



Comment recruter votre assistante maternelle ?

Vous êtes à la recherche d'une assistante maternelle mais vous ignorez les démarches à effectuer (où chercher ? quelles questions poser en entretien ? combien la payer ?...)

Vous trouverez ci-dessous quelques règles vous permettant de mettre toutes les chances de votre côté pour recruter l'assistante maternelle qui correspond le mieux à vos attentes.

Espérant que ces conseils vous seront d'une aide précieuse,

Bien sincèrement,

Coralie Moreau
Responsable du Service lecteurs de *Vies de famille*

@ Téléchargez tous les anciens Services lecteurs sur le site de *Vies de famille* : www.viesdefamille.fr
Posez toutes vos questions liées à l'emploi sur le blog www.questionsdemploi.typepad.fr



VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !

Vies de famille est un magazine diffusé plusieurs fois par an aux allocataires des caisses d'Allocations familiales. Depuis maintenant 5 ans, nous mettons gratuitement à la disposition des lecteurs des dossiers complémentaires (comme celui que vous avez entre les mains), le plus souvent axés sur les thèmes de l'emploi.

Êtes-vous favorable à cette initiative ?

Si oui, quels sont les thèmes que vous souhaitez voir abordés ?

- 1-
- 2-
- 3-

Concernant en particulier le dossier ci-joint, diriez-vous que celui-ci répond à votre besoin d'information ?

.....

Si non, quelles sont les informations précises dont vous auriez eu besoin ?

- 1-
- 2-
- 3-

Réponse par mail :
cmoreau@reedbusiness.fr

Ou par courrier :
RBI – Coralie Moreau
2, rue Maurice Hartmann
92133 Issy-les-Moulineaux

Ou par fax :
01 46 29 47 79

Comment recruter son assistante maternelle ?

➤ La recherche

Où se renseigner ?

Vous pouvez obtenir la liste des assistants maternels en vous renseignant :

- auprès des services de protection maternelle et infantile ([PMI](#)) ;
- auprès de la mairie de votre commune (service petite enfance) ;
- auprès du centre communal d'action sociale ([CCAS](#)) ;
- sur le site www.mon-enfant.fr, mis en place par la Caisse nationale d'Allocations familiales, pour obtenir la liste des structures d'accueil de votre département (Crèches familiales, RAM...) ;
- auprès du relais assistants maternels ([RAM](#)), si ce service existe dans votre commune ;
- sur les sites de certains conseils généraux.

Il est conseillé de commencer vos recherches le plus tôt possible, pendant votre grossesse.

➤ L'entretien de recrutement

Quelles sont les questions à poser ?

- ➊ Depuis combien de temps exercez-vous ?
- ➋ Depuis combien de temps avez-vous votre agrément ? *
- ➌ Combien d'enfants accueillez-vous ? Quel âge ont-ils ?
- ➍ Quel est votre tarif horaire brut ?
- ➎ De quel espace disposent les enfants pour jouer ?
- ➏ Où et comment dorment les enfants accueillis ? Pouvez-vous nous montrer ?
- ➐ Comment s'organisent les journées, les repas, les sorties ?

Questions diverses sur ce que vous souhaitez savoir, par exemple : avez-vous un animal de compagnie ? est-ce que vous fumez ? ...

* Important :

c'est au parent de vérifier que l'assistant(e) maternel(le) est bien agréé(e). Il suffit de lui demander une copie de l'agrément. L'agrément est délivré par les services PMI du conseil général.

Quels sont les indices favorables à noter lors de l'entretien ?

- vous sentir en confiance,
- la façon dont l'assistant(e) maternel(le) vous accueille,
- un contact chaleureux,
- un(e) assistant(e) maternel(le) qui prend son temps pour bavarder avec vous,
- observer sa façon de regarder et de parler à votre bébé,
- observer son cadre de vie, son logement (clair, agréable, sécurisé ?)
- sentir l'atmosphère qui règne dans la maison de l'assistant(e) maternel(le),
- quelles relations il/elle noue avec les enfants dont il/elle s'occupe.

➤ Le contrat de travail

Que doit-il préciser ?

- la date d'embauche ;
- les assurances (responsabilité civile, professionnelle, assurance voiture...)
- la durée de la période d'essai ;
- les périodes d'accueil et les horaires ;
- les absences prévues de l'enfant ;
- la rémunération de l'accueil ;
- les congés payés ;
- les frais d'entretien ;
- les jours fériés travaillés ou chômés ;
- le repos hebdomadaire.

La période d'essai est de trois mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur un à trois jours par semaine, deux mois s'il court sur quatre jours et plus par semaine.

Les absences de l'enfant non prévues au contrat sont rémunérées, sauf si elles sont la conséquence d'une maladie ou d'un accident.

S'il s'agit de petites maladies, les parents bénéficient de dix jours d'absence justifiée par an, pendant lesquels l'assistant(e) maternel(le) n'est pas rémunéré(e), à condition que les parents produisent sous 48 heures un certificat médical, daté du 1^{er} jour d'absence.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de plus de 14 jours consécutifs, les parents devront maintenir le salaire prévu ou décider de rompre le contrat.

Le salaire : le tarif horaire minimum brut est fixé à 0,281 fois le Smic horaire par jour et par enfant soit depuis le 1^{er} juillet 2008 à **2,45 €** de l'heure mais c'est au parent de négocier avec l'assistant(e) maternel(le). En dehors du CDD, il doit être mensualisé.

Les indemnités supplémentaires

Des indemnités s'ajoutent au salaire de base afin de compenser **les frais d'entretien** de l'enfant (couchage, jeux, consommation d'eau, de gaz, d'électricité...).

Leur montant minimal s'établit à 2,81 € par enfant et par journée de 9 heures ou plus. Si les repas ne sont pas fournis par les parents, l'assistant(e) maternel(le) a droit à une indemnité spécifique de nourriture, dont le montant est librement négocié entre lui/elle et les parents.

Il/elle peut percevoir une majoration de tarif (à négocier) :

- au-delà de 45 heures par semaine ;
- en cas de difficultés ou contraintes liées à l'accueil (handicap par exemple).

**A noter : ces montants sont réévalués à chaque augmentation du Smic horaire et du minimum garanti.*

Les congés payés sont de cinq semaines au plus, déterminées par l'employeur s'il est le seul à le/la faire travailler. Si l'assistant(e) maternel(le) a plusieurs employeurs, c'est d'un commun accord qu'ils détermineront la date des congés.

Cet accord doit être finalisé au plus tard le 1^{er} mars de chaque année afin que chacun puisse organiser ses vacances. Si aucun accord n'est trouvé, c'est à l'assistant(e) maternel(le) de fixer au maximum quatre semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver, sous réserve de leur acquisition.

Le régime de prévoyance

Un(e) assistant(e) maternel(le) peut bénéficier d'une indemnisation complémentaire à la Sécurité sociale si :

- il/elle est agréé(e) ;
- il/elle est immatriculé(e) à la Sécurité sociale depuis au moins douze mois ;
- il/elle a cotisé sur une période globale des 4 trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité.

=> Vous pouvez télécharger un modèle de contrat de travail sur le site de la Fepem (Fédération nationale des particuliers employeurs) :

www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/contrat_AM.pdf

Dans la version synthétique ci-dessous (source : www.fepem.fr), vous trouverez les informations essentielles à faire figurer dans un contrat de travail :

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée d'un assistant maternel agréé

Entre l'employeur :

Nom / Adresse :
En qualité de (père – mère – tuteur ou autre):
N° d'identification de l'employeur / N° U.R.S.S.A.F. ou PAJEMPLOI.

et le ou la salarié(e) :

Nom / Adresse :
N° personnel d'immatriculation SECURITE SOCIALE :
Date de délivrance de l'agrément :ou date du dernier renouvellement :
Assurance Responsabilité Civile Professionnelle / N° de police
Assurance automobile / N° de police

Il est conclu un contrat de travail régi par les dispositions de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur. L'employeur remet un exemplaire de cette convention au salarié ou s'assure que celui-ci en possède un à jour.

Le contrat est établi pour l'accueil de l'enfant :

Nom / Prénom / Date de naissance :

DATE D'EFFET DU CONTRAT : (à compter du premier jour de la période d'essai).

1. PERIODE D'ESSAI : (article 5)

Durée / Modalités de la période d'adaptation

2. DUREE ET HORAIRE D'ACCUEIL DE BASE : (article 6)

> horaire hebdomadaire : nombre d'heures :selon le planning suivant :

- jour(s) d'accueil :
- heures d'accueil par jour d'accueil : deh (heure d'arrivée) àh (heure de départ)
- jour de repos hebdomadaire :
- planning mensuel s'il y a lieu :
- > durée annuelle :
- nombre de semaines d'accueil (planning annuel) :
- préciser le délai de prévenance en cas de modification de planning :

1. JOURS FERIES : (article 11)

- jours fériés travaillés :

3. CONGES PAYES : (article 12)

- Préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

4. REMUNERATION : (article 7)

4.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : ...€ correspond à un salaire horaire net de base : ... €

4.2. Salaire mensuel de base :

- a) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année complète :
Salaire mensuel brut Salaire mensuel net€
- b) Si l'accueil doit s'effectuer sur une année incomplète :
Salaire mensuel brut Salaire mensuel net€

5. INDEMNITES D'ENTRETIEN ET DE FRAIS DE REPAS : (article 8)

Frais d'accueil, montant journalier :€ / Repas fourni par :Montant, s'il y a lieu :€

6. INDEMNITES DIVERSES (article 9)

Frais de déplacement : barème€ / Autres :

7. CONDITIONS PARTICULIERES A DEFINIR S'IL Y A LIEU :

Contraintes de l'employeur :/ Modalités de l'accueil péri scolaire / Enfant présentant des difficultés particulières / Acceptation ou non de la présence d'animaux domestiques chez le salarié / Définition des conditions et limites des sorties de l'enfant en dehors du domicile du salarié / Autres.

VOIR AUSSI ANNEXE N 5^{bis} - DOCUMENTS A JOINDRE AU CONTRAT DE TRAVAIL.

Signature de l'employeur Signature du salarié

(précédée de : Lu et approuvé) (précédée de : Lu et approuvé)

➤ [Quelles sont les aides pour les parents ?](#)

Si votre dernier enfant est né après le 1^{er} janvier 2004, vous pouvez peut-être bénéficier du complément de libre choix du mode de garde de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje).

En revanche, l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) peut être versée aux familles dont les enfants sont nés, adoptés ou recueillis en vue d'adoption avant le 1^{er} janvier 2004.

⇒ Pour connaître toutes les conditions pour bénéficier de ces prestations, renseignez-vous sur www.caf.fr ou auprès de votre Caf.

Le parent peut également bénéficier d'un crédit d'impôt qui correspond à 50 % des sommes engagées pour l'embauche d'un(e) assistant(e) maternel(le) dans la limite de 2 300 € par an et par enfant de moins de 6 ans.

⇒ Pour plus de précisions : www.impots.gouv.fr

Bon à savoir !

Vous ne pourrez pas bénéficier du complément de libre choix du mode de garde Paje ni de la réduction d'impôts :

- si l'assistant(e) maternel(le) que vous employez n'est pas agréée ;
- si vous omettez de déclarer ses salaires ;
- si le montant de la rémunération que vous lui versez dépasse 5 Smic horaires par jour et par enfant gardé (cela ne concerne que l'aide de la Caf et ne fait pas obstacle au crédit d'impôt).

➤ En cas de problème avec l'assistante maternelle

Le parent employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant, ce qui entraîne la rupture du contrat de travail. L'employeur doit envoyer à l'assistant(e) maternel(le) une lettre recommandée avec avis de réception dans lequel il indique son souhait de retirer son enfant. Hors période d'essai, un préavis est à effectuer. Sa durée est au minimum de 15 jours pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté et 1 mois pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. Lors de la rupture du contrat de travail, l'assistant(e) maternel(le) a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

Facilitez vos paiements grâce au Chèque Emploi Service Universel (Cesu) préfinancé

Le Cesu préfinancé vous permet de payer non seulement un salarié employé à domicile, mais aussi la garde d'enfants hors de votre domicile (assistante maternelle agréée, crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants et garderies périscolaires).

Le Cesu vous permet de :

- **simplifier vos démarches administratives.** Il vous dispense d'effectuer de nombreuses démarches : déclaration à l'Urssaf, demande d'immatriculation à la Sécurité sociale pour un salarié non immatriculé, bulletin de salaire...
- **bénéficier de l'ensemble des avantages fiscaux** applicables aux services à la personne.

Comment l'obtenir ?

Les Cesu sont distribués par des organismes habilités (employeur, mutuelle, caisse de retraite...). Pour l'utiliser, vous devez :

- obtenir l'accord du salarié (ici l'assistant(e) maternel(le),
- continuer à adresser les volets sociaux Pajemploi ou AFEAMA si vous êtes bénéficiaires d'aides Caf.

⇒ Pour en savoir + : www.cesu.urssaf.fr

Parmi les contacts utiles...

Fédération nationale des particuliers employeurs (Fepem)

N° Indigo : 0 825 07 64 64

Site Internet : www.fepem.fr

Pajemploi : www.pajemploi.urssaf.fr

Urssaf : www.urssaf.fr

Il existe plusieurs organismes représentant les assistants maternels, parmi lesquels :

Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistantes Maternelles (UFNAFAAM)
www.ufnafaam.fr

Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux :
www.assistante-maternelle.org

Trouvez les différents modes de garde pour votre enfant, accueil collectif, accueil individuel, accueil de loisirs sans hébergement, lieux d'accueil enfants parents... sur le site www.mon-enfant.fr