

Votre enfant est gardé par une assistante maternelle agréée. Depuis le 1^{er} janvier 2005, son contrat de travail est régi par une nouvelle convention collective. Voici l'essentiel de ce que vous devez savoir.

ASSISTANTES MATERNELLES : la nouvelle donne

Première étape avant d'employer une assistante maternelle, assurez-vous qu'elle est titulaire de l'agrément obligatoire, délivré par le président du conseil général de votre département (voir encadré). Une fois votre décision prise, vous devrez la déclarer à l'Urssaf dans les 8 jours suivant son embauche. Si vous êtes bénéficiaire du complément de libre choix du mode de garde de la Paje, votre déclaration d'embauche sera prise en compte lors de la demande de cette aide à votre Caf. Celle-ci transmettra les informations au Centre Pajemploi qui vous attribuera votre numéro d'employeur.

Vérifiez aussi qu'elle a souscrit une assurance de responsabilité civile professionnelle et, si nécessaire, une garantie particulière auprès de son assureur automobile si elle doit transporter votre enfant.

Établissez un contrat par enfant

Que vous confiez un ou plusieurs enfants à l'assistante maternelle, vous devez établir un contrat de travail écrit pour chaque enfant accueilli, en deux exemplaires, signés par vous-même et l'assistante maternelle.

Vous pouvez utiliser le contrat-type annexé à la convention collective. Certaines mentions sont obligatoires, notamment la durée de la période d'essai (2 mois au plus pour un accueil d'au moins 4 jours par semaine, 3 mois au plus pour 1 à 3 jours de garde hebdomadaire), les périodes d'accueil et d'absence prévisibles de l'enfant, le salaire et les frais d'entretien, les jours fériés, etc. Pour les connaître, consultez l'article 4 de la convention collective.

Le contrat précise également les conditions d'accueil de votre enfant, qu'il soit

régulier ou occasionnel. S'il est régulier, le contrat indique sa durée quotidienne, hebdomadaire et le nombre de semaines d'accueil dans l'année. Si votre assistante maternelle travaille plus de 45 heures par semaine, elle doit



L'agrément : sésame de la profession

Pour être agréée par le président du conseil général de son département, l'assistante maternelle doit passer une visite médicale, justifier d'aptitudes éducatives, disposer d'un logement adapté et offrir des conditions d'accueil garantissant la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis. L'agrément délivré à l'assistante maternelle doit préciser le nombre d'enfants accueillis dans la limite de trois au plus en même temps et de six au total (sauf dérogation particulière), ainsi que les horaires d'accueil. À l'heure où nous rédigeons cet article, la loi portant sur la réforme du statut des assistants maternels prévoit, entre autres, la redéfinition, par décret, des critères d'attribution de l'agrément, de sa durée (jusqu'à présent elle était fixée à 5 ans) et de son renouvellement. Elle affirme aussi l'obligation de formation initiale avant d'exercer la profession et de formation après embauche (décrets à paraître).

être payée, à partir de la 46^e heure, à un taux majoré négocié entre vous. En tout état de cause, selon la nouvelle loi sur le statut des assistants maternels, vous ne pouvez pas lui demander de travailler plus de 48 heures par semaine sans son accord.

Bon à savoir : la nouvelle convention collective s'impose aussi aux contrats signés avant le 1^{er} janvier 2005. Il est possible de les mettre en conformité en rédigeant un avenant.

Un salaire mensualisé en cas d'accueil régulier

Toutes les heures travaillées doivent désormais être payées. Le salaire horaire brut de base ne peut pas être inférieur, par enfant, à 1/8^e du salaire statutaire brut journalier, soit 2,26 euros depuis le 1^{er} juillet 2005.

Si l'assistante maternelle accueille votre enfant de manière régulière, vous devez calculer son salaire sur une base mensuelle, cela quel que soit le nombre d'heures d'accueil dans la semaine et de semaines de travail programmées sur l'année.

La convention collective prévoit deux façons de le calculer.

→ L'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines y compris les congés payés de votre employée). Le salaire mensuel est égal à :
salaire horaire brut contractuel X nombre d'heures d'accueil hebdomadaire X 52 semaines, le tout divisé par 12.

→ L'accueil s'effectue sur une année incomplète (semaines programmées hors congés annuels de la salariée). Le salaire correspond à :
salaire horaire brut contractuel X nombre d'heures d'accueil hebdomadaire X nombre



de semaines programmées, le tout divisé par 12.

Ce salaire correspond uniquement aux semaines travaillées par l'assistante maternelle. Il convient de rajouter la rémunération relative à ses congés payés. À noter : en cas d'accueil occasionnel, le salaire mensuel est égal au salaire horaire de base multiplié par le nombre d'heures d'accueil dans le mois

Les aides de la Caf

Le complément de libre choix du mode de garde offre une prise en charge d'une partie du salaire de l'assistante maternelle et cent pour cent des cotisations sociales.

Pour en bénéficier, votre activité professionnelle doit vous procurer un revenu mensuel minimum (361,37 euros si vous êtes seul et 722,74 euros si vous vivez en couple.) et le salaire journalier de l'assistante maternelle agréée ne doit pas dépasser 5 Smic horaires bruts (soit 40,15 euros au 1^{er} juillet 2005) par jour et par enfant gardé.

Les indemnités

À la rémunération de votre salariée, vous devez ajouter une indemnité d'entretien, négociée entre vous, mais qui ne

peut pas être inférieure à 2,65 euros par jour d'accueil. Elle correspond aux investissements en matériel d'éveil, de jeux, à la part de consommation d'eau, d'électricité, etc.

Si les repas (déjeuners, goûters...) sont fournis par l'assistante maternelle, vous devez aussi lui verser une indemnité dont le montant est défini d'un commun accord. Enfin, s'ajoute éventuellement une indemnité de déplacement si l'assistante maternelle transporte votre enfant dans sa voiture.

Ces indemnités ne sont pas considérées comme un salaire et ne sont donc pas soumises à cotisation.

Bon à savoir : l'attestation d'emploi adressée par le centre Pajemploi aux salariées vaut pour bulletin de salaire.

Côté congés...

La salariée a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. En principe, c'est vous qui fixez les dates des vacances, mais en cas de pluralité d'employeurs et faute d'accord, l'assistante maternelle a le droit de fixer au plus 3 semaines de congés d'été et une semaine l'hiver.

POUR ALLER PLUS LOIN

→ Vous pouvez commander la convention collective aux "Journaux Officiels", 26 rue Desaix, 75015 Paris (6,85 euros avec les frais de port) ou la consulter sur le site : www.legifrance.gouv.fr

Pour obtenir des renseignements complémentaires :

→ FEPEM, FÉDÉRATION NATIONALE DU PARTICULIER EMPLOYEUR, au 0 825 07 64 64 (0,15 euros ttc/mn) ou consultez le site www.fepem.fr

→ Snpaam, SYNDICAT NATIONAL PROFESSIONNEL DES ASSISTANTES ET ASSISTANTS MATERNELS, Bât. Cévennes - 19 bis rue Blaise Pascal, 78800 Houilles. www.assistante-maternelle.org

Pour effectuer vos démarches en tant qu'employeur d'une assistante maternelle :

→ www.caf.fr
→ www.pajemploi.urssaf.fr

En cas d'absence

Vous devez maintenir le salaire de l'assistante maternelle en cas d'absence de votre enfant pendant une période d'accueil prévue au contrat, sauf si elle est imputable à la salariée ou en cas de maladie de l'enfant justifiée par certificat médical (dans la limite de 10 jours par an pour de courtes maladies ou de 14 jours consécutifs de maladie ou d'hospitalisation). Dans ce dernier cas, l'assistante maternelle devrait percevoir une indemnité compensatrice dont le montant doit être fixé par décret. ■

Françoise Renou

RECTIFICATIFS

* Dans le dossier de mai 2005 sur les modes de garde, page 8, il fallait lire : "dans la crèche de la commune, sont accueillis toute la journée et toute la semaine des enfants âgés de 2 mois à 4 ans" au lieu de "âgés de 2 mois à 3 ans dont les deux parents travaillent".

* Dans ce même dossier, page 16, la formulation "assistante maternelle non agréée" est erronée puisque c'est précisément l'agrément, délivré par les services de Pmi, qui confère la dénomination d'"assistante maternelle".