

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Salaire de l'assistante maternelle employée par un particulier employeur

La rémunération de l'assistante maternelle agréée constitue un élément essentiel de la relation de travail. Comment se calcule le salaire de base ? Faut-il appliquer des majorations en fonction des heures de garde réalisées ? Quelles indemnités doivent être versées ? Quel est l'impact d'une absence sur le salaire ? Nous vous présentons les principales informations à connaître.

Comment se calcule le salaire d'une assistante maternelle ?

Taux horaire applicable

Le taux horaire brut varie en fonction du niveau de formation de l'assistante maternelle. **Il ne peut pas être inférieur** au salaire horaire minimum fixé par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Le salaire horaire brut ne peut pas être inférieur à 3,79 € (salaire horaire minimum prévu par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile majoré de 4 %).

Le salaire horaire brut **ne peut pas être inférieur** aux montants suivants :

Salaire horaire minimum prévu par la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile

Minimum légal, soit 3,34 € par heure d'accueil et par enfant

C'est le montant le plus avantageux qui s'applique.

L'employeur et l'assistante maternelle peuvent se mettre d'accord pour un salaire horaire brut de base supérieur.

À savoir

Les indemnités versées à l'assistante maternelle pour l'entretien, les repas, les indemnités kilométriques par exemple, ne sont pas prises en compte pour déterminer le salaire minimum conventionnel.

Mode de calcul du salaire mensualisé de base

Le salaire est **obligatoirement mensualisé** quels que soient le nombre d'heures de travail par semaine et le nombre de semaines de travail dans l'année. La mensualisation permet de verser un salaire régulier à l'assistante maternelle. Elle ne s'applique pas en cas d'accueil occasionnel.

Le salaire de base se calcule de la manière suivante :

1^{re} étape : nombre d'heures de travail par semaine × 52 semaines / 12 mois = nombre d'heures de travail lissées par mois

2nde étape : nombre d'heures de travail lissées par mois × salaire horaire brut = salaire de base mensualisé

Le salaire de base se calcule de la manière suivante :

1^{re} étape : nombre d'heures de travail par semaine × nombre de semaines programmées / 12 mois = nombre d'heures de travail lissées par mois

2nde étape : nombre d'heures de travail lissées par mois × salaire horaire brut = salaire de base mensualisé

À noter

Une **régularisation** prévisionnelle est réalisée chaque année à la **date anniversaire du contrat du travail**. Cette régularisation se calcule en comparant les salaires mensualisés qui ont été versés avec les salaires qui auraient été payés sur la base des heures **réellement effectuées**. Cette régularisation est établie par un écrit, signé par les parties.

Quand l'accueil est **occasionnel**, le salaire n'est pas mensualisé et se calcule de la manière suivante :

salaire brut à verser = salaire horaire brut × nombre d'heures d'accueil effectuées au cours du mois

À savoir

En cas de contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacer une assistante maternelle absente, le lissage de la rémunération est calculée sur 12 mois quelque soit la durée du CDD.

Comment sont payées les heures supplémentaires d'une assistante maternelle ?

L'assistante maternelle peut être amenée à effectuer des heures « supplémentaires ». Les majorations à appliquer pour ces heures varient selon le volume d'heures travaillées.

Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base. Elles **peuvent** être majorées par accord écrit entre l'assistante maternelle et l'employeur.

Les heures travaillées au-delà de 45 heures par semaine sont majorées.

Le taux de majoration de ces heures est fixé par accord entre l'assistante maternelle et l'employeur.

Ce taux ne peut **pas être inférieur à 10 %** et doit être précisé dans le contrat de travail.

Le salaire de l'assistante maternelle est-il majoré en cas de difficultés particulières liées à l'accueil d'un enfant ?

L'accueil d'un enfant présentant des difficultés particulières, temporaires ou permanentes donne droit à une majoration du salaire. Cette majoration varie en fonction de l'importance des difficultés provoquées par l'accueil de l'enfant. Le taux de majoration du salaire de base est fixé par accord entre l'assistante maternelle et l'employeur. Il est précisé dans le contrat.

Comment se calcule le salaire en cas d'absence de l'enfant ou de l'assistante maternelle ?

La rémunération doit être calculée en prenant en compte les absences, aussi bien celles de l'enfant gardé que celles de l'assistante maternelle.

Les courtes absences pour maladie, consécutives ou non, ne sont pas rémunérées dans la limite de **5 jours** par an.

Le particulier employeur avertit l'assistant maternel de l'absence. Il transmet le justificatif de l'absence à l'assistant maternel dès que possible et au plus tard au retour de l'enfant.

Les absences pour maladie ou hospitalisation qui durent 14 jours calendaires consécutifs ne sont pas rémunérées. Si l'absence se prolonge, l'employeur doit rétablir le salaire ou rompre le contrat.

Le calcul de ces limites est réalisé par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date anniversaire.

Les jours d'accueil prévus au contrat, mais non effectués du fait de l'absence de l'enfant, sont rémunérés (garde de l'enfant par ses grands-parents par exemple).

La rémunération versée par l'employeur peut être réduite en cas d'absence de l'assistante maternelle. Par exemple, en cas d'arrêt de travail pour maladie ou de congé sans solde.

Comment sont payés les jours fériés d'une assistante maternelle ?

La réglementation diffère selon que le jour férié est le 1^{er} mai ou un autre jour férié. Elle varie également selon que le jour férié est travaillé ou chômé.

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé et payé s'il tombe un **jour habituel** d'accueil de l'enfant.

L'employeur et l'assistante maternelle peuvent convenir que le jour est travaillé. Le travail de ce jour doit être **exceptionnel**. Dans ce cas, l'assistante maternelle a le droit au doublement de sa rémunération.

Les autres jours fériés peuvent être chômés ou travaillés :

Les jours fériés chômés tombant un **jour habituellement travaillé** ouvrent droit au maintien de la rémunération sous conditions.

L'assistante maternelle doit avoir travaillé le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le 1^{er} jour de travail qui suit le jour férié.

Exemple

Une assistante maternelle garde un enfant 4 jours par semaine (lundi, mercredi, jeudi et vendredi). Un jour férié tombe sur un mercredi. Pour avoir droit au maintien de sa rémunération, l'assistante maternelle devra avoir travaillé le lundi (dernier jour de travail avant le jour férié) et le jeudi (1^{er} jour de travail qui suit le jour férié).

À noter

Si le particulier employeur a autorisé l'absence, le jour est considéré comme travaillé.

Les heures d'accueil de l'enfant sont rémunérées avec une majoration de 10 % .

Comment se calcule l'indemnité de congés payés d'une assistante maternelle ?

La période de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La **rémunération brute des congés** est égale :

Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)

Soit au 1/10^e de la rémunération totale brute (y compris celle versée pour les congés payés pris sur la période de référence) perçue par le salarié au cours de l'année de référence. Ce calcul ne tient pas compte des indemnités (entretien, nourriture...)

L'employeur doit appliquer le calcul **le plus avantageux** pour l'assistante maternelle.

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due pour les congés payés **remplace le salaire de base**.

La rémunération due pour les congés payés pour l'année de référence **s'ajoute au salaire mensuel brut de base**.

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

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat, de l'une des manières suivantes :

En 1 seule fois au mois de juin

Lors de la prise principale des congés

Au fur et à mesure de la prise des congés

Attention

toute autre condition de paiement des congés payés est interdite. Il n'est **pas possible** de verser les congés payés **tous les mois**.

L'indemnité de congés payés pour l'année de référence **n'est pas incluse** dans le salaire mensuel brut.

La rémunération des congés payés dus est **versée à la fin de chaque accueil**.

Quelles indemnités sont versées à l'assistante maternelle pour couvrir les frais liés à l'accueil de l'enfant ?

Les indemnités éventuelles versées à l'assistante maternelle figurent au contrat de travail.

Indemnité d'entretien

L'assistante maternelle bénéficie d'une indemnité d'entretien pour couvrir les frais suivants :

Jeux et matériels d'éveil

Matériels et produits de couchage et de puériculture (sauf les couches qui sont fournies par les parents)

Consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, par exemple

L'indemnité prévue par la convention collective est au moins égale à 3,80 € par enfant et pour une journée de 9 heures.

Son montant varie en fonction de la durée d'accueil sans pouvoir être inférieur à 2,65 €.

Un simulateur propose de réaliser une estimation mensuelle des indemnités d'entretien :

- Calculer les indemnités d'entretien de l'assistante maternelle

Indemnité de frais de repas

Lorsque l'assistante maternelle **fournit les repas pour l'enfant accueilli**, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur. Cette indemnité s'ajoute au salaire.

Le contrat de travail précise la nature, le nombre de repas fournis et le montant de l'indemnité défini entre les parties et déterminé en fonction des repas fournis.

À noter

L'indemnité de repas n'est **pas prise en compte** pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Indemnité liée à la conduite d'un véhicule

L'assistante maternelle peut, à la demande de l'employeur, accepter de transporter l'enfant gardé avec son **véhicule personnel** (à l'école ou un parc de jeux par exemple).

L'employeur verse alors à l'assistante maternelle **une indemnité kilométrique**.

Ce montant ne peut **pas être inférieur** au barème de l'administration et il ne peut **pas être supérieur** au barème fiscal. Ces 2 barèmes constituent une **limite basse** et une **limite haute**.

Limite basse fixée par le barème de l'administration

Montant des indemnités kilométriques pour une automobile

Type de véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

Limite haute fixée par le barème fiscal

Un simulateur propose de réaliser une estimation de cette limite haute :

- Frais réels : calculer vos frais kilométriques

Lorsque **plusieurs employeurs** demandent des déplacements, l'indemnité due par chacun d'entre eux est calculée en fonction du nombre d'enfants transportés.

Le nombre d'enfants transportés correspond aux enfants présents dans le véhicule, y compris les enfants de l'assistante maternelle si le déplacement est effectué pour répondre à leurs besoins.

Chaque employeur doit alors à l'assistante maternelle une partie de l'indemnité calculée **pour son enfant**.

À noter

Les indemnités liées à la conduite d'un véhicule **ne sont pas prises** en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés à verser au salarié.

Remboursement des frais de transports

Lorsque l'accueil s'effectue dans une Mam, les employeurs remboursent les frais de transport correspondants aux dépenses engagées par le salarié pour se rendre sur son lieu de travail.

Comment est payé le salaire de l'assistante maternelle ?

L'employeur paie le salaire à l'assistante maternelle **tous les mois**, à une date et dans les conditions prévues au contrat de travail.

L'employeur déclare sa rémunération en ligne à **Urssaf Service Pajemploi**.

- Urssaf Service Pajemploi en ligne

L'employeur peut utiliser les moyens de paiement suivants : virement, chèque, titres Cesu préfinancé ou espèces. Le salaire peut être payé en espèces jusqu'à 1 500 € par mois.

Le centre Pajemploi établit et adresse un bulletin de paie à l'assistante maternelle.

À noter

L'employeur peut également adhérer au service **Pajemploi+** sur son espace personnel.

Dans ce cas, 2 jours après la déclaration de salaire de l'assistante maternelle, Urssaf service Pajemploi se charge de prélever le salaire sur le compte bancaire, après avoir déduit le montant du CMG.

3 jours après la déclaration, il reverse le salaire sur le compte bancaire de l'assistante maternelle.

À qui s'adresser en cas de litige entre le particulier employeur et l'assistante maternelle ?

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Où s'adresser ?

Conseil de prud'hommes

Assistante maternelle

Questions – Réponses

- Impôt sur le revenu – Comment une assistante maternelle doit-elle déclarer ses revenus ?
- Un particulier employeur peut-il payer un salarié avec un Cesu préfinancé ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Assistante maternelle
- Moyens de paiement
- Congés payés d'une assistante maternelle
- Impôt sur le revenu – Frais de garde d'enfant hors du domicile (crédit d'impôt)

Pour en savoir plus

- Site officiel du particulier employeur et du salarié
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Accoss)
- Urssaf service Pajemploi
Source : Urssaf Caisse nationale (ex-Accoss)
- Indemnités kilométriques – Barème fiscal
Source : Ministère chargé des finances
- Arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques
Source : Ministère chargé des finances

Comment faire si...

J'ai besoin de faire garder mes enfants

Services en ligne

- Urssaf Service Pajemploi en ligne
Téléservice
- Calculer les indemnités d'entretien de l'assistante maternelle
Simulateur

Textes de référence

- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-1 et L423-2
Dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels (article L423-2)
- Code de l'action sociale et des familles : article L423-3
Contrat de travail
- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-4 et L423-5
Indemnités et fournitures pour l'entretien de l'enfant (article L423-4), rémunération pendant les périodes de formation (article L423-5)
- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-6 et L423-7
Indemnité représentative du congé annuel payé
- Code de l'action sociale et des familles : articles L423-17 à L423-22
Indemnités d'entretien (article L423-18), rémunération (article L423-19), rémunération en cas d'absence de l'enfant (article L423-20)
- Code de l'action sociale et des familles : articles D423-5 à D423-13
Mentions du contrat de travail (article D423-5), indemnités et fournitures pour l'entretien de l'enfant (article D423-6), indemnité d'entretien (article D423-7), indemnité de nourriture (article D423-8), heures supplémentaires (article D423-10)
- Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021
Rémunération (article 1 Annexe 5), indemnités d'entretien et frais de repas (article 114-1 et 2), indemnité en cas d'utilisation par le salarié de son véhicule (article 113), jours fériés (article 47)
- Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels
Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels à compter du 1er avril 2025



AGGLOMÉRATION

Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavillon

Tél. : 04 90 78 82 30