BULLETIN D'INFORMATIONS DE L'UNION DEPARTEMENTALE CGT-FORCE OUVRIERE DE LA CORREZE

Supplément au NUMERO 52 - 3ième trimestre 2016

FORCE OUVRIERE CORREZE

Rédaction Administration - UD-FO de la Corrèze - 21 rue Jean-Fieyre B.P. 50055 - 19102 BRIVE Cedex - Tél. : 05 55 24 00 54 - Fax : 05 55 24 02 98

Directeur de la Publication : Marie-Christine CAQUOT

Dépôt légal : novembre 2009 – C.P.P.A.P 0314S06192

Dispensé de timbrage BRIVE DDU

PRESSE DISTRIBUÉE PAR LA POSTE

SPECIAL ASSISTANTES MATERNELLES

Du 28 novembre au 12 décembre 2016

Donnez du poids

À vos droits !

Votez FO **Et faites voter FO**

Mercredi 15 Novembre

à 18H30

Salle Dumazeau à Brive

Avec la participation du délégué FO spécialiste en droit social des assistantes maternelles

---

FO TPE 2016

Soyez acteurs de vos droits

VOTEZ FORCE OUVRIERE

ÉLECTIONS TPE 2016

Meeting 3 Novembre 2016

à 18 H

avec Frédéric SOUILLOT,

Secrétaire Confédéral

Salle Dumazeau à Brive

Élections TPE 2016 : mode d'emploi

Une TPE, mais qu'est-ce que c'est ?

TPE est l'abréviation de "Très Petites Entreprises". Cela fait référence à des entreprises dont le nombre de salariés est égal ou inférieur à 10.
Depuis 2008 (loi LME), la dénomination officielle de ces structures est micro-entreprises. Toutefois, le terme de TPE reste largement utilisé dans le langage courant. Les TPE constituent une sous-catégorie des PME (petites et moyennes entreprises).

Le "top 5" des secteurs comptant le plus de TPE :

1. Services aux particuliers dont santé, action sociale : 28 % des TPE.
2. Services aux entreprises : 23 % des TPE.
3. Commerce : 21 % des TPE.
4. Bâtiment et travaux publics : 14 % des TPE.
5. Café, Hôtellerie, Restauration : 8 % des TPE.

Source : DARES, décembre 2013 - Insee sirene chiffres au 1er septembre 2012

Rentrent également dans le champ d'application de ces élections les emplois de la famille. Même si ces salariés ne travaillent pas en entreprise ils représentent plus d'1 million de salariés employés par des particuliers. On compte parmi eux, les assistantes maternelles, les femmes de ménage, les gardes d'enfant, le soutien scolaire, les gardes-malades, les aidants pour personnes âgées...
Les employés à domicile en chiffres :

- 1 084 522 employés de maison (hors garde d'enfants au domicile du particulier).
- 106 848 gardes d'enfants au domicile du particulier.
- 346 285 assistants maternels.
- 13 148 autres emplois familiaux.

Source : IRCEM, chiffres de 2014

La représentation des salariés des TPE et des employés à domicile

Ces salariés, souvent isolés, ne bénéficient d'aucune représentation au sein de leur entreprise. Pas de délégués du personnel, pas de délégué syndical... d'où l'enjeu des élections TPE, pour conserver une représentation au niveau national pour la négociation des conventions collectives de travail.

Les élections TPE : qu'est-ce que c'est ?

Du 28 novembre au 12 décembre 2016 aura lieu partout en France **l'élection syndicale des TPE** (Très Petites Entreprises - moins de 11 salariés). Que vous soyez garde d'enfant, assistant(e) maternel(le), assistant(e) de vie, baby-sitter, ou employé(e) familial(e), vous êtes directement concerné(e) par cette élection. Grâce à votre vote, vous allez pouvoir élire le syndicat qui vous représentera dans les prochaines années. En effet, ce sont les organisations syndicales qui négocient les conventions collectives qui définissent vos conditions d'activité dans chaque branche professionnelle. A l'issu du vote, seules les organisations qui auront recueilli le plus grand nombre de voix à l'élection TPE pourront désormais assurer cette mission.

FO, votre syndicat

Le sigle **FO** désigne la confédération générale du travail Force Ouvrière. **FO** représente environ 500 000 adhérents implantés dans les entreprises privées, l'industrie, le commerce, les services, les entreprises publiques et les administrations. Historiquement, **FO** se différencie des autres organisations syndicales par sa liberté et son indépendance à l'égard du patronat, des gouvernements, des partis politiques et de toute influence extérieure. Cette indépendance est mise au service d'une cause unique : la défense de vos droits et de votre pouvoir d'achat.

Pourquoi voter FO ?

FO se mobilise depuis de nombreuses années en faveur des salariés des Très Petites Entreprises afin qu'ils bénéficient, malgré leur grand isolement, des mêmes droits et des mêmes avantages que les salariés des PME et des grandes entreprises : salaires, heures supplémentaires, congés, accès à la formation, régime santé, retraites, prévoyance... **FO** est à l'origine de la signature de nombreux accords en faveur des salariés des TPE. De plus, malgré l'absence de représentation syndicale directe, la forte implantation locale de **FO** sur le territoire permet à chaque salarié d'une TPE de prendre directement contact avec un responsable **FO** proche de son lieu de travail pour être informé, accompagné et défendu si nécessaire (conciliation, prud'hommes...).

En nous aidant à obtenir le meilleur score possible à l'élection TPE 2016, vous nous permettrez de légitimer encore davantage notre action face aux organisations patronales et de peser plus fort dans les négociations futures pour l'amélioration de vos conditions de travail.

Véronique Delaitre
Permanente fédérale FGTA-FO

Votre vote FO TPE 2016 : mode d'emploi

Qui peut voter FO ?

Vous pouvez voter **FO** à l'élection TPE si :

- vous étiez salarié(e), en décembre 2015, d'une entreprise de moins de 11 salariés ou employé(e) à domicile,
- vous avez plus de 16 ans au 28 novembre 2016.

Comment voter FO ?

Pour voter **FO** aux prochaines élections TPE 2016, rien de plus facile :

- **Le 5 septembre** au plus tard : les salariés recevront le courrier d'information relatif à la tenue de l'élection TPE et à leur inscription sur la liste électorale.

Au cas où vous ne seriez pas inscrit vous aurez jusqu'au 26 septembre pour formuler une demande en ligne (e-recours) ou par courrier.

Nous vous conseillons, dans ce cas, de prendre contact avec votre représentant **FO**. Ce dernier vous accompagnera dans vos démarches si vous avez besoin de faire un recours.

- **Courant novembre :** chaque électeur recevra le matériel de vote ainsi que les programmes des organisations syndicales candidates.

- **Du 28 novembre au 12 décembre :** vous pourrez voter pour **FO** en ligne ou par correspondance.

- **Le 22 décembre :** les résultats de l'élection seront proclamés.

Résultats

Les négociations Force Ouvrière

Dépourvus de représentation syndicale dans "l'entreprise", les assistant(e)s maternel(le)s et salarié(e)s du particulier employeur, indispensables à de très nombreuses familles et leurs enfants, n'en ont pas moins des droits.

FO a toujours agi pour qu'elles/ils soient reconnu(e)s comme des professionnel(le)s à part entière !

Assistant(e)s maternel(le)s

En 2004 : création d'un cadre conventionnel

À l'initiative de **FO** est signée la convention collective nationale (CCN) des assistants maternels du particulier employeur.

La CCN instaure l'engagement réciproque, le contrat de travail écrit pour chaque enfant, la prise en compte des congés payés, l'indemnité de rupture ou encore les indemnités d'entretien. Elle confirme en outre la loi de 1978 sur la mensualisation et instaure son mode de calcul.

En 2006 : accord sur la formation professionnelle

L'accord sur la formation professionnelle est signé par **FO** en 2006. Ainsi, depuis le 1er janvier 2007, les salarié(e)s peuvent accéder à la formation continue comme tout salarié.

En 2009 : mise en place de la certification professionnelle

Négociée par **FO** en 2009, la certification est le premier diplôme de niveau V inscrit au RNCP (équivalent CAP) qui permet aux assistant(e)s maternel(le)s de faire reconnaître leurs compétences et leurs savoir-faire auprès de leurs employeurs. La certification s'obtient par le biais de la formation ou de la Validation des Acquis de l'Expérience et est entièrement gratuite.

En 2010 : amélioration de l'accord prévoyance

Gérée depuis 2004 par l'IRCEM prévoyance, elle permet de bénéficier d'une couverture complémentaire en cas de maladie, d'accident ou d'invalidité. Depuis 2010, la couverture de l'incapacité de travail et de l'invalidité de catégorie 2 et 3 a été améliorée. Par ailleurs, une rente éducation croissante en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie a été mise en place, ainsi que le versement d'un capital en cas de survenance de certaines maladies.

Enfin, il faut préciser qu'en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail, le (ou la) salarié(e) conserve le bénéfice de l'ensemble des garanties pour une durée de 4 mois. Tous les renseignements et détails sont disponibles sur www.ircem.com.

En 2016 : formation professionnelle

FO a participé à la renégociation de l'accord sur la formation professionnelle.

Ce que FO va négocier à partir de 2016

La santé au travail, l'indemnité de rupture, les absences des enfants, l'accueil occasionnel...

Pourquoi voter **FO** ? Qui mieux que **FO**, à l'origine des droits conventionnels, peut les faire respecter et vous représenter.

Du 28 Novembre au 12 Décembre : TPE : Je vote FO

Rupture du contrat de travail d'une assistante maternelle

Des parents emploient une assistante maternelle et ils ne souhaitent plus lui confier la garde de leur enfant. La convention collective des assistants maternels du particulier employeur encadre la rupture du contrat de travail.

La plupart du temps, 2 principales raisons motivent les parents à mettre fin au contrat de leur assistante maternelle :

- ils décident de ne plus lui confier l'enfant, pour des raisons qui leur sont personnelles. Par exemple : ils ont trouvé un autre mode de garde pour leur enfant (l'un des parents, eux-mêmes, la garderie, les grands-parents ...), ils déménagent, l'enfant rentre à l'école ... ;
- l'agrément de l'assistante maternelle lui a été retiré ou suspendu.

Si ce sont les parents qui décident de retirer la garde de l'enfant, ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail. Ils doivent toutefois notifier à l'assistante maternelle leur décision par courrier recommandé.

En effet, comme tout employeur qui procède au licenciement de son salarié, les parents doivent faire connaitre leur décision par écrit. Ils n'ont toutefois pas l'obligation de faire connaître à l'assistante maternelle la raison de ce retrait (Cass. Soc., 16 décembre 2009 : n° 08-42579 et Cass. Soc., 2 décembre 2015 : n° 14-24546).

L'article 18 de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur semble exclure la remise en main propre de cette lettre au profit de la lettre recommandée avec AR uniquement (convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, IDCC n° 2395).

Article 18 : Rupture du contrat

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes : a) Rupture à l'initiative de l'employeur. - Retrait de l'enfant L'employeur peut exercer son droit de retrait de l'enfant. Ce retrait entraîne la rupture du contrat de travail. L'employeur qui décide de ne plus confier son enfant au salarié, quel qu'en soit le motif, doit lui notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Lorsque la rupture du contrat n'est pas du fait des parents mais du fait de la suspension ou du retrait de l'agrément, ils doivent tout de même lui envoyer une lettre lui signifiant le retrait de l'enfant pour mettre fin au contrat de travail. Dans ce cas, ils doivent faire apparaitre le motif de cette rupture : la suspension ou le retrait de l'agrément. Cette précision leur permet de ne pas avoir à respecter de préavis ni à verser d'indemnité de rupture (excepté les congés payés qui sont dus).

Article 18 : Rupture du contrat

g) Rupture pour suspension ou retrait de l'agrément. "L'employeur n'est pas responsable de la rupture du contrat. La suspension ou le retrait de l'agrément s'impose au salarié et à l'employeur. Celui-ci ne peut plus confier son enfant au salarié et lui signifie le retrait forcé de l'enfant entraînant la rupture du contrat de travail par lettre, avec avis de réception, à la date de notification de la suspension ou du retrait de l'agrément par le conseil général. Dans ce cas le contrat se trouve rompu sans préavis ni indemnité de rupture, du seul fait de la suspension ou du retrait de l'agrément".

Lorsque les parents décident de rompre le contrat de travail de leur assistante maternelle agréée, ils doivent respecter un préavis, car le contrat ne peut prendre fin du jour au lendemain. Ce préavis est d'une durée de :

- 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine comptent) si l'ancienneté est inférieure à moins d'1 an ;
- 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

Outre les indemnités de congés payés (qui correspondent à la rémunération des congés payés dus et non pris), les parents doivent verser à l'assistante maternelle une indemnité de rupture du contrat, dès lors que cela fait au moins 1 an que l'assistante maternelle travaille pour eux.

Le calcul de cette indemnité est le suivant : 1/120 x le total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.

Exemple

Salaire versé au total : 12 600 euros pendant toute la durée du contrat.

L'indemnité de rupture est de : 12 600 / 120 = 105 euros.

Dominique Riera - Avocat

Action Sociale

Les branches des Assistantes Maternelles et des Salariés du Particulier Employeur vous aident financièrement. Les partenaires sociaux des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur viennent de créer des fonds d'action sociale de branche. Il en ont délégué la gestion à l'IRCEM Prévoyance.

Les premières aides mises en place de ce fonds portent sur la poursuite d'études de vos enfants.

Aides aux études pour vos enfants de moins de 26 ans

Les aides liées à la poursuite d'études (lycée et études supérieures) vous sont proposées lorsqu'un de vos enfants, de moins de 26 ans, poursuit ses études en vue de l'obtention de diplômes quelles que soient les modalités d'enseignement (présentielle ou à distance).

Ainsi, nos interventions peuvent porter sur :

- L'achat de livres ou de manuels scolaires (y compris sur support numérique).
- L'aide à l'installation dans un logement étudiant.
- L'aide au financement d'un stage (stage avec convention de stage, non rémunéré ni gratifié).
- L'aide à la poursuite d'études hors de France.

Les demandes d'aides peuvent être formulées toute l'année.

Ces aides ne sont pas renouvelables pour un même enfant, excepté l'aide à l'achat de livres (renouvelable tous les 2 ans pour un même enfant).

A noter : Pas d'intervention pour les étudiants en alternance qui doivent se rapprocher du groupe de protection sociale auprès duquel ils cotisent.

Ces aides sont soumises à des conditions de ressources, vous devez remplir le formulaire téléchargeable sur **www.ircem.com** pour vérifier que vous pouvez en bénéficier.

Le téléchargement de la demande d'aide sociale, ainsi que la liste des justificatifs à joindre seront accessibles uniquement si vous remplissez les conditions de ressources.

IMPORTANT : Vos ressources seront systématiquement vérifiées sur pièces justificatives par les services de l'IRCEM lors de l'étude de votre dossier. Par conséquent, nous vous demandons de veiller à l'exactitude des données saisies afin d'éviter un refus d'intervention du fait d'un dépassement de plafond de ressources.

Véronique Delaitre - Permanente fédérale FGTA-FO

La grande élection syndicale pour les salariés des Très Petites Entreprises
FO TPE 2016
www.info-tpe.fr

QUESTIONS ?

Assistante maternelle et année incomplète

Je suis en année incomplète avec des parents depuis le mois de novembre 2014. Mes congés payés ont été réglés le 31 mai 2015. J'ai été en congé tout le mois d'août. Aurai-je oui ou non un salaire pour le mois d'août ?

Je vous confirme qu'en année incomplète le salaire correspondant au temps de travail est lissé sur 12 mois et que vous touchez ce salaire tous les mois y compris lorsque vous êtes en congés. A cela s'ajoute l'indemnisation de vos congés payés selon les modalités prévues par la Convention collective. Cela bien sûr dans le cas où vos congés payés sont compris dans les semaines décomptées de votre mensualisation

Assistante maternelle et indemnisation lors d'un arrêt de travail

Je vais subir une opération et je serai en arrêt de travail pour une durée de trois semaines. Pouvez-vous me dire si je vais être rémunérée pendant cet arrêt ?

En tant qu'assistante maternelle, et sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté requises, vous allez bénéficier d'une indemnisation répartie de la manière suivante :

- Au titre d'assurée sociale vous bénéficierez d'une prise en charge par la Sécurité Sociale sous forme d'indemnités journalières correspondant à 50 % de votre salaire journalier de base. Ces indemnités sont versées après un délai de carence de 3 jours.
- Au titre du régime de prévoyance géré par l'IRCEM, d'un complément de rémunération après un délai de carence de 7 jours. Ce complément porte votre rémunération globale à pratiquement 100 % de votre salaire net. N'oubliez pas de faire les démarches nécessaires pour bénéficier de ces prestations auprès de l'IRCEM.

Période d'adaptation et mensualisation

Je viens de signer un contrat qui a débuté le 1er septembre. La première semaine a été consacrée à l'adaptation et donc payée à l'heure (au réel). Quel est le calcul à faire pour trouver la rémunération que je toucherai à la fin du mois ?

Vous allez considérer que vous n'avez pas travaillé la première semaine : on appellera cette période l'absence.

Calculez le nombre d'heures d'absence durant cette semaine (le nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat) = A. Calculez combien d'heures vous auriez effectué si vous aviez travaillé normalement du 1er au 30 septembre = B. Prenez le montant de votre mensualisation, multipliez-le par A. Divisez le nombre obtenu par B. Vous avez alors trouvé le montant de l'absence que l'on appellera C. Soustrayez C du montant de la mensualisation : vous obtenez votre rémunération du mois de septembre = D. Multipliez enfin le nombre d'heures effectuées au cours de la période d'adaptation par le tarif horaire = E.
D+E = votre salaire du mois de septembre

Assistante maternelle et indemnités de rupture de contrat de travail

Je suis assistante maternelle et mon employeur va me faire une rupture de mon contrat de travail. Me doit-il une indemnité de rupture, en sachant que je travaille pour lui depuis 2 ans et demi ?

Une assistante maternelle à qui on retire l'accueil d'un enfant au bout d'un an ou plus, perçoit une indemnité de rupture de contrat de travail moins importante que celle accordée aux autres salariés, qui eux bénéficient d'une indemnité de licenciement.

En effet, l'indemnité de rupture du contrat par retrait d'enfant à l'initiative de l'employeur est égale à 1/120ème du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat.
Cette indemnité n'a pas de caractère de salaire. Elle est exonérée de cotisations et ne doit pas rentrer dans votre déclaration de revenus.
Si l'assistante maternelle démissionne, elle ne bénéficie pas d'indemnité de rupture, même si elle a plus d'un an d'ancienneté avec le même employeur.

Quelles sont mes droits en cas de rupture anticipée de mon contrat de travail par mon employeur ?

Si un employeur rompt un contrat par anticipation, tout dépend si vous avez signé un engagement réciproque, prévu par la convention collective des assistantes maternelles, ou pas. Si vous n'avez pas signé d'engagement réciproque l'employeur ne vous doit rien. Si vous avez signé cet engagement, l'employeur vous devra une indemnité correspondant à un demi mois de rémunération brute. Nous ne saurions trop vous recommander de signer pour tout nouveau contrat, ce document.

J'aimerai connaître mes droits et notamment concernant l'indemnité de rupture, j'ai travaillé 6 mois avec une famille qui est à l'initiative de la rupture.
Pour un contrat de 6 mois, vous avez droit à 15 jours de préavis. L'indemnité de rupture ne vous est pas due car votre contrat a moins d'un an. Toutefois, pensez à demander votre indemnité compensatrice de congés payés.

Assistante maternelle et calcul des congés payés

Mes congés payés me sont versés au mois de juin. J'additionne mes salaires de l'année écoulée et je fais 10 % du total que j'ajoute à mon salaire de juin. Le calcul est-il juste ?

Je vous confirme que votre façon de procéder pour le calcul et le paiement de vos congés payés est tout à fait correcte. Toutefois, pour le calcul nous vous conseillons de faire également le calcul selon la méthode du maintien de salaire, qui s'avère souvent plus favorable que la méthode du 1/10ème. Pour calculer le maintien de salaire, il faut prendre le nombre de semaines de travail effectif sur la période de référence que vous divisez par 4 et multipliez par 2.5. Vous obtenez le nombre de jours de CP acquis que vous divisez par 6 pour obtenir le nombre de semaines de CP du. Ce nombre est à multiplier par votre salaire hebdomadaire.

S'agissant de la rémunération, en année complète, la convention collective prévoit que les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris. En année incomplète, la convention collective prévoit le paiement selon 4 possibilités : 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 et soit par 12ème chaque mois.

J'ai gardé un enfant 2 jours par semaine pendant 6 mois, en contrat à durée déterminée et accueil occasionnel, donc sans salaire mensualisé. Quels sont mes droits au regard des congés payés ?

Que ce soit à temps complet ou à temps partiel, vous acquerrez 2,5 jours de congés par mois ou période de 4 semaines travaillées. Lors de la prise des congés, il est décompté 6 jours par semaine, quel que soit le nombre de jours travaillés.

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, deux formules sont applicables :

- Soit le dixième des salaires versés pendant la période de référence.
- Soit le maintien de salaire qui sera égal au nombre de jours acquis (ici 15 jours) / 6 X 2 x salaire hebdomadaire.

Alain Sklenard, Référent juridique

Salaire, emploi, conditions de travail, santé, retraite, formation...
Vous aussi posez vos questions sur :
www.info-tpe.fr

Comment calculer votre salaire ?

La convention collective nationale des assistantes maternelles prévoit un salaire horaire minimum brut.

Ce minimum est égal à 0,281 fois le SMIC,
soit 2,72 € brut ou 2,09 € net.

D'un commun accord les parties peuvent convenir de fixer librement le taux horaire, c'est-à-dire sans constituer un prorata du smic. Dans ce cadre, la rémunération sera négociée chaque année, à date anniversaire du contrat et fera l'objet d'un avenant.

Le plafond journalier de référence est fixé par la Caf à 5 fois le SMIC horaire en vigueur, soit : 48,35 € Brut – 37.08 € Net.

Ce montant correspond au salaire maximum que peut percevoir une assistante maternelle par journée d'accueil pour que l'employeur puisse prétendre au complément de libre choix du mode de garde versé par la CAF.

CALCUL POUR OBTENIR LE SMIC HORAIRE NET

À compter du 1er janvier 2016, le taux global de cotisations sociales salariales applicable aux assistantes maternelles est de 23,31 %.

Il conviendra donc de multiplier le salaire brut par 0,7669 (taux en vigueur au 1er janvier 2016) pour obtenir le salaire net.

Salaire NET = Salaire BRUT x 0,7669

Depuis le 1er janvier 2016, le SMIC horaire s'élève à : 9.67 € Brut, soit 7.42 € Net.

Un salaire lissé sur l'année

Même si vous travaillez inégalement chaque mois, vous devez en principe percevoir une rémunération identique répartie sur douze mois. Il existe deux cas de figure.

Année complète

Pour calculer votre salaire mensuel si vous gardez un enfant sur douze mois, la formule suivante est appliquée : salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines/ 12 mois.

Par exemple, si vous êtes payée 3,10 € de l'heure pour quarante heures de garde par semaine, votre salaire s'élèvera à 537,33 € brut par mois (3,10 € x 40 heures x 52 semaines/12 mois) pour un enfant.
Cette somme vous sera aussi due pendant vos congés payés, sachant que vous avez droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois d'accueil effectué entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante.

Votre salaire mensualisé sera éventuellement augmenté des heures supplémentaires effectuées en plus de ce qui est prévu au contrat et diminué, le cas échéant, certains jours d'absence de l'enfant.

Année incomplète

Si vous gardez un enfant sur plusieurs mois, votre salaire mensuel est déterminé, sans tenir compte de vos congés payés, selon la formule suivante : salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines d'accueil/12 mois.

Par exemple, si vous vous occupez d'un bébé pendant six mois (soit 26 semaines). Si vous êtes payée 3,90 € brut de l'heure pour quarante heures par semaine, votre salaire mensuel est de 338 € brut (3,90 € x 40 heures x 26 semaines/12 mois).

Vous recevrez en plus l'indemnité de congés payés.

L'employeur la verse 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 de congés, soit encore chaque mois de manière fractionnée.

Des indemnités d'entretien pour les assistantes maternelles

Outre ce salaire, l'assistante maternelle perçoit une indemnité d'entretien pour l'achat de lingettes et de crème pour le change, de jeux, de matériel, etc. Attention, les couches doivent être, soit fournies par les parents, soit remboursées si elles sont achetées par l'assistante maternelle.
Le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieure à 85 % du minimum garanti par enfant,
soit **2,99 € pour une journée de 9 heures** (Au minimum conventionnel soit 2,65 € pour une journée d'accueil).
Au-delà de 9 Heures d'accueil : 0,332 € par heure

Frais de repas

L'assistante maternelle perçoit une indemnité si elle fournit les repas de l'enfant.
L'employeur et l'assistante maternelle se mettent d'accord sur le montant.

Frais de déplacement

L'assistante maternelle perçoit une indemnité si elle utilise son véhicule pour transporter l'enfant.

Le montant de l'indemnité kilométrique ne peut pas être inférieur au barème de l'administration et supérieur au barème fiscal.

Barème kilométrique

Puissance du véhicule	Montant minimum en euros jusqu'à 5000 km
3 CV	distance x 0,410
4 CV	distance x 0,493
5 CV	distance x 0,543
6 CV	distance x 0,568
7 CV et +	distance x 0,595

Source : BOI-RSA-BASE-28/02/2015

Elections TPE : du 28 Novembre au 12 Décembre : VOTEZ FO

ÉLECTIONS TPE
DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE 2016

ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S ET SALARIÉ(E)S
DU PARTICULIER EMPLOYEUR

LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE
POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES

FO TPE 2016

WWW.INFO-TPE.FR