

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYE(E)S PAR LES PARTICULIERS

PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL

Les textes applicables

Articles L.421-1 et suivants et R.421-1 et suivants du Code de l'action sociale et des familles
Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
Convention collective nationale du 1^{er} juillet 2004 « assistants maternels du particulier employeur »

L'assistant(e) maternel(le) ne peut accueillir un enfant à son domicile qu'après avoir obtenu un agrément accordé par le président du conseil départemental.

Le contrat de travail

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat de travail écrit pour chaque enfant, en 2 exemplaires datés et signés.

Le contrat de travail précise notamment la durée de la période d'essai lorsqu'elle est prévue, les périodes d'accueil et les horaires de travail, les absences programmées de l'enfant, la rémunération, les frais d'entretien, les jours fériés travaillés ainsi que les consignes et informations concernant l'enfant et les personnes autorisées à le reprendre au domicile de l'assistant(e) maternel(le).

Pour ces mentions à intégrer au contrat de travail et les documents à joindre, se reporter au modèle de l'annexe V de la convention collective.

Lorsqu'un engagement réciproque de conclure le contrat est préalablement établi conformément à l'annexe IV de la convention collective, il donne lieu, en cas de rupture, au versement d'une indemnité forfaitaire d'un demi mois de salaire brut par rapport au temps d'accueil prévu mensuellement.

La période d'essai

La période d'essai doit être prévue au contrat. Elle peut être rompue par l'employeur ou le salarié, sous réserve du respect du délai de prévenance prévu par la loi du 25 juin 2008 :

| Délai de prévenance fin de la période d'essai | à l'initiative de l'employeur ¹ | à l'initiative du salarié |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|
| moins de 8 jours de présence | 24 h | |
| entre 8 jours et 1 mois de présence | 48 h | |
| entre 1 et 3 mois de présence | 2 semaines | 48 h |
| plus de 3 mois de présence | 1 mois | 48 h |

¹ dispositions applicables aux périodes d'essai d'au moins une semaine des contrats à durée déterminée.

Elle a une durée maximum de 2 mois si l'accueil de l'enfant s'effectue sur 4 jours et plus par semaine.

Elle est de trois mois maximum si l'accueil se fait sur 1, 2 ou 3 jours par semaine.

Elle peut comporter un temps d'adaptation d'un mois maximum dans des conditions et horaires fixés en fonction des besoins d'adaptation de l'enfant

En pratique, il est préconisé de rémunérer la période d'adaptation sur la base du nombre réel d'heures de garde effectuées et de ne faire débiter la mensualisation qu'au 1^{er} jour du 1^{er} mois complet suivant la période d'adaptation. En effet, la mensualisation n'est pas un forfait, et ne doit pas conduire à rémunérer des heures non travaillées.

La durée du travail

La durée hebdomadaire conventionnelle de référence est de 45 heures.

La durée hebdomadaire maximale est de 48 heures calculée en moyenne sur une période de 4 mois. Avec l'accord écrit du salarié, cette durée moyenne peut être calculée sur 12 mois dans le respect d'un plafond annuel de 2250 heures.

La durée journalière habituelle est de 9 heures.

L'assistant(e) maternel(le) doit bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum.
Le jour habituel de repos hebdomadaire est prévu au contrat et donné de préférence le dimanche. En cas de pluralité d'employeurs, il est prévu le même jour pour chacun des contrats.

Le salaire

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées, dans le respect du contrat.
Pour chaque enfant le salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 x SMIC en vigueur, soit 2,72€ au 1^{er} janvier 2016.

Les heures sont majorées à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire selon un taux laissé à la négociation des parties.

• En cas d'accueil régulier, le salaire est mensualisé.

*Attention : le salaire mensualisé n'est pas un forfait.
Il peut être augmenté ou diminué dans les cas énumérés ci-dessous.*

ACCUEIL RÉGULIER : deux situations sont possibles

| Année complète | Année incomplète |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 52 semaines, y compris congés payés, soit 47 semaines d'accueil, plus 5 semaines de congés payés. (Pendant les congés, le salaire de base est maintenu ou remplacé par l'indemnité de congés payés, selon la formule la plus favorable) | Moins de 47 semaines programmées, hors congés annuels de l'assistant(e) maternel(le). (L'indemnité de congés payés est versée en plus du salaire de base). |

Salaire mensuel brut

= salaire horaire brut contractuel (ou « brut de base » selon l'art 7.1 de la convention collective)
× nombre d'heures d'accueil par semaine
× 52/12

...augmenté des :

- heures complémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel × taux horaire contractuel
- heures majorées à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil × taux négocié

...diminué en cas d'absence de l'enfant malade, ou d'absence de l'assistant(e) maternel(le), ou de congés non acquis pendant la période de référence

= salaire horaire brut contractuel
× nombre d'heures d'accueil par semaine
× nombre de semaines programmées
× 1/12

...augmenté des :

- heures complémentaires au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel × taux horaire contractuel
- heures majorées à partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil × taux négocié
- des congés payés acquis pendant la période de référence antérieure

...diminué en cas d'absence de l'enfant malade, ou d'absence de l'assistant(e) maternel(le)

• En cas d'accueil occasionnel, de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier, le salaire n'est pas mensualisé, et correspond au nombre d'heures réellement effectuées dans le mois.

ACCUEIL OCCASIONNEL

Salaire mensuel brut = salaire horaire brut contractuel × nombre d'heures d'accueil dans le mois
...augmenté des majorations pour heures supplémentaires à partir de la 46^{ème} heure d'accueil.
Les congés sont payés à chaque fin de période d'accueil ainsi que l'indemnité de fin de contrat de 10%.

Voir en annexe «Modèle de bulletin de paie»

En cas d'absence non rémunérée du salarié, il est préconisé de calculer la retenue à opérer sur le salaire à partir de la formule suivante, simple et facile à mettre en œuvre. C'est la plus adaptée, en particulier pour les accueils en année incomplète :

Retenue = salaire mensuel / nombre d'heures mensualisées × nombre d'heures d'absence.

Les congés payés

L'assistant(e) maternel(le) bénéficie d'un congé payé annuel de 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil (ou période de 4 semaines consécutives ou non) effectué sur la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), dans la limite de 30 jours ouvrables.

Lorsque l'accueil est régulier et que le droit à congés payés est calculé sur une période de référence incomplète, l'assistant(e)maternel(le) bénéficie d'un congé complémentaire non rémunéré lui permettant un repos total de 30 jours ouvrables.

La date de prise des congés est fixée par l'employeur.

En cas de multi-employeurs, cette date doit être fixée au plus tard au 1^{er} mars.

À défaut d'accord entre les employeurs, l'assistant(e) maternel(le) fixera les dates de 4 semaines de congés payés en été et d'une semaine en hiver, à condition de prévenir ses employeurs, au plus tard, le 1^{er} mars.

Si les dates de congés payés des employeurs et de l'assistant(e) maternel(le) ne coïncident pas, les périodes d'absence de l'enfant correspondant aux congés payés des parents doivent être rémunérées conformément aux dispositions relatives à l'indemnisation des jours d'absence de l'enfant. Toutefois, le contrat de travail conclu entre les parents et l'assistant(e) maternel(le) peut envisager cette situation, définir les périodes de présence et d'absence de l'enfant et ainsi être établi sur la base d'une année incomplète.

Le fractionnement du congé principal de 4 semaines ouvre droit à un congé supplémentaire de 1 ou 2 jours, selon les conditions légales, pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit à la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) s'il (elle) avait travaillé
- soit au 1/10^{ème} de la rémunération brute perçue pendant l'année de référence.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

Lorsque la mensualisation est établie sur une année incomplète, l'indemnité de congés payés, calculée au 31 mai, peut être versée, selon l'accord prévu au contrat, soit :

- 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
- par 12^{ème} chaque mois.

ATTENTION : la pratique consistant à verser une indemnité de congés payés de 10 % dès le début du contrat n'est pas conforme aux dispositions légales et conventionnelles.

Le paiement des jours fériés chômés

Les jours fériés travaillés sont prévus au contrat.

Le 1^{er} mai est un jour férié en principe chômé, payé s'il tombe un jour habituel d'accueil de l'enfant. Si, exceptionnellement, il est travaillé, il ouvre droit à une rémunération majorée de 100%.

Décidé par l'employeur, le chômage des autres jours fériés tombant un jour habituel d'accueil ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération lorsque l'assistant(e) maternel(le) justifie :

- de 3 mois d'ancienneté
- de 200 heures d'activité au cours des 2 mois précédant le jour férié, si la durée du travail est d'au moins 40 heures par semaine (au prorata des 200 heures, pour les durées de travail inférieures)
- d'avoir travaillé le jour d'accueil précédant le jour férié ainsi que le jour d'accueil qui lui fait suite sauf absence autorisée.

Les congés pour événements familiaux et pour enfants malades

L'assistant(e) maternel(le) a droit, sans condition d'ancienneté, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, à une autorisation d'absence sans réduction de la rémunération :

- 4 jours pour son mariage
- 4 jours pour son PACS
- 3 jours pour la naissance d'un enfant ou son adoption

- 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ou du partenaire d'un PACS
- 1 jour pour le mariage d'un enfant
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère, du grand-père ou de la grand-mère
- 1 jour pour le décès du beau père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur.

Si l'événement impose un déplacement de plus de 600 kilomètres aller-retour, l'assistant(e) maternel(le) peut demander à bénéficier d'un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

En cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans à la charge de l'assistant(e) maternel(le), celui-ci (celle-ci) bénéficie d'un congé non rémunéré de 3 jours maximum par an.

Si l'enfant a moins d'un an ou si l'assistant(e) maternel(le) a la charge de trois enfants, ou plus, de moins de 16 ans, la durée du congé est portée à 5 jours.

L'indemnisation des jours d'absence de l'enfant.

Les temps d'absence de l'enfant, non prévus au contrat, sont rémunérés.

Toutefois, les absences maladie justifiées par certificat médical ne donnent pas lieu à rémunération :

- dans la limite de 10 jours au total par an pour les courtes absences
- dans la limite de 14 jours consécutifs
- en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Après 14 jours consécutifs d'absence, les parents décideront, soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

L'indemnisation maladie.

L'arrêt maladie fait naître un droit à indemnisation complémentaire, dans les conditions suivantes :

- avoir un agrément en cours de validité
- être immatriculé(e) à la sécurité sociale depuis au moins 12 mois
- avoir cotisé sur une période de quatre trimestres civils précédant l'arrêt de travail dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces
- justifier l'absence par un certificat médical transmis dans les 48 heures.

L'assistant(e) maternel(le), sur sa demande, pourra bénéficier de cette indemnisation, par l'IRCEM Prévoyance (261 av. des Nations-Unies, 59060 ROUBAIX cedex 1) à compter du 1^{er} jour de l'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle et à compter du 8^{ème} jour dans les autres cas. Le régime de prévoyance est financé par une cotisation prise en charge pour moitié par l'employeur.

La maternité.

La maternité de l'assistante maternelle ne peut pas être un motif de retrait de l'enfant, pendant la grossesse, le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent.

Aucune rupture du contrat à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir pendant le congé maternité (article L. 1225-4 du Code du travail).

Si l'assistante maternelle n'entend pas reprendre son activité à l'issue du congé de maternité, elle doit en informer les parents au moins 1 mois avant.

Les indemnités d'entretien et frais de repas.

Les indemnités de frais d'accueil de l'enfant (jeux, matériels d'éveil, électricité, chauffage par exemple) sont déterminées d'un commun accord sans pouvoir être inférieures :

à 1/9^{ème} de 85% du minimum garanti (MG = 3,52€), par enfant et par heure de garde, soit au 1^{er} janvier 2016 : 0,33€

et au minimum conventionnel de 2,65€ par enfant et par journée d'accueil quelle que soit sa durée.

La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue.

L'indemnité de frais de repas est fixée par le contrat.

Ces indemnités ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

Les frais de déplacement.

Si l'assistant(e) maternel(le) utilise son véhicule pour transporter l'enfant, il (elle) bénéficie d'une indemnisation qui ne peut être inférieure au barème de l'administration, ni supérieure au barème fiscal. Cette indemnisation sera à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements.

La formation professionnelle.

La rémunération de l'assistant(e) maternel(le) reste due par l'employeur pendant les périodes de formation professionnelle obligatoire après l'embauche.

L'indemnité de rupture.

Sauf en cas de faute grave ou de retrait d'agrément, tout retrait de l'enfant qui lui a été confié pendant au moins un an, ouvre droit pour l'assistant(e) maternel(le) à une indemnité conventionnelle égale à 1/120^{ème} des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 2012, n°10-24.497), sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail. Cette indemnité est exonérée de charges sociales et d'impôt sur le revenu.

La rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est applicable aux assistant(e)s maternel(le)s. Dans ce cas, l'indemnité légale de licenciement est due.

Elle est égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année de présence. Le salaire à prendre en considération est selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois
- soit le tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois.

Le préavis de rupture.

La décision de retrait de l'enfant et la démission sont notifiées par lettre recommandée avec accusé de réception. Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis réciproque est de 15 jours calendaires pour une ancienneté inférieure à 1 an et de 1 mois calendaire si l'ancienneté est supérieure à 1 an.

Si le préavis est non effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'assistant(e) maternel(le) si il (elle) avait travaillé.

LES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S EMPLOYE(E)S PAR LES PARTICULIERS

PRINCIPALES DISPOSITIONS APPLICABLES EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL

Document accessible sur le site
www.pays-de-la-loire.directe.gouv.fr

CONVENTION COLLECTIVE

Un exemplaire de la convention collective
Assistants maternels du particulier employeurs
doit être tenu à la disposition du personnel
BROCHURE n°3317, IDCC : 2395

Convention collective en vente à la Documentation française
(www.ladocumentationfrançaise.fr)
et à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix
75727 PARIS CEDEX 15 (télécopie 01 45 79 17 84)
www.journal-officiel.gouv.fr

Adresses utiles

Unités départementales de la Direccte Renseignements sur le droit du travail :

U. D. de la Loire-Atlantique

Tour Bretagne, Place Bretagne
44047 NANTES CEDEX 1
Tél: 0 825 032 282

7, Rue Charles-Brunellière
44600 SAINT NAZAIRE
Tél: 02 40 17 07 19

U. D. du Maine et Loire

12, rue Papiou de la Verrie
CS 23607 - 49 036 ANGERS CEDEX 1
Tél: 02 41 44 54 80

Bât. B, place Michel-Ange
49300 CHOLET
Tél: 02 41 49 11 11

U. D. de la Mayenne

60, rue Mac-Donald
CS 43020 - 53063 LAVAL CEDEX 9
Tél: 02 43 67 60 60

U. D. de la Sarthe

19, boulevard Paixhans - CS 41822
72018 LE MANS CEDEX 2
Tél: 02 43 67 60 60

U. D. de la Vendée

Cité administrative Travot - BP 789
85020 LA ROCHE SUR YON CEDEX
Tél: 02 51 45 21 37



Unité régionale
22 mail Pablo-Picasso
BP 24209
44042 NANTES CEDEX 1
Standard 02 53 46 79 00
Télécopie 02 53 46 78 00

Directeur de la publication : Michel Ricochon

La diffusion de ce document est libre. En revanche, toute reproduction, même partielle, nécessite le consentement explicite de la Direccte Pays de la Loire, sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-4 du Code de la propriété intellectuelle.

Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

Entre l'employeur :

M., Mme, Mlle : Nom ... Prénom ...

Adresse:

En qualité de (père, mère, tuteur ou autre)

N° d'identification de l'employeur :

N° URSSAF ou PAJEMPLOI :

et le ou la salarié(e) :

M., Mme, Mlle: Nom ... Prénom ... Adresse :

N° personnel d'immatriculation sécurité sociale :

Date de délivrance de l'agrément :
ou date du dernier renouvellement :

Assurance responsabilité civile professionnelle :
(préciser coordonnées de la compagnie) ...

N° de police:

Assurance automobile : s'il y a lieu
(préciser coordonnées de la compagnie)

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. Période d'essai (art. 5)

Durée

Modalités de la période d'adaptation

2. Durée et horaire d'accueil de base (art. 6)

- horaire hebdomadaire: nombre d'heures (selon le planning suivant):
- jour(s) d'accueil:
- heures d'accueil par jour d'accueil: de h (heure d'arrivée)
à h (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 du planning.

3. Jours fériés (art. 11)

- jours fériés travaillés :

4. Congés payés (art. 12)

- les droits sont définis dans le cadre de l'année dite de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).
- le 31 mai, faire le point sur le nombre de jours de congés payés acquis et le salaire versé au cours de l'année de référence (y compris celui versé au titre des congés payés de l'année précédente), hors indemnités (entretien, nourriture). Définir, compte tenu de la date d'embauche et, s'il y a lieu, les dispositions particulières pour la première année de référence.
- s'informer mutuellement et annuellement sur les habitudes de prises de congés;
- préciser le délai de prévenance de fixation des dates de congés.

5. Rémunération (art. 7)

5.1. Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base : ... €

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

Salaire brut : montant du salaire avant déduction des cotisations salariales.

Salaire net : montant du salaire après déduction des cotisations salariales.

5.2. 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 ... €

6. Indemnités d'entretien et de frais de repas (art. 8)

Frais d'accueil, montant journalier: ... €

Repas fourni par :

Montant, s'il y a lieu : ... €

7. Indemnités diverses (art. 9)

- frais de déplacement : barème : ... €
- autres : ... €

8. Conditions particulières à définir s'il y a lieu

- contraintes de l'employeur ...
 - modalités de l'accueil périscolaire
 - 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 ci-dessous l'encadré : « Documents à joindre au contrat de travail »).

Signature du futur employeur
(avec mention manuscrite : Lu et approuvé)

Signature du futur salarié
(avec mention manuscrite : Lu et approuvé)

Institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance

Retraite

Métropole : IRCEM-Retraite, 261 avenue des Nations-Unies,
BP 593, 59060 Roubaix cedex, tél. 03-20-45-57-00.
Départements d'outre-mer : CGSS Guadeloupe, Quartier de l'Hôtel de Ville, BP
486, 97159 Pointe-à-Pitre, tél. (0590)-90-50-00.
CGSS La Martinique, place d'Armes, 97210 Le Lamentin cedex 2,
tél. (0596) 66-50-79.
CGSS Guyane, espace Turenne-Radamonthé, route de Raban,
BP 7015, 97307 Cayenne cedex, tél.: (0594) 39-60-00.
CGSS Réunion, 4 boulevard Doret, 97704 Saint-Denis cedex,
tél. (0262) 40-33-40.

Prévoyance

IRCEM-Prévoyance, 261 avenue des Nations-Unies, BP 593,
59060 Roubaix cedex, Tél. 03-20-45-57-00.

Documents à joindre au contrat de travail

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant ;
- modalités de conduite à l'école ;
- éléments relatifs à la santé de l'enfant;
- bulletin de vaccination ;
- autorisation parentale d'intervention chirurgicale ;
- ordonnance et protocole du médecin (veiller à communiquer des documents à jour) ;
- autorisation de donner des médicaments ;
- autres.
- liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile du salarié ;
- liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents ;
- délégation de garde éventuelle et conditions ;
- autres.

Modèle de bulletin de paye

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|
| 1 BULLETIN DE PAIE | du | au | |
| 2 NOM du salarié : | Prénom : | | |
| 3 Adresse : | | | |
| 4 N° immatriculation sécurité sociale du salarié | | | |
| 5 Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur | | | |
| 6 Emploi : Assistant maternel | Code NAF : 8891 A | | |
| 7 Congés : du | au | | |
| 8 | SALAIRE MENSUEL BRUT | | |
| 9 Salaire mensualisé brut de base : | nombre d'heures | × | €/h = € |
| 10 Heures complémentaires : | nombre d'heures | × | €/h = € |
| 11 Heures majorées : | nombre d'heures | × | €/h = € |
| 12 Accueil occasionnel : | nombre d'heures | × | €/h = € |
| 13 Absences : | € | | |
| 14 Congés payés : | € | | |
| 15 Divers : . | € | | |
| 16 | | | |
| 17 | SALAIRE BRUT TOTAL= | | € |
| 18 À déduire | | | |
| 19 Part salariale des cotisations sociales | | | |
| 20 | | | |
| 21 SÉCURITE SOCIALE | | | |
| 22 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | | | |
| 23 AGF | | | |
| 24 ASSEDIC | | | |
| 25 PRÉVOYANCE | | | |
| 26 | | | |
| 27 | | | |
| 28 CSG déductible | | | |
| 29 CSG et CRDS non déductibles | | | |
| 30 | Total des retenues (lignes 21 à 29) | | |
| 31 | SALAIRE NET= | | € |
| 32 À ajouter : Indemnités | | | |
| 33 Fournitures, entretien : | nombre de jours | à | € = € |
| 34 Nourriture - repas : | nombre : | à | € = € |
| 35 Déplacement : | nombre de km : | à | € = € |
| 36 Divers | € | | |
| 37 | Total à ajouter (lignes 33 à 36) | | |
| 38 | NET A PAYER (lignes 31 + 37) = | | € |
| 39 | Acomptes versés | | |
| 40 | Solde à verser = | | € |
| 41 NOM de l'employeur : | | | |
| 42 | Adresse . | | |
| 43 | URSSAF de : | | N° ou N° Pajemploi |
| 44 N° d'identification employeur | | | |
| 45 Part patronale des cotisations sociales | | | |
| 46 | | | |
| 47 SÉCURITÉ SOCIALE | | | |
| 48 RETRAITE COMPLÉMENTAIRE | | | |
| 49 AGFF | | | |
| 50 ASSEDIC | | | |
| 51 PRÉVOYANCE | | | |
| 52 FORMATION PROFESSIONNELLE | | | |
| 53 Total des cotisations patronales | € | | |
| 54 | Pour information | | |
| 55 Net à payer (ligne 38) : | Nb de jours d'accueil effectués | | |
| 56 CSG et CRDS non déductibles (ligne 29) : | | | |
| 57 Montant imposable (lignes 55 + 56) : | Nb d'heures d'accueil effectuées : | | |
| 58 | Date de paiement | | |
| 59 | Signature de l'employeur | | |
| 60 | | | |
| 61 | <i>Ce bulletin de paye doit être conservé sans limitation de durée</i> | | |