



FICHE N° 1 : LE CALCUL DE LA MENSUALISATION

I LE SALAIRE : Salaire de base et congés payés (éléments soumis à cotisation)

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Fixation du salaire	Salaire horaire brut ou net de base à fixer contractuellement Minimum : 2,37€ bruts de l'heure, soit 1,84€ nets de l'heure depuis le 1 ^{er} juillet 2007	
Accueil annuel	Sur 52 semaines (47 de garde et 5 de congés payés). L'assistante maternelle prend obligatoirement ses congés en même temps que les parents	Sur - de 47 semaines de garde (lorsque les parents programment + de 5 semaines d'absence de l'enfant sur les 12 mois) Les congés payés ne sont pas pris en compte dans le calcul, ils seront à calculer au 31/05 de chaque année et à rajouter (cf. fiche 2 CP).
Accueil hebdo	Détermination du nb d'heures d'accueil par semaine de garde, en cas d'accueil hebdomadaire irrégulier il est conseillé de mensualiser sur un nb d'heures minimum. Les heures complémentaires ou supplémentaires effectuées chaque semaine au delà du nb d'heures fixé sont à régler en + du salaire de base à la fin de chaque mois.	
Base de calcul	Salaire calculer sur 12 mois à compter de la date d'embauche	
Formule	$\frac{\text{Salaire horaire} \times \text{nb d'h hebdo} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$	$\frac{\text{Salaire horaire} \times \text{nb d'h hebdo} \times \text{nb sem de garde}}{12 \text{ mois}}$
Versement	Identique tous les mois sauf majoration ou minoration justifiée. Attention pour que le salaire soit maintenu au moment de la prise des congés payés, ceux doivent avoir été préalablement acquis (cf. fiche 2 CP)	Identique tous les mois y compris lorsque le mois comporte des semaines d'absence programmées ou non sauf majoration ou minoration justifiée. Les congés payés s'ajoutent au salaire de base (cf. fiche 2 CP)
Majoration	<ul style="list-style-type: none"> - Quand h complémentaires ou supplémentaires dans les semaines du mois considéré, <ul style="list-style-type: none"> - A partir de la 46^{ème} h, si le contrat la prévoit, - En cas de difficultés particulières de l'enfant, si le contrat la prévoit, - Quand travail un jour de repos hebdomadaire 	
Minoration	<ul style="list-style-type: none"> - absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, pour convenance personnelle...) - absence justifiée par certificat médical de l'enfant <ul style="list-style-type: none"> - congés payés non acquis 	<ul style="list-style-type: none"> - absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, congé complémentaire, pour convenance personnelle non prévus à la signature du contrat...) - absence justifiée par certificat médical de l'enfant
Congés payés (cf fiche 2)	Inclus sous réserve de leur acquisition. Si des congés sont pris avant la période de référence, (sauf anticipation demandée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur), le salaire de base peut-être réduit.	A rajouter au salaire de base après calcul au 31 mai de chaque année. Paiement selon la modalité choisie au contrat.

II LES INDEMNITES (non soumises à cotisations) :

Elles ne sont pas prises en compte dans la mensualisation, elles varient d'un mois à l'autre.

Versées uniquement les jours de présence de l'enfant, elles remboursent des frais engagés par l'assistante maternelle pour garder l'enfant, elles ne sont pas soumises à cotisations. Ce ne sont pas des éléments du salaire.

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Entretien	<i>En l'absence de jurisprudence, la solution la plus favorable devant toujours être appliquée au salarié :</i> Moins de 9h de garde par jour = 2.65€ minimum (fixé par la convention collective) 9 heures de garde = 2.73€ minimum (fixé par la loi du 27/06/05 et le décret du 29/05/06) Au delà de 9h de garde par jour = 2.73€ (au 1/07/07)+ (2.73€/9h = 0.30€) par h de garde dès la 10 ^{ème} heure	
Repas	Montant fixé par accord des parties dans le contrat, lorsque l'assistante maternelle fournit les repas	
Km	Quand l'AM utilise son véhicule à la demande des parents, répartition entre les employeurs demandeurs quand plusieurs sont à l'origine du même déplacement. L'indemnisation ne peut-être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.	