

Le point sur...

La Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur

Depuis le 1^{er} janvier 2005, la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur est applicable.

Vous confiez votre enfant à une assistante maternelle agréée. En tant que parent employeur, vous êtes concerné par les dispositions de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur.*

Cette convention détermine les conditions d'emploi de votre assistante maternelle et d'accueil de votre enfant. Elle fixe un nouveau cadre juridique adapté aux spécificités de la profession et détermine les droits et obligations de chacun. Elle vous permettra d'exercer pleinement votre rôle d'employeur en définissant avec votre salariée les conditions dans lesquelles vous lui confiez votre enfant.

En outre, la convention collective prévoit la mise en place de la formation professionnelle continue, ainsi que la création d'un fonds destiné à développer la négociation collective. Elle instaure un régime de prévoyance obligatoire financé par des cotisations salariales et patronales.

** Ce nouveau dispositif conventionnel ne doit pas être confondu avec le projet de loi relatif à la révision du statut légal des assistants maternels de 1992, actuellement en cours de débats parlementaires.*

Qui est concerné ?

Vous êtes un particulier qui emploie une assistante maternelle pour l'accueil de son enfant.

Votre assistante maternelle doit :

- être au service du particulier employeur ;
- être titulaire d'un agrément du Conseil général ;
- exercer sa profession à son domicile ;
- avoir souscrit une assurance responsabilité civile professionnelle.

A JOUR AU

1^{er} janvier 2005

Vous pouvez vous procurer la convention :

- sur le site internet de la fepem :

www.fepem.fr

- ou pour une édition reliée, en adressant votre demande à :

FEPEM

Boite postale 6411 -
75064 PARIS cedex 02
accompagnée d'un
chèque de 9,75 €

Pour en savoir plus...

Contactez un conseiller
FEPEM au :

 N° Indigo **0 825 07 64 64**
0,15 € TTC / MN

ou connectez-vous sur :
www.fepem.fr

Contrat de travail

Un contrat de travail écrit doit être établi pour chaque enfant.

Il contient un certain nombre de mentions et précise notamment la durée de la période d'essai, les périodes d'accueil de l'enfant, la rémunération de l'assistante maternelle, les indemnités d'entretien, les jours fériés travaillés.

Un modèle du contrat de travail est annexé à la convention collective. Il recense toutes les questions à aborder avec l'assistante maternelle avant de conclure le contrat de travail afin de prévenir d'éventuels litiges.

Que devient le contrat de travail en cours ?

La convention collective s'impose à tous les contrats de travail en cours et à toutes les nouvelles embauches.

Si vous avez déjà conclu un contrat de travail avec votre assistante maternelle, quelques adaptations sont peut-être nécessaires afin d'être en conformité avec les nouvelles dispositions conventionnelles. Les modifications ainsi apportées feront l'objet d'un avenant au contrat de travail initial.

Durée de l'accueil

Vous devez définir les périodes d'accueil programmées dans l'année (à compter du 1^{er} janvier 2005 pour les contrats en cours) : semaines d'accueil, nombre de jours par semaine et horaires d'accueil journalier.

La durée de l'accueil ainsi prédéterminée est l'élément essentiel qui permet de calculer le salaire mensuel de base.

Que faire si vous ne confiez pas votre enfant comme prévu ?

Les absences de votre enfant, lors de périodes d'accueil prévues au contrat, donnent lieu à rémunération intégrale. Le dispositif antérieur d'indemnités d'absence égales à la moitié de la rémunération n'est plus applicable.

Cependant, la convention prévoit que le salaire n'est pas maintenu lorsque :

- les absences de l'enfant sont dues à une maladie et ne dépassent pas une période de 14 jours consécutifs ou 10 jours d'accueil dans l'année ;
- les absences de l'enfant sont dues à une hospitalisation.

Dans ces deux cas, vous communiquez à l'assistante maternelle, dans les 48 heures, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Rémunération

Pour faciliter la gestion de votre budget et assurer à votre assistante maternelle une rémunération régulière, le salaire de base est mensualisé. Quelles que soient la durée de l'accueil hebdomadaire et sa répartition dans l'année, vous versez à votre salariée une rémunération identique répartie sur 12 mois.

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

Le salaire horaire brut de base ne peut être inférieur à 1/8^e du salaire statutaire brut journalier (2,25 Smic), soit au 1^{er} janvier 2005 : 2,14 euros (cf. tableau p 4).

Comment gérer les absences de votre salariée ?

En cas d'absence de votre assistante maternelle pour maladie ou convenance personnelle, le salaire sera minoré du nombre d'heures non effectuées.

Quelle rémunération verser si votre enfant est gardé plus longtemps que prévu ?

Lorsque des heures non prévues au contrat sont effectuées, il y a lieu de rémunérer des heures complémentaires, voire des heures majorées dont le taux est à négocier entre vous et votre salariée au moment de la rédaction du contrat.

Congés payés

Votre assistante maternelle a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué (entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante). En tant que parent employeur, il vous appartient de fixer la date de ses congés. Toutefois, des règles particulières sont prévues lorsque l'assistante maternelle garde plusieurs enfants de familles différentes.

Comment rémunérer les congés payés de votre salariée ?

Les règles relatives à la rémunération des congés payés ainsi qu'à leur date de versement diffèrent selon les périodes d'accueil programmées dans l'année.

N'hésitez pas à contacter votre conseiller Fepem.

BON À SAVOIR...

Crédit d'impôt

Pour les revenus 2005 à déclarer en 2006, l'avantage fiscal dont bénéficient les parents employeurs d'assistantes maternelles est transformé en un crédit d'impôt. Ainsi, cet avantage fiscal bénéficiera aussi bien aux familles imposables que non imposables.

Ce crédit d'impôt est égal à 25 % des dépenses effectivement supportées (salaires nets plus indemnités versées*, moins les allocations perçues) et limitées à 2 300 € par an et par enfant de moins de 6 ans.

**Les frais de repas et éventuellement les suppléments exceptionnels n'ouvrent pas droit au crédit d'impôt.*

L'accord de Prévoyance : nouvelles dispositions

en cas d'arrêt de travail de votre salariée, pour maladie ou accident



Quelles sont les garanties accordées ?

Cet accord prévoit pour l'assistante maternelle, sous certaines conditions, une garantie complémentaire en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité et pour le parent employeur une simplification des formalités.

L'incapacité

Une indemnité d'incapacité de travail est versée à votre assistante maternelle en arrêt de travail pour maladie, accident de la vie privée, accident du travail et assimilé, en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Montant de l'indemnité journalière prévoyance

Il est égal à 76 % du salaire brut* moins l'indemnité journalière de Sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces.

* Montant plafonné à 100 % du salaire net perçu dans la profession d'assistant maternel.

Prise en charge

- en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu par la Sécurité sociale : dès le 1^{er} jour indemnisable par la Sécurité sociale ;
- dans les autres cas, y compris les suites d'états pathologiques survenus antérieurement à la prise d'effet de l'accord* à partir du 11^e jour de l'arrêt.

* Conformément à l'article 2 de la loi Evin du 31.12.1989.

Durée de l'indemnisation

Elle prend fin lorsque l'une des conditions suivantes apparaît :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la Sécurité sociale ;
- à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- au 1^{er} jour d'effet de la retraite.

Cas particulier : Pour les salariées en activité au-delà de 65 ans, l'indemnisation d'un arrêt de travail survenu après 65 ans cesse au 90^e jour d'arrêt continu.

L'invalidité

Une rente d'invalidité 2^e ou 3^e catégorie est versée en complément de celle de la Sécurité sociale.

Montant de la rente prévoyance

Le montant de la rente annuelle d'invalidité est égal à 90 % du salaire annuel net perçu dans la profession d'assistant maternel, moins la pension ou la rente annuelle réelle de la Sécurité sociale avant déduction des prélèvements sociaux appliqués à ce revenu de remplacement.

Durée de l'indemnisation

Elle prend fin lorsque l'une des conditions suivantes apparaît :

- en cas d'arrêt du versement de la pension ou de la rente de Sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite ;
- au plus tard au 60^e anniversaire de l'intéressé.

BON À SAVOIR...

L'IRCEM Prévoyance verse les cotisations sociales dues à l'Urssaf sur les compléments de salaires et rentes. En tant que particulier employeur, vous n'avez aucune cotisation à verser sur ces prestations.

Comment faire pour que votre assistante maternelle soit indemnisée ?

En cas d'arrêt de travail, il suffit de contacter l'IRCEM Prévoyance pour obtenir le bordereau de demande d'indemnisation.

Pour bénéficier de l'indemnisation, votre salariée doit :

- en cas d'incapacité de travail, le justifier dans les 48 heures, en vous adressant un avis d'arrêt de travail ;

- en cas d'invalidité, justifier auprès de l'Ircem Prévoyance, de la perception d'une pension pour une invalidité de 2^e ou 3^e catégorie, ou d'une rente accident de travail pour une invalidité égale ou supérieure à 66 %,
- être soignée sur le territoire de l'Union Européenne ;
- se soumettre, s'il y a lieu, à une contre-visite.

Pour en savoir plus...

Contactez un conseiller IRCÉM Prévoyance :

- par téléphone au
03 20 45 35 22

- ou connectez-vous sur
www.ircem.fr



Salaire minimum par enfant

	Montants
Salaire horaire brut	2,14 €
Salaire horaire net*	1,63 €

* Cette valeur ne concerne que les assistantes maternelles âgées de moins de 65 ans.

BON À SAVOIR...

Pour bénéficier de l'AFEAMA, la rémunération journalière de l'assistante maternelle ne doit pas dépasser :

5 fois le smic horaire brut, soit 38,05 € par jour et par enfant.

Absence de l'enfant

En cas d'absence de l'enfant, le dispositif antérieur n'est plus applicable (voir nouvelles dispositions page 2).

Indemnité d'entretien

L'indemnité est fixée au minimum à **2,65 €** par journée d'accueil. À celle-ci, s'ajoutent éventuellement les frais de repas, si le parent employeur ne fournit pas le repas pour l'enfant, et de déplacement, si le salarié transporte l'enfant avec son véhicule. L'ensemble de ces indemnités n'est pas soumis à cotisations.

Taux de cotisations

Nouveautés au 1^{er} janvier 2005 :

- la base de calcul de la CSG/CRDS, qui était fixée initialement à 95 % de la rémunération, est portée à 97 % ;
- le taux des cotisations patronales de Sécurité sociale-Solidarité passe de 29,50 % en 2004 à 29,30 %. Cette baisse est liée à la diminution du taux accidents de travail ;
- une nouvelle cotisation est due pour financer le régime de prévoyance et le fonds du paritarisme.

Important

Pour les bénéficiaires de l'AFEAMA, les cotisations liées à ces nouvelles dispositions sont prises en charge par la CAF ou la MSA dans les conditions habituelles.

	(en %)	Part salariale	Part patronale	Total
Sécurité sociale ⁽¹⁾ - Solidarité		9,10	29,30	38,40
Fonds national d'aide au logement (FNAL)		-	0,10	0,10
CSG et CRDS (partie imposable) ⁽²⁾		2,90	-	2,90
CSG (partie non imposable) ⁽²⁾		5,10	-	5,10
Assédic (chômage) ⁽³⁾		2,40	4,00	6,40
IRCEM retraite complémentaire		3,00	4,50	7,50
IRCEM prévoyance ⁽⁴⁾		1,15	1,27	2,42
AGFF ⁽⁵⁾		0,80	1,20	2,00
Formation professionnelle		-	0,15	0,15

Ces taux sont applicables aux salaires mensuels bruts inférieurs ou égaux au plafond de la Sécurité sociale (2 516 €). Pour des rémunérations supérieures, contactez l'Urssaf.

(1) Maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales, accidents du travail.

(2) Ce taux s'applique sur 97 % de la rémunération brute.

(3) La contribution Assédic n'est plus due à compter du premier jour du trimestre civil suivant celui au cours duquel le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

(4) Dont la cotisation patronale au fonds du paritarisme au taux de 0,12 %.

(5) Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et l'ARRCO.

Pour en savoir plus...

N'hésitez pas à contacter votre Urssaf.

Connectez-vous sur : www.urssaf.fr