

INFORMATIONS



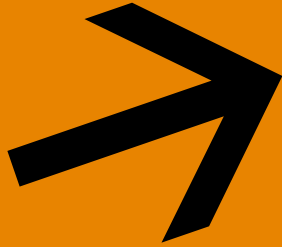
administratives et législatives

concernant l'emploi
d'un assistant maternel
agrée par
un particulier employeur

Pôle sanitaire social



Avancer, c'est notre nature



Ce document a été rédigé afin de vous donner une information la plus complète et vous aider à établir le contrat de travail écrit. Il est établi conformément aux textes législatifs en vigueur :

- Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative au statut de l'assistant maternel et familial
- Décret n° 2006-464 du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels
- Décret n° 2006-627 du 29 mai 2006 relatif aux dispositions du Code du travail applicables aux assistants maternels et assistants familiaux
- Arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels
- Convention Collective Nationale de Travail des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004 applicable au 1^{er} janvier 2005
- Décret n° 2006-1153 du 14 septembre 2006 relatif à l'agrément des assistants maternels et assistants familiaux et modifiant le code de l'Action sociale et des Familles
- Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 du financement de la Sécurité sociale pour 2009
- Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des Maisons d'assistants maternels.

SOMMAIRE

Introduction **p.3**

Les formalités administratives **p.4**

La convention collective nationale des assistants maternels **p.5**

L'embauche de l'assistant maternel **p.6-7**

La rémunération **p.8-12**

La rupture du contrat de travail **p.13-14**

La formation **p.15**

La déclaration des revenus **p.15**

INTRODUCTION

La loi du 27 juin 2005 et la Convention Collective Nationale des assistants maternels du particulier employeur visent à promouvoir la garde d'enfant confié par ses parents au domicile de la personne agréée pour participer à sa prise en charge et son épanouissement.

La profession d'assistant maternel est régie par des dispositions législatives et conventionnelles relatives au Code de l'Action Sociale et de la Famille, au Code de la Santé Publique et au Code du Travail.

La loi du 27 juin 2005 reprend et modifie ces différents Codes. Elle définit le rôle et la fonction des assistants maternels. Elle détermine les conditions d'octroi de l'agrément pour exercer la profession et à pour objectif de mieux garantir les droits des assistants maternels en matière de rémunération, de temps de travail, de congés et de garantie en cas de licenciement.

FORMALITES ADMINISTRATIVES

Les démarches obligatoires

- Les parents doivent contacter la CAF ou la MSA pour demander le dossier de prestation d'accueil du jeune enfant (PAJEMPLOI) permettant de déclarer l'emploi de l'assistant maternel.
- Une fois complété, ce dossier est retourné au centre CAF ou MSA qui va le transmettre au centre PAJEMPLOI au PUY EN VELAY.
- Le centre PAJEMPLOI fait parvenir aux parents le numéro d'immatriculation en tant qu'employeur, le carnet de «volets sociaux» pour déclarer tous les mois les salaires versés à l'assistant maternel. Sur ces volets seront à indiquer :
 1. le nombre de jours d'activité
 2. le nombre d'heures normales ou effectuées
 3. le nombre d'heures majorées ou supplémentaires
 4. le salaire net total
 5. le nombre de jours de congés
 6. le total des indemnités d'entretien
 7. le date de naissance de l'enfant
- Le tout sera à envoyer tous les mois au centre PAJEMPLOI. La déclaration peut se faire sur le site Internet de Pajemploi.
- Le centre PAJEMPLOI traite les volets sociaux, calcule le montant des cotisations sociales et le communique aux parents. Il adresse également une attestation de salaire à l'assistant maternel.
- La prestation d'accueil du jeune enfant se décompose en :
 - 1. Une prime à la naissance versée au 7^e mois de grossesse
 - 2. Une allocation de base versée à la famille. Ces deux sommes sont versées sous condition de ressources. A celle-ci s'ajoutent deux compléments : le complément de libre choix d'activité et le complément de libre choix du mode de garde. Ce dernier est attribué aux parents désirant confier leur enfant à un assistant maternel et permet la prise en charge totale des cotisations sociales ainsi qu'une aide financière variable selon les revenus et l'âge de l'enfant. Il faut que les parents justifient d'une activité professionnelle minimale.

REMARQUE

LES CHÈQUES EMPLOI-SERVICE UNIVERSEL (CESU) PRÉ FINANCÉS PEUVENT ÊTRE UTILISÉS POUR RÉMUNÉRER LES ASSISTANTS MATERNELS, AVEC LEUR ACCORD. CEPENDANT, LES EMPLOYEURS BÉNÉFICIAIRES DU COMPLÉMENT LIBRE CHOIX DU MODE DE GARDE DE LA PRESTATION ACCUEIL DU JEUNE ENFANT CONTINUENT D'EFFECTUER LEUR DÉCLARATION AU CENTRE PAJEMPLOI.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Qu'est-ce qu'une convention collective ?

La convention collective est un accord écrit qui résulte de la négociation entre les syndicats de salariés et ceux des employeurs. Elle définit les règles minimales ainsi que les devoirs et les droits des employeurs et des salariés. Elle met en place des avantages non prévus par le Code du Travail.

Cette convention collective nationale des assistants maternels du particu-

lier employeur s'applique à tous les parents qui emploient directement un assistant maternel agréé et habitant en France ou dans les départements d'outre-mer. La convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle fixe des objectifs et des moyens pour la professionnalisation du métier. Tous les contrats de travail doivent appliquer cette convention collective depuis le 1^{er} janvier 2005.

Les obligations administratives générales : (article 2 de la convention collective)

Les obligations de l'employeur :

- S'assurer que le salarié est titulaire de l'agrément délivré par le Conseil général
- Déclarer l'emploi à la CAF ou à la MSA
- Vérifier l'assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Vérifier l'assurance automobile, notamment la clause particulière de la couverture transport des enfants accueillis à titre professionnel
- Etablir un contrat de travail écrit
- Etablir mensuellement un bulletin de paie
- Procéder à la déclaration nominative mensuelle des salaires auprès de PAJEMPLOI

Les obligations du salarié :

- Présenter la copie de l'agrément à l'employeur et informer l'employeur de toutes modifications des conditions d'accueil
- Communiquer l'attestation personnelle d'assuré social
- Communiquer les attestations d'assurance responsabilité civile professionnelle et d'assurance automobile
- Faire visiter les pièces auxquelles l'enfant aura accès à l'employeur
- Conclure un contrat de travail écrit

L'EMBAUCHE DE L'ASSISTANT MATERNEL

La période d'essai : (article 5 de la convention collective)

Une période d'essai doit être prévue au contrat. Dans les premiers jours de l'essai et au maximum pendant un mois, un temps d'adaptation peut être prévu par l'employeur. Ce temps d'adaptation fait partie de la période d'essai, et est prévu au contrat de travail. La période d'essai, durant laquelle l'employeur ou le salarié peut rompre librement le contrat de travail sans procédure particulière, sera d'une durée maximum de :

- ❶ **trois mois** si l'enfant est accueilli sur 1, 2 ou 3 jours par semaine
- ❷ **deux mois** si l'enfant est accueilli sur 4 jours ou plus par semaine

Durant cette période, les parties peuvent mettre fin au contrat de travail sans préavis, et pour l'employeur, sans avoir à justifier d'une cause réelle et sérieuse.

L'employeur devra cependant délivrer au salarié :

- ❶ un bulletin de paie
- ❷ un certificat de travail mentionnant la date de début et de fin de contrat ainsi que la nature de l'emploi
- ❸ une lettre de rupture, si celle-ci est du fait de l'employeur
- ❹ l'attestation employeur délivrée par Pôle emploi.

La nature du contrat de travail :

Le contrat de l'assistant maternel est un contrat à durée indéterminée. Il ne peut être à durée déterminée que dans des cas particuliers :

- ❶ En cas de remplacement de l'assistant maternel lors d'un arrêt de travail, de maladie ou de la prise des congés en dehors de ceux des parents
- ❷ En cas de remplacement de l'assistant maternel en formation
- ❸ En cas de contrat d'accueil occasionnel pour des parents employeurs travaillant en mission intérimaire.

L'engagement réciproque :

Il peut être rédigé un engagement réciproque, afin de réserver la place de l'enfant chez l'assistant maternel. Il s'agit de s'assurer qu'il n'y ait pas de désistement de l'une ou de l'autre des parties.

L'EMBAUCHE DE L'ASSISTANT MATERNEL

La durée de l'accueil : (article 6 de la convention collective)

Les conditions de l'accueil annuel, hebdomadaire, journalier ou occasionnel sont précisées au contrat. L'assistant maternel ne peut-être employé plus de six jours consécutifs (article 24 de la Loi). Cependant il peut être prévu une dérogation avec accord écrit de l'assistant maternel.

L'accueil annuel :

- L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur les périodes d'accueil programmées dans l'année. Le contrat de travail prévoit le nombre, la date des semaines d'accueil et l'horaire d'accueil journalier. Si les dates des semaines d'accueil ne sont pas connues lors de la signature du contrat de travail, celui-ci devra prévoir un délai de prévenance. Si les deux parties sont d'accord pour modifier les dates des semaines d'accueil, un délai de prévenance sera aussi précisé au contrat. Il y a la possibilité d'effectuer des heures au-delà de celles prévues, après accord des deux parties.

L'accueil hebdomadaire :

- La durée habituelle de l'accueil est de 9 heures par jour, soit 45 heures par semaine. Les périodes d'accueil seront programmées à l'année. A partir de la 46^e heure hebdomadaire une majoration sera appliquée, laissée à la négociation des deux parties.

L'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de 48 heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu au préalable l'accord de celui-ci.

L'accueil journalier :

- Le salarié bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum. L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Toutefois, si l'employeur et le salarié sont d'accord, en raisons d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur, ou en cas d'indisponibilité des parents due à leur travail ou à leur état de santé, pour permettre l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et un accueil de nuit, une dérogation à ces principes pourra être prévue en commun accord.

L'accueil occasionnel :

- C'est un accueil de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier.

LA REMUNERATION

La mensualisation : (article 7 de la convention collective)

Le salaire est mensualisé pour assurer un salaire régulier au salarié, quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, et est calculé sur 12 mois à la date d'embauche. Le paiement du salaire est effectué à date fixe chaque mois. Sur le bulletin de salaire sera précisé, pour information, les jours et les heures d'accueil réellement effectués dans le mois.

Si l'accueil s'effectue sur une année complète, c'est-à-dire que la durée et la période des congés du salarié et de l'employeur sont identiques (5 semaines), le calcul de la mensualisation est le suivant :

- ④ Le salaire horaire brut de base X le nombre d'heures d'accueil par semaine X 52 semaines et divisé par 12 mois
- ④ Ce calcul permet le maintien de la rémunération pendant les congés payés de l'assistant maternel

EXEMPLE : Madame B., assistante maternelle est payée 2,53€ brut de l'heure. Elle travaille 40 heures par semaines. Le salaire mensualisé sera le suivant :
 $2,53 \times 40 \times 52$ divisé par 12 = 438,53€

Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, c'est-à-dire que la durée et la période des congés du salarié et de l'employeur ne sont pas identiques (+ de 5 semaines), le calcul de la mensualisation est le suivant :

- ④ Le salaire horaire brut de base X le nombre d'heures d'accueil par semaine X nombre de semaines d'accueil travaillées dans l'année et divisé par 12 mois

EXEMPLE : Madame C., assistante maternelle est payée 2,53€ brut de l'heure. Elle travaille 40 heures X 36 semaines. Le salaire mensualisé sera le suivant :
 $2,53 \times 40 \times 36$ divisé par 12 = 303,60€

La rémunération des congés annuels s'ajoute à ce salaire mensuel (cf. Chapitre des congés annuels)

Si l'accueil est occasionnel :

- ④ La rémunération se calcule par simple multiplication du nombre d'heures d'accueil effectuées dans le mois par le tarif horaire (Pas de mensualisation). A cela s'ajoute à la fin de la période de l'accueil, l'indemnité de congés payés de 10% de la totalité des salaires versés.

LA REMUNERATION

Les indemnités :

(articles 8 et 9 de la convention collective)

- **L'indemnité de nourriture** : est proposée à titre indicatif par le Conseil général de l'Orne, mais l'indemnité peut être fixée aussi par les parties au contrat en fonction des repas fournis.

- **L'indemnité d'entretien** : est destinée à l'entretien de l'enfant accueilli. Elle couvre et comprend les matériels et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinées à l'enfant à l'exception des couches qui sont fournis par les parents. Elle couvre aussi la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (eau, chauffage, électricité).

L'indemnité ne peut pas être inférieure au montant fixé par accord paritaire et ne peut être inférieure à 85 % du minimum garanti (MIG). Les parties du contrat de travail peuvent convenir d'un montant plus élevé pour tenir compte des besoins de l'enfant. L'indemnité d'entretien est déterminée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Le montant de cette indemnité peut donc évoluer en fonction de la revalorisation du montant du MIG.

La convention collective mentionne une indemnité d'entretien minimum due par journée d'accueil de 9 heures. Comme prévu par la loi du 27 juin 2005, le décret précise que ce montant est calculé en fonction de la durée effective d'accueil de l'enfant.

EXEMPLE : Pour une journée d'accueil de 6 heures, l'indemnité d'entretien minimum sera de : 2,86 divisé par 9 heures X 6 heures = 1,91 € pour 6 heures.

L'indemnité d'entretien peut être réexaminée afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant. Elle n'est pas due en cas d'absence de l'enfant.

- **L'indemnité de déplacement** : en cas de déplacement en voiture pour les besoins de l'enfant, l'employeur devra indemniser l'assistant maternel selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. En cas de multi-employeurs, l'indemnisation est à répartir entre les employeurs demandeurs de déplacements.

Ces indemnités n'ont pas de caractère de salaire et ne sont donc pas soumises à cotisations.

LA REMUNERATION

Les jours fériés : (article 11 de la convention collective)

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un jour habituel de garde de l'enfant. S'il est travaillé, il est majoré de 100%.

Pour les autres jours fériés, ils seront rémunérés, s'ils tombent un jour habituel d'accueil de l'enfant et si l'assistant maternel remplit les trois conditions suivantes :

- ❶ avoir trois mois d'ancienneté avec son employeur
 - ❷ Avoir habituellement travaillé le jour précédent et le jour suivant le jour férié. Il faut prendre en compte les jours de travail prévus au contrat
 - ❸ avoir accompli 200 heures de travail au moins au cours des deux mois précédents le jour férié, s'il travaille 40 heures ou plus par semaine
- ❹ ou un nombre d'heures calculé suivant cette formule :
horaire hebdomadaire x 200/40, s'il travaille moins de 40 heures par semaine

En cas de travail un jour férié, prévu au contrat, celui-ci est rémunéré sans majoration. L'accueil un jour férié non prévu au contrat peut être refusé par le salarié.

Les congés annuels : (article 12 de la convention collective)

❶ **La durée :** L'assistant maternel a droit à 30 jours de congés par an soit 5 semaines. Ceci représente 2,5 jours de congés payés par mois d'accueil pendant l'année de référence (1^{er} juin au 31 mai). 12 jours consécutifs ouvrables de congés doivent lui être attribués entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sauf accord entre les parties. Les congés sont fixés par l'employeur. Toutefois en cas de multi-employeurs, et si un accord n'est pas trouvé avec ses employeurs, l'assistant maternel pourra fixer lui-même la date de ses congés soit trois semaines en été et une semaine en hiver. Elle avertira ses employeurs avant le 1^{er} mars de l'année.

❷ **Le montant de l'indemnité :**

La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle des congés payés (en cas de mensualisation sur une année complète)
- Soit au 1/10^e de la rémunération totale brute perçue par le salarié au cours de l'année de référence, et de l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

◉ Modalités de versement :

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris et la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète, la rémunération des congés s'ajoute au salaire mensuel de base.

Si l'accueil est occasionnel la rémunération des congés s'effectue à la fin de chaque accueil selon la règle des 1/10^e

L'indemnité des congés payés est versée :

- Soit en une seule fois au mois de juin
- Soit lors de la prise principale des congés
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés
- Soit par 12^e chaque mois

La rémunération des congés a un caractère de salaire et est soumise à cotisations.

Congés sans perte de rémunération :

◉ Pour évènements familiaux :

Le salarié bénéficie sur justification, de congés pour évènements familiaux. Il pourra avoir droit à :

- ④ 4 jours pour son mariage
- ④ 1 jour pour le mariage de son enfant
- ④ 2 jours pour le décès d'un enfant, du conjoint, du partenaire d'un PACS
- ④ 1 jour pour le décès du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère
- ④ 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant
- ④ 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère
- ④ 1 jour pour le décès d'un frère ou d'une sœur
- ④ 1 jour en cas d'appel de préparation à la défense nationale.

Congés avec perte de rémunération :

- ◉ **Pour enfants malades :** Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an ou de cinq jours par an pour un enfant de moins d'un an ou si le salarié assure la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.
- ◉ **Pour convenance personnelle :** Des congés peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié.

LA REMUNERATION

L'absence de l'enfant : (article 14 de la convention collective)

Toute absence de l'enfant doit être justifiée. Les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés comme si l'enfant était présent.

En cas d'absence de l'enfant due à la maladie ou à l'accident, les parents devront faire parvenir dans les 48 heures un certificat médical à l'assistant maternel. Dès lors, l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes périodes d'absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total des absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année. Au-delà de 10 jours d'absence pour raison de maladie ou d'accident, l'assistant maternel sera de nouveau rémunéré.

Dans le cas d'absence pour maladie qui dure 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absences les parents décideront soit de maintenir le salaire, soit de rompre le contrat de travail. La loi du 27 juin 2005 prévoit le versement d'une indemnité compensatrice fixée par décret.

Cas particuliers : (article 16 de la convention collective)

◦ **Congés maternité, paternité, adoption ou congés parental du salarié :**

Durant le congé de l'assistant maternel, le salaire n'est pas versé par l'employeur. La maternité ou l'arrêt de travail pour raisons de santé de l'assistant maternel ne doit pas être un motif de licenciement de ce dernier. Si l'assistant maternel envisage de reprendre son activité à l'issue de son congé, il doit, pendant ses congés, informer son employeur de ses intentions quant à la poursuite du contrat de travail avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé.

Pendant le congé de maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois minimum avant la fin du congé de maternité du salarié.

◦ **Congés maternité de l'employeur :** Si au cours de cette période, l'employeur n'emploie plus l'assistant maternel et qu'il ne souhaite pas le réembaucher à l'issue du congé maternité, l'assistant maternel doit être licencié. Si au cours de cette période, le parent continue d'employer l'assistant maternel et qu'il souhaite réserver une place d'accueil pour l'enfant à naître, cela doit faire l'objet d'un avenant écrit portant sur les modifications apportées au contrat de travail. Cela relève d'une négociation entre les deux parties.

◦ **Congés maladie de l'assistant maternel :** En cas d'arrêt maladie ou accident, l'assistant maternel doit fournir à ses employeurs ainsi qu'à la Sécurité Sociale un certificat d'arrêt de travail, dans les 48 heures. Il ne sera pas rémunéré par les parents durant cette période, mais recevra les indemnités de la Sécurité Sociale.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail : (article 18 de la convention collective)

Lorsque l'employeur décide de ne plus confier son enfant à l'assistant maternel, ceci entraîne la rupture du contrat de travail et le licenciement. Lorsque le salarié décide de ne plus accueillir l'enfant c'est une démission. La notification de cette rupture devra se faire par lettre recommandée avec accusé-réception. La date de présentation de la lettre en recommandé fixe le point de départ du préavis.

En cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai, les parents n'auront ni délais, ni formalités à respecter.

En cas de rupture du contrat, après la période d'essai, le préavis sera de :

- **15 jours** calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur
- **1 mois** calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution,

doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé. La période de préavis est assimilée à une période de travail. Le préavis ne pourra pas se prendre durant une période de congés

En cas de rupture du contrat en cours d'accueil, une régularisation du salaire devra être réalisée en comparant les sommes versées mensuellement avec le nombre d'heures réellement travaillées.

En cas de suspension ou de retrait d'agrément, la rupture du contrat de travail s'impose à l'employeur qui doit signifier le retrait forcé de l'enfant à la date de la suspension ou de retrait d'agrément. Le préavis n'est pas nécessaire.

Les charges liées à la rupture du contrat de travail, consécutives à la suspension ou au retrait d'agrément de l'assistant maternel ne peuvent pas être supportées par le particulier employeur.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Indemnités de licenciement :

En cas de rupture du contrat de travail de plus d'un an sur l'initiative de l'employeur, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture est due au salarié. Cette indemnité se calcule de deux manières :

- ❶ soit, le total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat divisé par 120 (indemnité prévue par la convention collective)
- ❷ Soit, 1/5^e du salaire brut mensuel X les années de présence. (indemnité prévue par le Code du Travail)

La formule la plus avantageuse pour le salarié est à retenir.

L'indemnité de licenciement est exonérée de cotisations sociales et est non soumise à l'impôt sur le revenu.

Documents à fournir :

Quel que soit le motif de la rupture, l'employeur devra donner au salarié à la fin du contrat de travail :

- ❶ le bulletin de salaire
- ❷ un certificat de travail mentionnant la nature de l'emploi, la date de début et de fin de contrat
- ❸ l'attestation employeur à demander auprès de Pôle emploi
- ❹ le reçu pour solde de tout compte que le salarié doit signer

Règlements des litiges :

Pour toute question ou en cas de désaccord entre parents et assistant maternel, vous pouvez contacter le plus tôt possible le Bureau des Agréments qui pourra vous conseiller sur les démarches à effectuer, ainsi que la Direction Départementale du travail et de l'Emploi.

S'il subsiste un litige sérieux, vous pouvez vous adresser à la justice en saisissant le Tribunal des Prud'hommes.

LA

FORMATION

La formation obligatoire :

L'assistant maternel agréé doit suivre une formation obligatoire qui lui est proposée par le Conseil général.

L'assistant maternel devra suivre une formation de :

- ❶ 120 heures s'il est agréé après le 1^{er} janvier 2007, dont 60 heures seront effectuées avant tout accueil d'enfant.

L'assistant maternel fournira au parent employeur le calendrier de sa formation, afin qu'ils puissent s'organiser ensemble pour l'accueil de l'enfant.

L'assistant maternel sera rémunéré normalement par le parent employeur pendant son temps de formation.

Pour l'accueil des enfants confiés habituellement à l'assistant maternel, il existe diverses possibilités de garde :

- ❷ Les parents trouvent une solution eux-mêmes (jour de congé de l'un des parents, arrangement avec la famille, amis, voisins...)
- ❸ L'enfant est confié à une halte-garderie, crèche ou un autre assistant maternel. Dans ce cas les frais de garde supplémentaires des parents seront remboursés par les services du Conseil général, sur présentation de facture acquittée ou d'un bulletin de salaire accompagné d'un relevé d'identité bancaire, de l'identité de l'assistant maternel en formation, ainsi que de l'identité du mode de garde remplaçant.

LA DECLARATION DES REVENUS

L'assistant maternel est soumis à l'impôt sur le revenu. S'il opte pour le régime fiscal particulier, il doit calculer :

- ❶ Le total de ses salaires (comprenant le salaire d'activité, les indemnités de congés payés) et les indemnités d'entretien.
- ❷ Une somme forfaitaire correspondant à 3 fois le SMIC horaire brut multiplié par le nombre de jours de garde de l'année. (Ce calcul s'applique pour chaque enfant gardé)
- ❸ Lorsque la durée de garde est inférieure à 8 heures par jour, le forfait doit être calculé selon la formule suivante : le SMIC horaire brut multiplié par le nombre d'heures de garde, divisé par 8 heures. Ce résultat multiplié par trois et multiplié par le nombre de jours d'accueil.
- ❹ Le revenu à déclarer est égal à la différence positive entre ces deux sommes.

Pour toutes informations complémentaires, vous pouvez vous adresser à votre centre des impôts.



13, rue Marchand-Saillant - BP541
61016 ALENÇON Cedex
Tél. 02 33 81 60 00
Fax 02 33 81 60 44
<http://www.orne.fr>
E-mail : pss.pmi@cg61.fr