 jours ouvrables du lundi au samedi

Les Petites Bouilles 35140



# L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

## Article n°102.1.2



### **Accueil en année complète : (Article n°102.1.2.1 de la CCN)**

Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs En cas d'accueil de l'enfant cinquante-deux (52) semaines par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise. Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

### **Accueil en année incomplète : (Article n° 102.1.2.2 de la CCN)**

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de douze (12) mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du présent socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- soit en une (1) seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés payés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.

**Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.**

Les Petites Bouilles 35140



# FICHE D'AIDE AU CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

Les Petites Bouilles 35140

## METHODE DE CALCUL DU MAINTIEN DE SALAIRE (Année complète)

### 1. CALCUL DES JOURS OUVRABLES DE CP ACQUIS

Nombre de mois travaillés\*  X 2.5 jrs + Jrs suppl   
=  Nbre de jours ouvrables acquis (On arrondi à l'entier supérieur 12,5 jrs = 13 jrs)

\*(1 semaine travaillée = 0.25, 2 semaines = 0.50, 3 semaines = 0.75 et 1 mois = 1)

#### Voir les visuels :

- Congés supplémentaires pour enfant à charge de - 15ans.
- Congés supplémentaires pour fractionnement.



Les Petites Bouilles 35140



### 2. CALCUL DE LA VALEUR D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

Nbre d'hrs normales de travail hebdomadaire  X taux horaire brut  / 6 jrs ouvrables  
=  valeur d'une journée de travail en hrs normales

Nbre d'hrs suppls de travail hebdomadaire  X taux horaire brut  / 6 jrs ouvrables  
=  valeur d'une journée de travail en hrs suppls

### 3. CALCUL DU MONTANT DES CONGES ACQUIS

Nombre de jours ouvrés acquis  x la valeur d'une journée de travail en heures normales  = (A)   
 x la valeur d'une journée de travail en heures suppls  = (B)   
= Montant total des CP acquis (A) +(B)

### METHODE DE CALCUL DES 10%

Total des salaires bruts versés  x 10% =

Il conviendra de comparer avec le calcul du maintien de salaire avec le calcul des 10%, la méthode de calcul la plus avantageuse à la salariée sera retenue. Si la méthode des 10% est la plus avantageuse, l'employeur devra verser la différence à la salariée.



## METHODE DE CALCUL DU MAINTIEN DE SALAIRE (Année incomplète)

### 1. CALCUL DES JOURS OUVRABLES DE CP ACQUIS

Nombre de semaines travaillées  / 4 X 2.5 jrs + Jrs suppl   
=  **Nbre de jours ouvrables acquis** (On arrondi à l'entier supérieur 12,5 jrs = 13 jrs)

#### Voir les visuels :

- Congés supplémentaires pour enfant à charge de - 15ans.
- Congés supplémentaires pour fractionnement.



### 2. CALCUL DE LA VALEUR D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL

Nbre d'hrs normales de travail hebdomadaire  X taux horaire brut  / 6 jrs ouvrables  
=  valeur d'une journée de travail en **hrs normales**

Nbre d'hrs suppl de travail hebdomadaire  X taux horaire brut  / 6 jrs ouvrables  
=  valeur d'une journée de travail en **heures supplémentaires**

### 3. CALCUL DU MONTANT DES CONGES ACQUIS

Nombre de jours ouvrés acquis  x la valeur d'une journée de travail en heures normales  = (A)   
 x la valeur d'une journée de travail en heures suppl  = (B)   
= **Montant total des CP acquis (A) +(B)**

### METHODE DE CALCUL DES 10%

Total des salaires bruts versés  x 10% =

Il conviendra de comparer avec le calcul du maintien de salaire avec le calcul des 10%, la méthode de calcul la plus avantageuse à la salariée sera retenue. Si la méthode des 10% est la plus avantageuse, l'employeur devra verser la différence à la salariée.

Les Petites Bouilles 35140

# PAIEMENT DES CONGES PAYES

## Article n°12-1-f de la CCN



**ATTENTION « 10% » EST UNE METHODE DE CALCUL ET NON UN MODE DE PAIEMENT**

**Chaque année au 31 mai l'employeur doit faire le calcul des indemnités de congés en année incomplète et faire une régularisation de CP en année complète, puis verser cette somme à l'assistante maternelle (en plus du salaire mensualisé) :**

- **Soit en 1 seule fois au mois de juin** : La totalité de l'indemnité de congés est versée avec le salaire de juin. (Nous conseillons vivement cette méthode)
- **Soit lors de la prise principale des congés** : La totalité de l'indemnité de congés est versée avec le salaire du mois où sont pris les principaux congés, généralement en été.
- **Soit au fur et à mesure de la prise des congés** : L'indemnité de congés calculée est versée au prorata de la prise de congés.

**La nouvelle convention applicable à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2022 CCN prévoit explicitement que « Tout autre paiement est proscrit ».**  
**Il devra donc être mis fin définitivement à la pratique du paiement des congés par 10% dès le début du contrat**

### **Les raisons pour ne pas appliquer le paiement des congés payés par 10% dès le premier mois**

- Ce mode de règlement est **hors convention** et **non prévu par la loi** donc est **illégal**.
- La période d'acquisition des congés payés est entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 mai de l'année précédente (Pendant cette période vos congés ne seront acquis qu'au 31 mai) Les semaines d'absences prises a cette période sont des semaines d'absences prévues au contrat et non des congés payés).
- Il est obligatoire, au 31 mai, de comparer la méthode de calcul **du maintien de salaire** (Voir visuel calcul des congés payés) et la méthode de calcul **des 10%** (Prendre tous les salaires versés depuis le début du contrat et de diviser /10).
- Il peut être fortement défavorable à l'assistante maternelle, si l'employeur ne procède pas une régularisation de congés payés au 31 mai. Les indemnités chômage, retraite, maternité, journalière (IRCEM et CPAM)... sont calculées sur le salaire versé par l'employeur.
- Il ne prend pas en compte les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge (-15ans) ou de fractionnement.
- L'employeur peut se retrouver en fin de contrat à devoir payer une grosse somme d'argent à son assistante maternelle pour la régularisation des cp, entre la régularisation de salaire, l'indemnité de licenciement ...



# LES JOURS DE CP SUPPLEMENTAIRES (Enfant à charge de - 15 ans)

Article n°48-1-3-3 de la CNN



Les jeunes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit à 2 jours supplémentaires de congé par enfant à charge. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours

Les salariés de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Un enfant est considéré à charge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- Soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.
- Soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge).

 Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Les Petites Bouilles 35140



# CONGES POUR EVENEMENTS FAMILLIAUX



- 4 jours ouvrables pour mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.
- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant.

La durée du congé est portée à 9 jours ouvrables dans les cas suivants :

- décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent
- décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans ;
- décès d'une personne de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié

L'assistante maternelle a droit à un congé complémentaire de deuil de 8 jours ouvrables en cas de décès de :

- un enfant âgé de moins de vingt-cinq ans
- une personne de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié

Elle doit prendre le congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant

- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme le père ou la mère du conjoint marié de la salariée), d'un frère ou d'une sœur de la salariée
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant
- 1 jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant) ou d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent).

**⚠ Ces jours de congés doivent être pris dans les jours qui entourent l'événement.**

Les Petites Bouilles 35140



# CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT



Au 31 octobre, vont naître vos jours de fractionnement.

En effet ces jours sont des jours de congés supplémentaires auxquels vous avez droit et beaucoup l'ignore et les « perdre ».

Si vous prenez moins de 4 semaines de congés payés entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, vous pouvez prétendre à des jours de congés pour fractionnement.

- Si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai - 31 octobre (**hors 5<sup>ème</sup> semaine**) est égal à 6 jours ou plus, vous aurez 2 jours (ouvrables) de congés de fractionnement.
- Si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la période 1<sup>er</sup> mai-31 octobre (**hors 5<sup>ème</sup> semaine**) est égal à 3, 4 ou 5 jours, vous aurez 1 jour (ouvrable) de congé de fractionnement.



La CCN et le CASF donne le droit à l'assistante maternelle de fixer ses congés à conditions de prendre 4 semaines l'été et 1 semaine en hiver. Si vous décidez de fractionner ainsi vos congés, votre employeur peut vous demander de renoncer (PAR ECRIT) au bénéfice de ces jours de fractionnement. Dans la pratique toutefois, peu de parents le font...

Les Petites Bouilles 35140



# JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT



2/4

## Exemple n°1 :

Période d'acquisition des CP  
du 01/06/2018 au 31/05/2019

Période de prise des CP  
du 01/06/2019 au 31/05/2020

1,2,3ème semaine de cp  
en Août 2019

4ème semaine  
de cp en  
Décembre 2019

5ème semaine  
de cp en  
Février 2019



Début du contrat au  
09/2018

**HORS PERIODE D'ACQUISITION  
PAS D'OUVERTURE DE DROIT AUX  
JOURS SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT  
Du 05/2019 AU 10/2019**

**DONNE DROIT AUX  
JOURS SUPPLEMENTAIRES DE  
FRACTIONNEMENT CAR  
4 EME SEMAINE DE CP**

**NE DONNE PAS DROIT AUX  
JOURS SUPPLEMENTAIRES DE  
FRACTIONNEMENT  
CAR 5 EME SEMAINE DE CP**

Début du contrat septembre 2018, dans ce cas l'assistante maternelle acquière des jours supplémentaires de fractionnement à partir du 31/10/2020

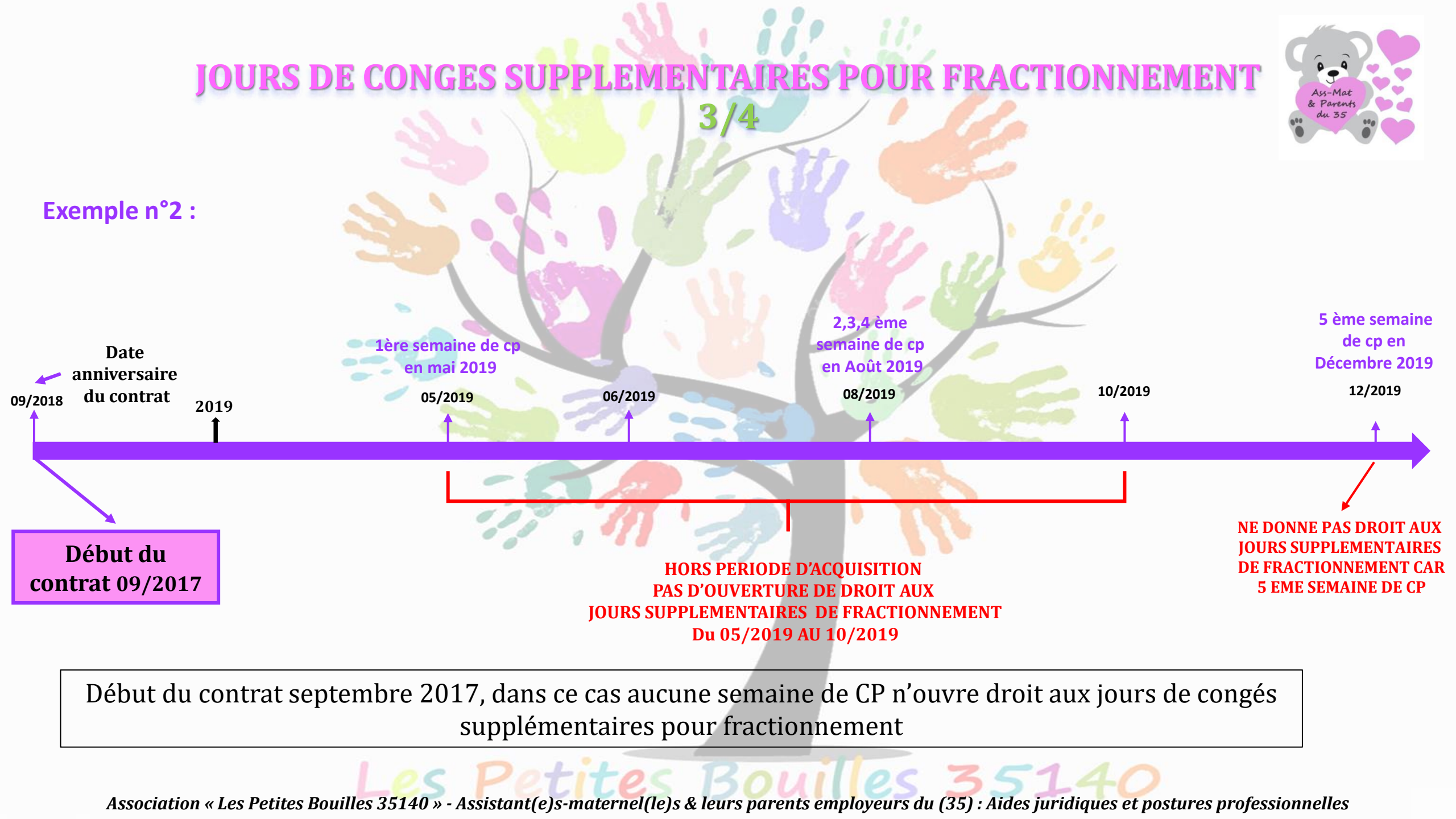
Les Petites Bouilles 35140

# JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT



3/4

Exemple n°2 :



**Début du contrat 09/2017**

Début du contrat septembre 2017, dans ce cas aucune semaine de CP n'ouvre droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement

Les Petites Bouilles 35140

# JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT



4/4

## Exemple n°3 :

Période d'acquisition des CP  
du 01/06/2018 au 31/05/2019

Période de prise des CP  
du 01/06/2019 au 31/05/2020

1ère semaine  
de cp en  
Juin 2019

2,3,4 ème  
semaine de cp  
en Août 2019

5 ème semaine  
de cp en  
Décembre 2019

01/2019      05/2019      06/2019      08/2019      10/2019      12/2019      05/2020

Début du  
contrat 01/2019

**HORS PERIODE D'ACQUISITION  
PAS D'OUVERTURE DE DROIT AUX  
JOURS SUPPLEMENTAIRES DE FRACTIONNEMENT  
Du 05/2019 AU 10/2019**

**NE DONNE PAS DROIT AUX  
JOURS SUPPLEMENTAIRES  
DE FRACTIONNEMENT CAR  
5 EME SEMAINE DE CP**

Début du contrat janvier 2019, dans ce cas aucune semaine de CP ne donne droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement

Les Petites Bouilles 35140



# DECLARATION DES CONGES PAYES A PAJEMPLPOI



## 1/2 (Hors fin de contrat)

En année incomplète, on déclare les CP au moment de leur paiement:

Travail effectué	
Période d'emploi	Du 01 au 31 Mai 2019
Date de paiement du salaire	<input type="text"/> / <input type="text"/> / <input type="text"/>
Nombre d'heures normales (y compris les heures d'absence pour congés payés et les heures spécifiques le cas échéant)	<input type="text" value="0"/>
Nombre de jours d'activité	<input type="text" value="0"/>
Nombre de jours de congés payés	<input type="text" value="0"/> / <input type="text" value="0"/>
Avez-vous des heures majorées ou complémentaires à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
Avez-vous des heures spécifiques à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non

Montant brut des CP / taux hr brut  
à ajouter aux heures normales

Nombre de jours mensualisés

Nombre de jours ouvrables de CP acquis

Salaire net + montant net des CP

Heures majorées ou complémentaires	
Salaire horaire net d'une heure normale	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="0"/> €
Nombre d'heures majorées	<input type="text" value="0"/>
Nombre d'heures complémentaires	<input type="text" value="0"/>

Rémunération	
Salaire net total (Hors indemnités d'entretien, de repas, kilométriques et de rupture)	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="0"/> €
Indemnités d'entretien	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="0"/> €
Avez-vous versé un acompte à votre salariée ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Avez-vous des indemnités de repas, kilométriques ou de rupture à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

En année complète, on déclare « 0 » dans la case CP et **on ne rajoute pas** d'heures aux heures normales – SAUF en fin de contrat (ICCP)

Indemnités complémentaires	
Indemnités de repas	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="00"/> €
Indemnités kilométriques	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="00"/> €
Indemnités de rupture	<input type="text" value="0"/> , <input type="text" value="00"/> €

Les Petites Bouilles 35140

# DECLARATION MENSUELLE PAJEMPLOI (Hors fin de contrat)



<b>Dernière déclaration</b>	
Dernière déclaration	Pas de déclaration durant les 6 derniers mois
<b>Travail effectué</b>	
Période d'emploi	Du 01 au 30 Novembre 2023
Date de paiement du salaire	▼ ▼ ▼
Nombre d'heures normales (y compris les heures d'absence pour congés payés et les heures spécifiques le cas échéant)	0
Nombre de jours d'activité	0
Nombre de jours de congés payés	0 ▼
Avez-vous des heures majorées ou complémentaires à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
Avez-vous des heures spécifiques à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
<b>Heures majorées ou complémentaires</b>	
Salaire horaire net d'une heure normale	0 , 0 €
Nombre d'heures majorées	0
Nombre d'heures complémentaires	0

Nombre d'heures normales mensualisées

(Nombre d'heures par semaine X nombre de semaines / 12)

Nombre d'heures normales mensualisées

(Nombre d'heures par semaine X nombre de semaines / 12)

En année incomplète, on déclare les CP au moment de leur paiement :

Nombre de jours ouvrables de CP acquis

Nombre de jours mensualisés

**Montant brut des CP / taux hr brut** Salaire net + montant net des CP

à ajouter aux heures normales

En **année complète**, on déclare « 0 » dans la case CP et **on ne rajoute pas** d'heures aux heures normales – SAUF en fin de contrat (ICCP)

Les Petites Bouilles 35140



# DECLARATION DES CONGES PAYES A PAJEMPLPOI

2/2



## Le salaire mensualisé est en année incomplète:

Vous devez compléter la case « nombre de jours de congés payés », au moment où les congés sont rémunérés, selon le mode de versement prévu au contrat de travail.

## Le salaire mensualisé est en année complète:

**Vous ne remplissez jamais la case « nombre de jours de congés payés ».** Les jours de congés payés sont compris dans les jours d'activité.

## Le salaire n'est pas mensualisé

*Vous devez compléter la case « nombre de jours de congés payés » à la fin de chaque accueil (au moment où vous payez les congés). Les jours de congés payés ne sont pas compris dans les jours d'activité.*

Si vous faites garder plusieurs enfants par la même assistante maternelle agréée, vous additionnez le nombre de jours d'activité obtenu pour chacun d'eux.

Les Petites Bouilles 35140





# LES JOURS FERIES

Les Petites Bouilles 35140

# LES JOURS FERIES

## Le 1<sup>er</sup> MAI (Article n°47-1 de la CCN)



**Le 1er mai est un jour férié chômé :**

S'il correspond à un jour habituellement travaillé par le salarié.

Le chômage du 1er mai n'entraîne aucune réduction de la rémunération du salarié.

L'absence du salarié en raison du chômage du 1er mai est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Par exception, en raison de la nature et de la singularité des activités visées par la convention collective, les parties peuvent convenir que le 1er mai est un jour travaillé par le salarié.

En contrepartie, ce dernier bénéficie une rémunération majorée à hauteur de cent pour cent (100 %).

Les Petites Bouilles 35140

# LES JOURS FERIES ORDINAIRES (Article n°47-2 de la CCN)



Les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Les jours fériés ordinaires travaillés sont prévus dans le contrat de travail écrit.

À défaut, le travail un jour férié ordinaire ne peut intervenir que d'un commun accord écrit entre les parties. En contrepartie du travail le jour férié ordinaire, le salarié perçoit, au titre des heures effectuées, une rémunération majorée à hauteur de dix pour cent (10 %) du salaire dû.

Le chômage d'un jour férié ordinaire tombant un jour habituellement travaillé, ouvre droit au maintien de la rémunération brute habituelle, si le salarié a travaillé pour le particulier employeur, le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Au sens des présentes dispositions, est entendu par « jour de travail » le jour qui aurait dû être travaillé par le salarié selon le contrat de travail ou le planning de travail qui lui a été remis par le particulier employeur. L'absence du salarié en raison du chômage des jours fériés ordinaires est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de ses droits à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Les Petites Bouilles 35140



# LES JOURS FERIES ET LES CP



Si un férié tombe pendant votre semaine **ACQUISE** de congé, il y a 2 cas:

➤ **Vous êtes en année complète:**

Dans ce cas, lorsque vous décomptez vos jours de CP acquis, vous ne décomptez que 5 jours au lieu de 6. Le 6<sup>ème</sup> jour doit être posé à la suite du congé ou sur une autre période de congé.

➤ **Vous êtes en année incomplète:**

Si le jour férié tombe dans une semaine déduite de la mensualisation mais qui est bien l'une de **VOS semaines ACQUISES**, alors ce jour doit être payé en plus de la mensualisation sur ce mois-là. Si le férié tombe sur une semaine déduite de l'employeur, il n'y a rien à payer.

Une semaine en jours ouvrables comprend tous les jours de la semaine sauf celui du repos hebdomadaire (le dimanche en général), soit **6 jours**.

**Exemple n°1** : un salarié est en congé du 13 au 19 juillet 2020, et le 14 juillet est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 14 juillet tombant un mardi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 13, mercredi 15, jeudi 16, vendredi 17 et samedi 18 juillet).

**Exemple n°2** : un salarié est en congé du 10 au 16 août 2020, et le 15 août est chômé habituellement dans l'entreprise. Le 15 août tombant un samedi (jour habituellement chômé dans l'entreprise), il n'est pas comptabilisé : le salarié pose **5 jours** de congés (lundi 10, mardi 11, mercredi 12, jeudi 13 et vendredi 14 août).

Les Petites Bouilles 35140



# LA REGULARISATION DE SALAIRE

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles

# LA REGULARISATION DE SALAIRE

## Article n° 109-2 de la CCN



### La régularisation de salaire :

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat de travail, en comparant **les salaires mensualisés versés** pendant les douze (12) derniers mois écoulés, aux **salaires qui auraient dû être versés** en application du contrat de travail, au titre **des heures réellement effectuées**. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

$$\begin{aligned} & (\text{heures réellement effectuées} \times \text{Taux horaire brut}) \\ & = \text{Les salaires qui auraient dû être versés} - \text{les salaires mensualisés versés} \\ & = \text{Montant brut de la régularisation de salaire} \end{aligned}$$

MOIS	Heures réellement travaillées ou effectives du mois (A)	Taux horaire brut (B)	Salaires bruts qui auraient dû être versés (A) x (B) = (C)	Salaires mensualisés bruts versés (D)
janv-22	111,50	4,80	535,20 €	497,73 €
févr-22	*****	*****	*****	*****

Montant de la régularisation de salaire : (C) - (D) 37,47 €

Cette régularisation est établie par un écrit, signée par les 2 parties. Au cours de l'exécution du contrat de travail, les régularisations prévisionnelles annuelles se compensent entre elles et n'entraînent pas de règlement. A la fin du contrat de travail, les sommes restantes dues au titre de la régularisation sont déclarées et font l'objet d'un règlement.

Les Petites Bouilles 35140



# LA REGULARISATION DE SALAIRE

## Méthode contractuelle



### La régularisation de salaire :

Une régularisation prévisionnelle est réalisée chaque année à la date anniversaire du contrat du travail, en comparant les **heures réellement effectuées** pendant les douze (12) derniers mois écoulés, au nombre **d'heures mensualisées** du mois en application du contrat de travail. Cette régularisation est établie par un écrit, signée par les parties.

$$\text{heures réellement effectuées} - \text{heures mensualisées} \\ = \text{Nombre d'heures à régulariser}$$

Année	Heures réellement effectuées du mois (A)	Nombre d'heures mensualisées du mois (B) - les hrs déduites du mois
janvier-2021	170,00 hrs	150,00 hrs
février-2021	...	...

Nombre d'hrs à régulariser (A) - (B) = 20hrs

Taux horaire brut de **4,80€** (Montant au moment de la régularisation de salaire)

20 hrs x 4,80€ = **96€**

Les Petites Bouilles 35140

# DECLARATION DE LA REGULARISATION DE SALAIRE (Hors fin de contrat)



Pour le paiement de la régularisation de salaire à date anniversaire du contrat (Clause contractuelle), il arrive que la régularisation soit positive. Dans ce cas, il ne faut pas oublier de la déclarer:

Travail effectué	
Période d'emploi	Du 01 au 31 Mai 2019
Date de paiement du salaire	
Nombre d'heures normales (y compris les heures d'absence pour congés payés et les heures spécifiques le cas échéant)	0
Nombre de jours d'activité	0
Nombre de jours de congés payés	0
Avez-vous des heures majorées ou complémentaires à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non
Avez-vous des heures spécifiques à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non

Heures majorées ou complémentaires	
Salaire horaire net d'une heure normale	0,00 €
Nombre d'heures majorées	0
Nombre d'heures complémentaires	0

Rémunération	
Salaire net total (Hors indemnités d'entretien, de repas, kilométriques et de rupture)	0,00 €
Indemnités d'entretien	0,00 €
Avez-vous versé un acompte à votre salariée ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Avez-vous des indemnités de repas, kilométriques ou de rupture à déclarer ?	<input checked="" type="radio"/> Oui <input type="radio"/> Non

Indemnités complémentaires	
Indemnités de repas	0,00 €
Indemnités kilométriques	0,00 €
Indemnités de rupture	0,00 €

Les heures à régulariser sont à rajouter en plus des heures mensualisées

Les jours sont à rajouter en plus des jours mensualisés  
Nombre d'hrs de la régul / Nombre d'hrs par jour du contrat

Le montant de la régularisation est à rajouter au salaire



# LA FIN DE CONTRAT

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles



# LE PREAVIS



## RUPTURE EN PERIODE D'ESSAI :

La convention collective ne prévoyant pas de délai de prévenance, mais si toute fois elle est stipulée au contrat vous pouvez faire appliquer cette clause dans votre contrat.

- 24h pour les enfants accueillis d'au moins de 8 jrs;
- 48h pour les enfants accueillis de 8 jrs à 1 mois;
- 8 jrs calendaires pour les enfants accueillis au-delà d'un mois.

## RUPTURE HORS PERIODE D'ESSAI :

- 8 jrs calendaires pour les enfants accueillis de moins de 3 mois;
- 15 jrs calendaires pour les enfants accueillis de 3 mois à moins d'1 an;
- 30 jrs calendaires pour les enfants accueillis à partir d'1 an.

*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. L'ancienneté nécessaire pour déterminer la durée du préavis est appréciée au jour de la date d'envoi de la lettre recommandée ou de sa date de remise en main propre contre décharge.*

**Durée du préavis: 15 jours calendaires ou 1 mois selon l'ancienneté du contrat.**

- **Exemple:** 15 jours calendaires du 6 janvier 2019 au 20 janvier 2019 inclus.  
(Le 6 janvier 2019 est la date de présentation du courrier RAR)

- **Exemple de date à date:** 1 mois de date à date sans compter le nombre de jours:  
du 8 février 2019 au 7 mars 2019 inclus.

Si le préavis se termine un samedi ou un dimanche, il est prolongé jusqu'au lundi suivant (inclus)

Si le préavis est interrompu par une période de congés payés il conviendra de compter en jours calendaires 15 jours ou 30 jours.

# LES CALCULS DE FIN DE CONTRAT



1. **Le dernier salaire** de l'assistante maternelle avec le paiement des indemnités (Déduction des jours absences avec le CCC si le contrat est arrêté en cours de mois)
2. **La régularisation de salaire** en cas de mensualisation en année incomplète, mais aussi complète (si planning variable ou périscolaire).
3. **L'ICCP** (Indemnité Compensatrice de Congés Payés).
4. **L'indemnité de rupture**, elle est également appelée indemnité de licenciement

Les Petites Bouilles 35140

# CALCUL DE L'INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT



L'indemnité de rupture n'est due que si la salariée a au moins 9 mois d'ancienneté à la date de la réception de la lettre de licenciement. Elle n'est due qu'en cas de licenciement et non due en cas de démission volontaire de l'ass-mat.

## 1. L'INDEMNITE DE RUPTURE AU 1/80<sup>ème</sup> : (Indemnité conventionnelle)

Elle est égale au total de tous les salaires (**bruts**) perçus depuis le début du contrat / 80

## 2. L'INDEMNITE DE RUPTURE AU 1/50<sup>ème</sup> : (Indemnité contractuelle)

Elle est égale au total de tous les salaires (**bruts**) perçus depuis le début du contrat / 50

Au lieu et place de l'indemnité conventionnelle, l'employeur et la salariée peuvent s'engager à verser l'indemnité **CONTRACTUELLE** si son montant est plus avantageux à la salariée. Cette clause doit y être stipulée au contrat.

Les Petites Bouilles 35140



# CALCUL DE L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT

Article L 1234-9 du code du travail



**L'INDEMNITE DE RUPTURE AU 1/4<sup>ème</sup> :** (Indemnité contractuelle)

- **Si 12 mois de référence:**

Calcul du nombre d'année d'ancienneté = nombre de mois travaillés / 12 = **(A)**

Calcul de la Moyenne des 12 derniers mois = Salaires bruts des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement)/12= **(B)**

**L'indemnité sera égale à (A) / 4 x (B)**

- **Si 3 mois de référence:** Il conviendra de prendre le total des salaires bruts des 3 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement **(C)**

**L'indemnité sera égale à (A) / 4 x (C)**

Au lieu et place de l'indemnité conventionnelle, l'employeur et la salariée peuvent s'engager à verser l'indemnité légale de licenciement (**Article L 1234-9 du code du travail**) si son montant est plus avantageux à la salariée. Cette clause doit y être stipulé au contrat.

Les Petites Bouilles 35140

# DECLARATION PAJEMPLOI DES INDEMNITES LIEES A LA FIN DE CONTRAT



Travail effectué	
Période d'emploi	Du 01 au 31 Octobre 2023
Date de paiement du salaire	▼ ▼ ▼
Nombre d'heures normales (y compris les heures d'absence pour congés payés et les heures spécifiques le cas échéant)	0
Nombre de jours d'activité	0
Nombre de jours de congés payés	0 , 0 ▼
Avez-vous des heures majorées ou complémentaires à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Avez-vous des heures spécifiques à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non

Indiquez le nombre d'heures mensualisées des heures normales + la régularisation de salaire :  
= Montant des HN + Montant de la régul / Taux horaire **brut**

Indiquez le nombre de jours mensualisés – les jours d'absences non rémunérés

Indiquez le nombre de jours de congés acquis et payés

Rémunération	
Salaire net (hors indemnités d'entretien, de repas, kilométriques et indemnités de fin de contrat)	0 , 0 €
Indemnités d'entretien	0 , 0 €
Avez-vous versé un acompte à votre salariée ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Avez-vous des indemnités de repas ou kilométriques à déclarer ?	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non

Indiquez le montant du salaire net et le montant de la régularisation de salaire uniquement, **hors ICCP et autres primes de fin de contrat.**

Indemnités de fin de contrat	
Montant de l'indemnité compensatrice de congés payés	0 , 00 €
Montant de l'éventuelle indemnité compensatrice de préavis	0 , 00 €
Montant de la prime de précarité	0 , 00 €
Montant de l'indemnité de rupture	0 , 00 €

Indiquez les montants **NETS** des indemnités liées à la fin de contrat



# CMG ET CREDIT D'IMPOT

Les Petites Bouilles 35140

Association « Les Petites Bouilles 35140 » - Assistant(e)s-maternel(le)s & leurs parents employeurs du (35) : Aides juridiques et postures professionnelles



# CMG



En cas d'emploi direct d'une assistante maternelle ou d'une garde d'enfant à domicile, votre Caf prend en charge une partie de la rémunération de votre salariée.

(CMG rémunération) : le montant de la prise en charge partielle de la rémunération du salarié dépend de vos revenus, du nombre d'enfants et de leur âge.

Un minimum de 15 % de la dépense restera à votre charge. Pajemploi vous verse le CMG rémunération.

**ATTENTION Décret n° 2019-1103 du 30 octobre 2019** A partir du 1<sup>er</sup> novembre 2019, bénéfice du montant à taux plein du complément de libre choix du mode de garde (CMG) pour les familles dont l'enfant a atteint l'âge de 3 ans\* entre les mois de janvier et d'août d'une année civile, jusqu'à la rentrée obligatoire à l'école de l'enfant au mois de septembre.

Plafonds de ressources, revenus nets catégoriels de 2022			
Taux du complément	Nombre d'enfants à charge		
	1 enfant	2 enfants	Par enfant supplémentaire
Taux maximal	22 809 €	26 046 €	3 237 €
Taux médian	50 686 €	57 881 €	7 195 €
Taux minimal	> 50686 €	> 57881 €	> 7195 €

Montant mensuel de la prise en charge par enfant gardé à partir du 1 janvier 2024 - Emploi direct			
Âge de l'enfant	Taux		
	Maximal	Médian	Minimal
Moins de 3 ans*	506,00 €	319,07 €	191,41 €
De 3 à 6 ans	253,00 €	159,56 €	95,71 €

Les Petites Bouilles 35140

# CREDIT D'IMPÔT



Tous les particuliers employeurs peuvent bénéficier de l'avantage fiscal.

Les dépenses engagées pour la garde d'enfants de moins de 6 ans ou l'emploi d'une assistante maternelle agréée ouvrent droit à un crédit d'impôt pour l'ensemble des particuliers employeurs, qu'ils soient soumis ou non à l'impôt sur le revenu.

L'employeur peut obtenir son attestation fiscale via le site PAJEMPLOI.

Déclaration, téléchargez-le



Pour l'année fiscale: 2018

Valider

Année 2018	Garde par une assistante maternelle
Salaires nets payés y compris indemnités d'entretien	4572.58
Cotisations versées	0.00
Prise en charge salaire par votre CAF ou MSA	2268.41
Montant à reporter sur la déclaration de revenus	2304.17

## Frais de garde des enfants de moins de 6 ans nés à compter du 1.1.2012

	1 <sup>ER</sup> ENFANT	2 <sup>E</sup> ENFANT	3 <sup>E</sup> ENFANT
Enfants à charge .....	7GA <input type="text"/>	7GB <input type="text"/>	7GC <input type="text"/>
Enfants à charge en résidence alternée.....	7GE <input type="text"/>	7GF <input type="text"/>	7GG <input type="text"/>

Nom et adresse des bénéficiaires