

CONVENTION COLLECTIVE DES ASSISTANTS MATERNELS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

**du 1^{er} juillet 2004.
Applicable depuis le 1^{er} janvier 2005.
Brochure N° 3317**

Le statut des assistants maternels a été fixé, pour une large part, par la loi n° 2005-706, 27 juin 2005. A l'origine codifié dans le code du travail, l'ensemble de ce texte a été transféré à compter du 1^{er} mai 2008 dans le code de l'action sociale et des familles.

Cette convention collective s'applique sur tout le territoire métropolitain et DOM.

NB : apparaissent en « NB » des précisions sur certaines dispositions légales non prévues dans la convention collective.

TABLE DES MATIERES

Champ d'application	page 3
Contrat de travail.....	page 3
Période d'essai.....	page 4
Préavis	page 4
Durée du travail.....	page 4
Rémunération.....	page 5
Indemnités diverses.....	page 6
Repos hebdomadaire.....	page 6
Jours fériés.....	page 6
Congés payés.....	page 7
Autres congés.....	page 9
Absences de l'enfant.....	page 10
Absence de l'assistant maternel.....	page 10
Rupture du contrat de travail.....	page 13
Modèle de contrat de travail.....	page 14
Modèle d'engagement réciproque.....	page 23
Frais kilométriques	page 24

NB : apparaissent en « NB » des précisions sur certaines dispositions légales non prévues dans la convention collective.

CHAMP D'APPLICATION

La convention collective des assistants maternels du particulier employeur règle les rapports entre le parent particulier et l'assistant maternel auquel il confie son ou ses enfant(s). Cette activité est visée sous le code NAF 85-3 G de la nomenclature INSEE de 2003.

L'assistant maternel accueille à son domicile les enfants qui lui sont confiés moyennant rémunération. Pour exercer, il doit être titulaire de l'agrément délivré par le président du conseil général du département où il réside.

Dans le cadre de cet agrément, l'assistant maternel peut accueillir les enfants de familles différentes.

CONTRAT DE TRAVAIL, ESSAI ET PREAVIS

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par un contrat écrit pour chaque enfant, il est rédigé en 2 exemplaires datés, paraphés et signés, lors de l'embauche, par l'employeur et le salarié qui en gardent chacun un exemplaire.

Si le contrat peut-être négocié longtemps à l'avance, il ne peut-être signé et ne prend effet que le premier jour d'accueil.

Il comporte notamment :

Renseignements administratifs

- ☞ Identification des parties,
- ☞ N° d'identification de l'employeur,
- ☞ N° URSSAF ou N° PAJEMPLOI,
- ☞ N° de Sécurité sociale du salarié
- ☞ Nom de l'enfant et date de naissance,
- ☞ Date d'embauche,
- ☞ Références de l'agrément,
- ☞ Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié,
- ☞ Assurance automobile s'il y a lieu,
- ☞ Durée de la période d'essai,
- ☞ Période d'accueil et horaires,
- ☞ Absences prévues de l'enfant,
- ☞ Rémunération de l'accueil, (salaire brut minimum statutaire, salaire horaire brut et net, salaire mensuel brut et net, date de paiement),
- ☞ Congés payés : dates habituelles des congés,
- ☞ Frais d'entretien,
- ☞ Jours fériés travaillés ou chômés,
- ☞ Repos hebdomadaire.

Renseignements concernant l'enfant

Santé : régime alimentaire, médecin de référence, soins ou médicaments, consignes en cas d'urgence, Autorisation parentale à remettre au médecin pour pratiquer toute intervention médicale ou chirurgicale d'urgence, Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant, conduite à l'école, activités extra scolaires et autres (à préciser),

Personnes autorisées à reprendre l'enfant au domicile de l'assistant maternel,

Personnes à contacter en cas d'urgence en l'absence des parents.

Période d'essai

Période d'essai (1)		Préavis après essai	
Durée d'accueil	Durée maximum (2)	Ancienneté	Durée minimum
1,2 ou 3 jours calendaires par semaine	3 mois	Inférieure à 1 an	15 jours calendaires
Supérieure à 4 jours /semaine	2 mois	Supérieure à 1 an	1 mois calendaire

(1) un temps d'adaptation de 1 mois maximum, faisant partie de la période d'essai, peut être prévu par l'employeur au cours duquel les conditions et les horaires d'accueil sont fixés.
(2) Durée de la période d'essai à préciser dans le contrat de travail.

NB : Rupture pendant la période d'essai : chaque partie peut rompre le contrat sans motif. Conformément à la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 et à l'article L. 11221-25 du code du travail un délai de prévenance doit être respecté :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Délai de prévenance</i>	
	<i>Rupture de l'employeur</i>	<i>Rupture du salarié</i>
<i>7 jours maxi</i>	<i>24 heures</i>	<i>24 heures</i>
<i>Entre 8 jours et 1 mois</i>	<i>48 heures</i>	<i>48 heures</i>
<i>Après 1 mois</i>	<i>2 semaines</i>	<i>48 heures</i>
<i>Après 3 mois</i>	<i>1 mois</i>	<i>48 heures</i>

DUREE DU TRAVAIL

L'accueil peut s'effectuer sur une base annuelle, hebdomadaire, journalière ou occasionnellement (à préciser au contrat).

Accueil annuel

Le contrat prévoit le nombre et, si possible, la date des semaines d'accueil ainsi que l'horaire d'accueil journalier. Il doit également fixer un délai de prévenance si ces dates ne sont pas connues lors de la signature du contrat ainsi qu'en cas de modification des dates de semaines programmées (une telle possibilité devra être convenue entre les parties). Pour pallier des situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures au-delà de celles prévues par écrit au contrat de travail peuvent être effectuées, par accord entre les parties.

Accueil hebdomadaire

La durée conventionnelle hebdomadaire est fixée à 45 heures par semaine.

L'assistant maternel ne peut-être employé plus de 6 jours consécutifs.

Avec l'accord du salarié, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 48 heures (calculée en moyenne sur une période de 4 mois).

Accueil journalier

La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures et repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives doit être respecté. Il ne peut être dérogé à ces règles qu'à titre exceptionnel, et par accord entre les parties. Dans ce cas, l'accueil peut être effectué la nuit.

Ces dérogations sont possibles en raison d'impératifs liés à des obligations prévisibles et non constantes de l'employeur ainsi que pour assurer l'accueil de l'enfant dans des situations exceptionnelles et imprévisibles.

L'accueil journalier débute à l'heure prévue au contrat et se termine à l'heure de départ du parent avec son enfant.

Repos quotidien

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24h + les 11h de repos quotidien, soit 35h.

REMUNERATION

Toutes les heures d'accueil sont rémunérées.

☞ Le salaire est versé tous les mois, à date fixe. Un bulletin de paie est délivré chaque mois.

☞ Le salaire horaire brut de base ne peut-être inférieur à 1/8^e du salaire statutaire brut journalier, soit **2,48 euros** bruts/h au 1^{er}/07/09.

Salaire mensuel brut de base

Accueil régulier

Quelque soit le nombre d'heures d'accueil par semaine et le nombre de semaines d'accueil dans l'année, le salaire de base est mensualisé. Il est calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, il peut être majoré (heures complémentaires ou heures éventuellement majorées) ou minoré (dans le cas de certaines absences justifiées, congés sans soldes, maladies...).

Sur une année complète

☞ **52 semaines y compris les congés payés du salarié:**

Ce salaire est versé tous les mois y compris en période de congés, sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence.

salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52 semaines
divisé par 12 mois

Sur une année incomplète

☞ **Semaines programmées hors congés annuels du salarié :**

Dans ce cas les sommes dues au titre des congés payés sont à payer en plus du salaire mensuel de base.

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines programmées
divisé par 12 mois

Accueil occasionnel

Le recours à ce système doit rester exceptionnel, il n'est prévu que pour les accueils de courte durée, sans caractère régulier (ex : dépannage ponctuel).

Salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois + 10% de congés payés.

Heures complémentaires

Elles sont rémunérées au salaire horaire brut de base.

Majorations

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, une majoration laissée à la négociation des parties est appliquée. En cas de difficultés particulières de l'enfant, une majoration du salaire est à prévoir proportionnellement à l'importance des difficultés.

INDEMNITES DIVERSES

Ces indemnités n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire.

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

Indemnité d'entretien

Elle est destinée à compenser les frais supportés par le salarié (jeux, eau, électricité, chauffage...), elle est fixée dans le contrat et est due pour chaque journée de présence de l'enfant. La durée journalière conventionnelle de l'accueil est de 9h.

Nombre d'heures de garde par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil lorsque aucune fourniture n'est apportée par les parents
Moins de 9 heures de garde	2,65 €
9 heures de garde	2,81 €
Au-delà de 9 heures de garde	2,81 € + 0,31 € (2,81 € / 9 heures = 0,31 €) par heure au-delà de 9 heures

Frais de repas

La partie fournissant les repas doit être précisée dans le contrat.

Si l'employeur fournit les repas, l'indemnité n'est pas due.

Si le salarié fournit les repas, employeur et salarié se mettent d'accord sur la nature des repas. L'indemnité est fixée en fonction des repas fournis.

Frais de déplacements

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour transporter l'enfant, l'indemnisation kilométrique sur la base du barème de l'administration fiscale est à la charge de l'employeur. Le cas échéant, l'indemnisation peut-être répartie entre les différents employeurs demandeurs des déplacements.

Repos hebdomadaire

Le jour habituel de repos est prévu au contrat, il est pris le même jour en cas de multi employeurs. Si exceptionnellement le jour de repos est travaillé, il est rémunéré ou récupéré majoré dans les 2 cas de 25%.

N.B. : Journée de solidarité : les assistants maternels sont soumis à la journée de solidarité.

Jours fériés

1^{er} mai

Seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé payé. S'il est travaillé, sa rémunération est majorée de 100 %.

Jours fériés ordinaires

Ils ne sont pas obligatoirement chômés et payés. Lorsque l'accueil est effectué un jour férié prévu au contrat, il est rémunéré sans majoration. Si l'accueil n'est pas prévu au contrat, il peut-être refusé par le salarié.

Le chômage des jours fériés tombant habituellement un jour d'accueil ne peut entraîner la réduction de la rémunération lorsque le salarié remplit les conditions suivantes :

- ☞ avoir 3 mois d'ancienneté,
- ☞ avoir habituellement travaillé le jour d'accueil qui précède et le jour d'accueil suivant le jour férié,
- ☞ s'il travaille 40h ou plus par semaine, avoir accompli 200h de travail au moins, au cours des 2 mois précédant le jour férié,
- ☞ s'il travaille moins de 40h, avoir accompli un nombre d'heures réduit proportionnellement.

La loi du 30 juin 2004, relative à la journée de solidarité des personnes âgées et personnes handicapées a institué une journée de solidarité, c'est à dire une journée de travail supplémentaire non rémunérée (dans la limite de 7h) dont doivent s'acquitter les salariés.

Coté employeur, une contribution supplémentaire a été mise en place depuis le 1^{er} juillet 2004.

Tous les salariés mensualisés, y compris les salariés à temps partiel, doivent se soumettre à cette obligation.

L'assistant maternel ne peut en aucun cas refuser d'effectuer cette journée, même si le contrat ne prévoyait pas son accomplissement.

En l'absence de disposition conventionnelle particulière, la journée de solidarité est fixée pour les assistants maternels, au lundi de Pentecôte (depuis le 16 mai 2005).

Si le lundi est un jour habituellement non travaillé (repos hebdomadaire le lundi ou temps partiel), l'employeur peut choisir une autre date (autre jour férié à l'exception du 1^{er} mai, ou tout autre jour habituellement non travaillé par exemple le samedi autre que le jour de repos hebdomadaire).

La durée de la journée de solidarité correspond à une journée de 7h de travail, pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité doit être effectuée au prorata.

Ex : pour un contrat de 20h par semaine, 7 heures/45 heures x 20 heures = 3h07 doivent être effectuées au titre de la journée de solidarité.

Les heures effectuées au titre de la journée de solidarité ne sont pas qualifiées d'heures complémentaires ou supplémentaires cependant les heures effectuées au delà de la durée normale de la journée de solidarité (7h) doivent être rémunérées (dans l'exemple ci-dessus si 6h sont effectuées en réalité, l'employeur devra verser 2h en plus du salaire de base.

CONGES PAYES

Ouverture et durée des congés

Le droit aux congés est ouvert au salarié justifiant au minimum d'un mois de date à date au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour une année de référence complète (du 1/06 au 31/05), le salarié acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines. A défaut, il a droit à 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence.

Dans le cadre de la mensualisation sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés par an, mais 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif. Cependant, pour permettre au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

Sont assimilés à de l'accueil effectif, les périodes d'accueil, les périodes de congés payés de l'année précédente, les jours fériés chômés, les congés pour événement personnel, de formation, de maternité et d'adoption, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour appel de préparation à la défense.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Prise des congés

Les congés annuels acquis doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (12 jours ouvrables) doit être attribué sauf accord des parties entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La date des congés est fixée par l'employeur, cependant, en cas de multi employeur, les différents employeurs s'efforceront de fixer la période d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, à défaut, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et de 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde.

La prise de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre ouvre droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires appelés jours de fractionnement.

☞ si le nombre total de jours ouvrables restant à prendre est au moins égal à 6 jours en dehors de la 5^{ème} semaine :

☞ 2 jours ouvrables,

☞ si le nombre total de jours ouvrables restant à prendre est au moins égal à 3, 4,5 jours en dehors de la 5^{ème} semaine :

☞ 1 jour ouvrable.

La date des congés est fixée par l'employeur. Toutefois, dans le cadre de multi employeurs et compte tenu des contraintes professionnelles de l'assistant maternel, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos effectifs, les différents employeurs s'efforceront de fixer les congés payés d'un commun accord, au plus tard pour le 1^{er} mars de chaque année. A défaut d'accord entre les différents employeurs, l'assistant maternel fixera lui-même la date des ses congés, payés ou sans solde, dans la limite de 3 semaines en été et une semaine en hiver.

L'assistant maternel avertira ses employeurs dans les mêmes conditions.

Lorsque le salarié part en congé, que l'accueil soit à temps ou à temps partiel, le 1^{er} jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Les jours fériés ne sont pas des jours ouvrables. Ils ne doivent pas être décomptés des congés payés.

Les périodes de congés payés doivent figurer sur le bulletin de paie du mois où ils sont pris.

Rémunération des congés payés

L'année de référence court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence (hors indemnités d'entretien, de nourriture...).

La rémunération brute des congés est égale (on retiendra la solution la plus avantageuse pour le salarié) :

- ☞ soit à la rémunération brute hors indemnités que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé,
- ☞ soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

Accueil régulier sur une année complète

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

En cas de prise de congés sans solde ou complémentaire, le salaire mensuel de base peut être diminué d'autant.

Accueil régulier sur une année incomplète

Dans ce cas, la rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base. Cette rémunération est versée, en accord des parties :

- ☞ soit en 1 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,
- ☞ soit par 12^{ème} chaque mois.

Lorsque le contrat prévoit un accueil sur une année incomplète, l'assistant maternel n'acquiert pas 30 jours.

Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours, il lui sera accordé un droit à un congé supplémentaire mais non rémunéré.

Accueil occasionnel

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème versée à la fin de chaque accueil.

AUTRES CONGES

Non rémunérés

Ils n'entrent pas dans le calcul des congés payés :

- ☞ Congés complémentaires ou sans solde,
- ☞ Congés pour convenance personnelle, accordé par l'employeur à la demande du salarié,
- ☞ Congés pour enfant malade de moins de 16 ans :
 - ☞ 3 jours par an,
 - ☞ 5 jours par an, si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si l'assistant maternel assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Rémunérés

Pris au moment de l'événement, ils sont payés et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

Sans condition d'ancienneté

le mariage du salarié	4 jours ouvrables
le mariage d'un enfant	1 jour ouvrable
le décès d'un enfant, d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS	2 jours ouvrables
le décès d'un ascendant	1 jour ouvrable
la naissance ou adoption	3 jours ouvrables
Journée d'appel de préparation à la défense	1 jour ouvrable

Après 3 mois d'ancienneté chez le même employeur

le décès du père ou de la mère de l'époux (se)	1 jour ouvrable
le décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvrable

ABSENCES DE L'ENFANT

Toutes les absences doivent être justifiées.

Les absences de l'enfant non prévues au contrat doivent être rémunérées, à l'exception des absences dues à une maladie ou à un accident justifiées dans les 48h par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence. Celles-ci ne sont pas rémunérées dans la limite de 10 jours, par an consécutifs ou non, à la date d'effet du contrat.

Dans le cas d'une maladie ou hospitalisation de l'enfant durant 14 jours consécutifs, le salarié n'est pas rémunéré. Au delà, l'employeur décidera soit de rompre le contrat, soit de reprendre le versement du salaire. Cependant, en cas de maladie ou hospitalisation justifiée par certificat médical, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice dont le montant minimal sera fixé par décret.

ABSENCES DE L'ASSISTANT MATERNEL

Obligations du salarié

Le salarié malade ou accidenté doit donc fournir un arrêt de travail, quelle que soit la durée de son absence, même s'il s'agit d'une seule journée.

En tout état de cause, en vue de son indemnisation, il est tenu de justifier, sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à son ou ses employeurs un avis d'arrêt de travail.

En cas d'accident du travail, le salarié est tenu d'informer son ou ses employeurs dans les 24 heures. Outre les formalités à l'égard de son employeur, en cas de maladie, l'assistant maternel doit remplir ses formalités déclaratives à l'égard de la caisse primaire d'assurance maladie.

Conditions et modalités d'indemnisation de l'assistant maternel

Organisme complémentaire de soins : IRCCEM.

Les assistants maternels relèvent du régime général de sécurité sociale et du régime complémentaire de l'IRCCEM-Prévoyance, désignée comme organisme de prévoyance par la convention collective.

CONDITIONS DE L'INDEMNISATION DU SALARIE

Indemnités journalières de sécurité sociale

Pour bénéficier des indemnités journalières maladie de sécurité sociale, l'assistant maternel doit :

- ☞ soit avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois la valeur du SMIC horaire pendant les 6 mois civils précédant l'arrêt ;
- ☞ soit avoir effectué au moins 200 heures de travail au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédents.

En revanche, aucune condition de durée minimale n'est requise en cas d'accident du travail. Il suffit d'exercer une activité salariée au moment de l'accident.

Délais de carence

Indemnités journalières de sécurité sociale

Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont dues à partir du :

- ☞ 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet ;
- ☞ 4^e jour dans tous les autres cas.

Indemnités complémentaires

Les indemnités complémentaires IRCCEM sont versées par l'organisme :

- ☞ en cas d'accident de trajet ou du travail, à compter du 1^{er} jour d'arrêt chez l'employeur où a lieu l'accident une carence de 10 jours étant appliquée chez les autres employeurs ;
- ☞ en cas de maladie, à partir du 11^e jour de l'arrêt.

Le délai de carence applicable en cas de maladie est de 10 jours. Sur ce point, l'accord de prévoyance n'a pas été renégocié (les dispositions du décret du 18 juillet 2008 ayant réduit le délai de carence à 7 jours ne sont pas applicables ici).

Montant des indemnités maladie

Versement des indemnités journalières de sécurité sociale

L'indemnité journalière normale versée par la Sécurité sociale correspond à 50 % du gain journalier de base.

Versement des indemnités journalières complémentaires

L'IRCEM assure une garantie de base totale mensuelle égale à 76 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale brutes.

La garantie de base totale journalière est égale à $1/30^{\text{ème}}$ de la garantie mensuelle. Elle correspond au gain journalier de base qui permet le calcul des indemnités journalières de sécurité sociale. Ce calcul journalier est nécessaire pour que l'IRCEM ne paie que la différence entre les indemnités journalières de sécurité sociale et les indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme.

Le versement des indemnités journalières de l'IRCEM représente 76 % du salaire brut de référence auquel l'organisme déduit les 50 % versés par la Sécurité sociale.

Ex. : un assistant maternel est malade. L'IRCEM prend le taux journalier de sécurité sociale qui est de 50 % du salaire plafonné. Si l'assistant gagne 20 € par jour, l'indemnité journalière sécurité sociale est de 10 €. L'IRCEM applique le taux de 76 % sur le salaire journalier total soit $20 \times 76 \% = 15,20$ € auquel l'organisme déduit les 10 € versés par la Sécurité sociale. L'IRCEM verse donc au salarié 5,20 € ($15,20 - 10$).

Le salaire de référence est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la Sécurité sociale perçu par le salarié au cours des 3 derniers mois (*prorata temporis* en cas d'année incomplète), hors frais d'entretien, de nourriture...

Le salaire de référence se reconstitue à partir de l'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

Montant des indemnités dues pour un accident du travail

Indemnités journalières de sécurité sociale

Pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail, les indemnités journalières versées correspondent à 60 % du gain journalier de base. A partir du 29^e jour, le taux est de 80 % du gain journalier de base.

Versement des indemnités journalières complémentaires

L'IRCEM verse des indemnités journalières complémentaires uniquement pendant les 28 premiers jours indemnisés pour un accident du travail. L'organisme assure une garantie de base totale mensuelle égale à 76 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale brutes.

Le versement des indemnités journalières de l'IRCEM représente 76 % du salaire brut de référence auquel l'organisme déduit les 60 % versés par la Sécurité sociale.

A partir du 28^e jour, l'IRCEM n'intervient plus car le taux de 80 % du gain journalier de base calculé par la Sécurité sociale est supérieur au taux de 76 % assuré par l'IRCEM.

Durée de l'indemnisation

L'indemnisation s'arrête soit :

➡ à la cessation du paiement des, indemnités journalières soit :

- ☞ pendant une durée maximale de 3 années consécutives de telle sorte que l'assuré reçoive au maximum, au titre d'une ou plusieurs maladies, 360 indemnités journalières de sécurité sociale et de l'IRCEM,
- ☞ pendant 28 jours maximum l'assuré reçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et de l'IRCEM, puis à partir du 29^e jour seules les IJ de sécurité sociale sont versées jusqu'à la consolidation de l'accident du travail,

- ou à la date de détermination du taux d'incapacité
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité ;
- ou au 1^{er} jour d'effet de la retraite.

Si un salarié en activité au-delà de 65 ans se trouve en arrêt de travail, l'indemnisation prend fin au 90^e jour d'arrêt continu.

En outre, si l'agrément de l'assistant maternel est suspendu, l'indemnisation s'arrête à la cessation du paiement des IJSS limité au dernier jour d'une période de suspension qui ne peut excéder 90 jours.

Invalidité

Versement d'une rente

Les salariés ayant droit à une pension d'invalidité de la Sécurité sociale (2^e ou 3^e catégorie) ou à une rente d'accident du travail (pour une invalidité d'au moins 66 %), perçoivent une rente annuelle d'invalidité complémentaire égale à 90 % du salaire de référence net de charges sociales, sous déduction de la pension brute de la Sécurité sociale.

Pour percevoir cette rente d'invalidité, le bénéficiaire doit également répondre aux mêmes conditions que pour l'obtention des indemnités complémentaires

Si le salarié perçoit une pension ou une rente pour des salaires perçus en dehors de la profession, la rente est recalculée sur la base du salaire de référence dans la profession d'assistant maternel.

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut moyen, limité au plafond annuel de la SS, perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel au cours des 4 derniers trimestres civils (hors frais d'entretien, de nourriture...).

Durée d'indemnisation

L'indemnisation est versée jusqu'à l'arrêt du versement de la pension de la Sécurité sociale ou jusqu'à la date d'effet de la retraite ou, au plus tard, au 60^e anniversaire du salarié.

RUPTURE DU CONTRAT

Toute rupture après la fin de la période d'essai est soumise aux règles suivantes:

Retrait de l'enfant à l'initiative de l'employeur ou démission à l'initiative du salarié

Quel qu'en soit le motif, le retrait ou la démission doivent être notifiés par lettre recommandée avec AR. La date de 1^{ère} présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

L'employeur doit remettre en fin de contrat au salarié :

- ☞ un bulletin de salaire
- ☞ une attestation Assedic
- ☞ un certificat de travail.

Préavis

Hors période d'essai, et sauf faute grave ou faute lourde, la durée minimum du préavis est de :

- ☞ 15 jours calendaires lorsque le salarié a moins d'un an d'ancienneté,
- ☞ 1 mois calendaire à partir d'un an d'ancienneté.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

En cas d'inexécution, la partie responsable doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

En cas d'accueil sur une année incomplète, l'employeur devra s'il y a lieu procéder à une régularisation afin de payer la différence entre les heures prévues au contrat et les heures effectivement travaillées.

Indemnités

En cas de rupture, le salarié a droit, sauf faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus.

En cas de retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de rupture est due au salarié ayant plus d'un an d'ancienneté. Cette indemnité est égale à 1/120^e des salaires nets perçus pendant la durée du contrat ou conformément au décret n°2006-627 du 29 mai 2006 (JO du 31 mai 2006) 2/10^{ème} de la moyenne mensuelle des sommes perçues au cours des six meilleurs mois consécutifs de salaire versés par l'employeur. Cette indemnité est exonérée de cotisation et d'impôt sur le revenu*.

En cas de rupture pour suspension ou retrait de l'agrément, le contrat se trouve rompu sans préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés reste due.

**NB : la loi de modernisation du marché du travail n°2008-296 du 25 juin 2008 s'applique aux assistants maternels. Elle est plus favorable que cette convention et doit être retenue. Elle est égale à 1/5^e de un mois de salaire brut par année, à laquelle il faut ajouter 2/15^e de un mois de salaire brut par année au-delà de 10 ans.*

Litiges

En cas de litiges la section « activités diverses » des conseils de prud'hommes est compétente pour connaître des différends nés entre les assistants maternels et les particuliers (litiges introduits après le 28 juin 2005).

Modèle de Contrat de travail à durée indéterminée Assistants maternels

Le contrat à durée indéterminée proposé ci-après est celui d'un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) employé(e) par des particuliers. Ce contrat, inspiré du modèle figurant en annexe de la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur, tient compte du décret du 29 mai 2006 qui a, depuis, fixé les mentions obligatoires à respecter.

Entre les soussignés

..... (prénom) (nom)

..... (siège social/adresse)

N° d'immatriculation URSSAF ou PAJEMPLOI : (préciser)

Et

le (ou la) salarié(e), engagé(e) en qualité d'assistant(e) maternel(le) :

..... (prénom) (nom)

..... (adresse)

..... (N° Sécurité sociale)

Date de naissance : (date)

Date de délivrance de l'agrément (date)

Date du dernier renouvellement : (date)

Assurance Responsabilité Civile Professionnelle : (préciser les coordonnées de la compagnie) — n° de police : (préciser)

Assurance automobile : (préciser les coordonnées de la compagnie) — n° de police : (préciser).

1 - Identité de l'enfant accueilli

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

Nom :(à compléter)

Prénom :(à compléter)

Date de naissance :(à compléter)

2 - Date de début du contrat

La date de début du contrat est fixée au (date).

3 - Période d'essai

Le présent contrat prendra effet à titre définitif le (date) après une période d'essai de (préciser la durée).

Dans le cadre de cette période d'essai, une période d'adaptation aura lieu du (date) au (date). Ce temps d'adaptation s'effectuera selon les modalités suivantes : (préciser).

4 - Durée d'accueil et horaires

4.1 Type d'accueil choisi

— accueil sur une année complète : (préciser oui ou non) ;

— accueil sur une année incomplète : (préciser oui ou non) ;

— accueil occasionnel : (préciser oui ou non).

4.2 Horaire hebdomadaire

La durée du travail hebdomadaire est de (nombre) h.

L'enfant sera accueilli selon le planning suivant :

Jours d'accueil	Horaires
Lundi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)
Mardi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)
Mercredi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)
Jeudi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)
Vendredi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)

Jours d'accueil	Horaires
Samedi	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)
Dimanche	de (nombre) h (heure d'arrivée) à (nombre) h (heure de départ)

La durée du travail hebdomadaire et les horaires d'accueil pourront être occasionnellement modifiés moyennant un délai de prévenance de : (préciser).

Le jour de repos hebdomadaire est le (préciser).

4.3 Durée annuelle de travail

Le nombre de semaines d'accueil dans l'année est de : (préciser).

Le planning des semaines d'accueil programmées est le suivant :

Année (préciser)					
Mois	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)

..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)
..... (préciser)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)	du (date) au (date)

Les dates des semaines programmées pourront être occasionnellement modifiées moyennant un délai de prévenance de : (préciser).

5 - Absences

Toute absence doit être justifiée, qu'elle soit du fait du (de la) salarié(e) ou de l'employeur.

Les absences de l'enfant non prévues au contrat seront rémunérées.

Toutefois, en cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident, justifiée dans les 48 h par un certificat médical daté du 1^{er} jour de l'absence, les règles suivantes s'appliquent :

- pendant les courtes absences de l'enfant, le (la) salarié(e) n'est pas rémunéré(e), dans la limite de 10 jours par an (consécutifs ou non) ;
- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation, le (la) salarié(e) n'est pas rémunéré(e). Cependant, après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat, soit de maintenir le salaire.

6 - Urgence

En cas d'urgence, M.(à compléter) devra joindre M. (nom) (tél. : (préciser)) ou M. (nom) (tél. : (préciser)).

Ajouter éventuellement en cas de maladie de l'enfant :

Les coordonnées du médecin à contacter sont les suivantes : (préciser).

7 - Jours fériés

7.1 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est un jour (préciser : travaillé ou non travaillé).

- Si le 1^{er} mai est travaillé :

Le chômage du 1^{er} mai ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

- Si le 1^{er} mai est chômé :

Le travail effectué le 1^{er} mai ouvrira droit à une rémunération majorée de 100 %.

7.2 Jours fériés ordinaires

S'agissant des jours fériés autres que le 1^{er} mai, il est décidé que :

- le 1^{er} janvier est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- le lundi de Pâques est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- le 8 mai est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- l'Ascension est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- le lundi de Pentecôte (Journée de solidarité) est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- le 14 juillet est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- l'Assomption (15 août) est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- la Toussaint est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- le 11 novembre est : (préciser : travaillé ou non travaillé) ;
- Noël (25 décembre) est : (préciser : travaillé ou non travaillé).

- En ce qui concerne les jours fériés non travaillés :

Les jours fériés non travaillés désignés ci-avant donneront lieu à rémunération, à condition que M.(à compléter) remplisse les conditions requises.

L'accueil un jour férié non travaillé pourra être refusé par M.(à compléter)

- En ce qui concerne les jours fériés travaillés :

Lorsque l'accueil est effectué un jour férié travaillé, il est rémunéré sans majoration.

Si, à l'occasion d'un jour férié travaillé, l'employeur ne confie pas l'enfant, la rémunération sera maintenue à condition que le (la) salarié(e) remplisse les conditions requises.

8 - Congés payés

Les droits à congé sont définis dans le cadre de l'année de référence (soit du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). À cette date, le point devra être fait sur le nombre de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture...).

8.1 Prise des congés

Dates de congés de M.(à compléter)

Les parties au contrat prévoient les dates de congés suivantes :

Été	Hiver

Été	Hiver
du (date) au (date)	du (date) au (date)
du (date) au (date)	du (date) au (date)
du (date) au (date)	du (date) au (date)

Les dates de congés de l'employeur sont précisées dans le planning des semaines d'absence programmées.

8.2 Rémunération des congés payés

- *En cas d'accueil régulier sur une année complète :*

Sous réserve de leur acquisition, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés se substitue au salaire de base.

- *En cas d'accueil régulier sur une année incomplète :*

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire de base versé tous les mois. Après accord des parties, cette rémunération est versée :(à compléter) préciser selon l'option choisie :

- soit en 1 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 ;
- soit par 12^e chaque mois.
-

- *En cas d'accueil occasionnel :*

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

9 - Rémunération

9.1 Salaire horaire de base

Le salaire horaire brut de base est fixé à : (nombre) €

Il correspond à un salaire horaire net de base correspondant à : (nombre) €

Le salaire horaire sera majoré de (nombre) % à compter de la 46^e h.

Ajouter éventuellement :

Le salaire horaire sera majoré de (nombre) % pour contraintes particulières.

9.2 Salaire mensuel de base

- *Si l'accueil s'effectue sur une année complète :*

Calcul du salaire mensuel sur une année complète (soit 52 semaines, congés payés compris) :

Salaire mensuel brut

$$= (\text{salaire horaire brut} \times \text{nb d'h d'accueil par sem.} \times 52 \text{ sem.}) / 12$$

Salaire mensuel net

$$= (\text{salaire horaire net} \times \text{nb d'h d'accueil par sem.} \times 52 \text{ sem.}) / 12$$

- *Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète :*

Calcul du salaire mensuel sur une année incomplète (soit sur le nombre de semaines d'accueil programmées hors congés payés) :

Salaire mensuel brut

$$= (\text{salaire horaire brut} \times \text{nb d'h d'accueil par sem.} \times \text{nb de sem. programmées}) / 12$$

Salaire mensuel net

$$= (\text{salaire horaire net} \times \text{nb d'h d'accueil par sem.} \times \text{nb de sem. programmées}) / 12$$

- *Si l'accueil est occasionnel :*

Salaire brut = salaire horaire brut \times nb d'h d'accueil dans le mois = (*nombre*) €

Salaire net = salaire horaire net \times nb d'h d'accueil dans le mois = (*nombre*) €

9.3 Indemnité d'entretien

Les indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant accueilli par M.(*à compléter*) couvrent et comprennent :

- les matériels et les produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches, qui sont fournies par les parents de l'enfant, ou les frais engagés par M.(*à compléter*) à ce titre ;
- la part afférente aux frais généraux du logement de M.(*à compléter*)

Les parties au contrat conviennent d'une indemnité d'entretien de (*nombre*) €par jour.

9.4 Frais de repas

- *Si les repas sont fournis par l'employeur :*

L'employeur fournira les repas de l'enfant. En conséquence, aucune indemnité de repas ne sera due à M.(*à compléter*)

• Si le (ou la) salarié(e) fournit les repas :

M.(à compléter) fournira les repas suivants :

- petit-déjeuner : (préciser oui ou non) ;
- repas de midi : (préciser oui ou non) ;
- goûter : (préciser oui ou non) ;
- repas du soir : (préciser oui ou non).

En conséquence, les parties au contrat conviennent d'une indemnité de repas de (nombre) €par jour.

9.5 Frais de déplacement

Si des transports se font à la demande de l'employeur

ajouter : il sera versé à M.(à compléter) une indemnité kilométrique dont le montant est fixé à : (nombre) €par kilomètre effectué.

10 - Durée du préavis en cas de rupture du contrat

Hors période d'essai, en cas de rupture, à l'initiative de l'employeur (pour motif autre que la faute grave ou la faute lourde) ou à l'initiative du (de la) salarié(e), un préavis est à effectuer.

Sa durée est au minimum de :

- 15 jours calendaires pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté avec l'employeur ;
- 1 mois calendaire pour un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté avec l'employeur.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

Si le préavis n'est pas effectué, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre partie une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

En cas de suspension ou de retrait d'agrément, la rupture du contrat de travail s'impose à l'employeur qui doit signifier le retrait forcé de l'enfant sans préavis.

11 - Retraite et prévoyance

Les institutions compétentes en matière de retraite et prévoyance sont :

- Retraite :
IRCEM-Retraite
261, Avenue des Nations-Unies
59672 Roubaix Cedex 1
Tél. : 03-20-45-57-00
- Prévoyance :
IRCEM-Prévoyance
261, Avenue des Nations-Unies
59672 Roubaix Cedex 1
Tél. : 03-20-45-57-00

12 - Conditions particulières

-
-

-

12.1 Personnes habilitées à reprendre l'enfant

M.(à compléter) est autorisé(e) à remettre l'enfant aux personnes suivantes :

- M. (prénom) (nom), (adresse) ;
- M. (prénom) (nom), (adresse).

12.2 Transport en voiture

M.(à compléter) est autorisé(e) à transporter l'enfant en voiture, selon la législation en vigueur (lit, siège-auto, rehausseur homologués obligatoires) dans les conditions suivantes : (préciser la nature des sorties).

12.3 Trajets scolaires

M.(à compléter) est autorisé(e) à effectuer les trajets scolaires suivants avec l'enfant : (préciser : trajet du matin, trajet du midi, trajet du soir).

Ces trajets se dérouleront : (préciser : en voiture ou à pied).

12.4 Autorisation de sortie

M.(à compléter) est autorisé(e) à emmener l'enfant dans les endroits suivants : (préciser : dans les centres commerciaux, dans les parcs, etc.).

12.5 Autorisation de participer à des activités et animations extérieures

M.(à compléter) est autorisé(e) à faire participer l'enfant, sous sa surveillance, aux activités et animations à des activités extérieures organisées par : (préciser : la ludothèque, la bibliothèque, etc.).

M.(à compléter) est autorisé(e) à laisser l'enfant, sous sa surveillance, jouer aux jeux suivants :(préciser : toboggan, balançoire, vélo, etc.).

12.6 Régime alimentaire à respecter

S'agissant du régime alimentaire de l'enfant, M.(à compléter) devra respecter les prescriptions suivantes : (préciser les contraintes alimentaires de l'enfant).

12.7 Autorisation d'administrer des médicaments

M.(à compléter) est autorisé(e) à donner à l'enfant les médicaments suivants : (préciser les soins et médicaments à donner — par exemple : antalgiques en cas de fièvre — ou désigner le traitement médical prescrit par le médecin traitant en cas de maladie de l'enfant...).

Fait à (lieu), le (date) en double exemplaire

Faire précéder de la mention manuscrite par chaque partie « lu et approuvé »

L'employeur.....

Signature

Le (la) salarié(e)

Signature

Modèle d'engagement réciproque

Employeurs et salarié peuvent se mettre d'accord sur le principe de la conclusion à un moment donné, d'un contrat de travail relatif à l'accueil d'un enfant. Ce type de convention n'est pas neutre, car il engage les parties ; en conséquence, la violation de ce type d'avant-contrat peut donner lieu au versement d'une indemnité.

Le modèle proposé ci-après est issu de la CCN des assistants maternels du particulier employeur.

Suite au contact pris ce jour : (date)

Entre

M.(à compléter)

..... (adresse)

Téléphone :(à compléter)

Fax :(à compléter)

e-mail :(à compléter)

Et

M.(à compléter)

..... (adresse)

Téléphone :(à compléter)

Fax :(à compléter)

e-mail :(à compléter)

Pour l'accueil de l'enfant : (prénom) (nom)

Il est convenu d'une promesse d'embauche avec signature de contrat à compter du (date) sur les bases suivantes :

- durée mensuelle de l'accueil : (nombre) h. ;
- rémunération brute : (nombre) €

Si l'une des parties décide de ne pas donner suite à cet accord de principe, elle versera à l'autre une indemnité forfaitaire compensatrice calculée sur la base d'un demi mois, par rapport au temps d'accueil prévu.

Obs :

cet avant-contrat est assimilé à une promesse synallagmatique d'embauche justifiant le versement d'une indemnité forfaitaire lorsque l'embauche future ne se réalise pas.

Fait à (lieu), le (date) en double exemplaire.

Faire précéder de la mention manuscrite suivante :

(lu et approuvé)
signature du futur employeur

(lu et approuvé)
Signature du (de la) futur(e) salarié(e)

Frais professionnels pour 2009

Barème fiscal des indemnités kilométriques

Ce barème tient compte des éléments suivants : dépréciation du véhicule, frais de réparation et d'entretien, dépenses de pneumatiques, consommation de carburant et primes d'assurances, ainsi que les frais d'achat des casques et des protections pour les deux-roues.

Barème fiscal applicable aux véhicules automobiles

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2009 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	$d \times 0,387$	$(d \times 0,232) + 778$	$d \times 0,271$
4 CV	$d \times 0,466$	$(d \times 0,262) + 1\ 020$	$d \times 0,313$
5 CV	$d \times 0,512$	$(d \times 0,287) + 1\ 123$	$d \times 0,343$
6 CV	$d \times 0,536$	$(d \times 0,301) + 1\ 178$	$d \times 0,360$
7 CV	$d \times 0,561$	$(d \times 0,318) + 1\ 218$	$d \times 0,379$
8 CV	$d \times 0,592$	$(d \times 0,337) + 1\ 278$	$d \times 0,401$
9 CV	$d \times 0,607$	$(d \times 0,352) + 1\ 278$	$d \times 0,416$
10 CV	$d \times 0,639$	$(d \times 0,374) + 1\ 323$	$d \times 0,440$
11 CV	$d \times 0,651$	$(d \times 0,392) + 1\ 298$	$d \times 0,457$
12 CV	$d \times 0,685$	$(d \times 0,408) + 1\ 383$	$d \times 0,477$
13 CV et +	$d \times 0,697$	$(d \times 0,424) + 1\ 363$	$d \times 0,492$

d = distance parcourue à titre professionnel.

Barème fiscal applicable aux cyclomoteurs

Prix de revient kilométrique pour 2009 selon la distance parcourue (en €)		
Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
$d \times 0,254$	$(d \times 0,061) + 386$	$d \times 0,138$

d = distance parcourue à titre professionnel.
 (Nb) Sont concernés les cyclomoteurs au sens du code de la route, c'est-à-dire les véhicules dont la vitesse maximale par construction ne dépasse pas 45 km/h et équipés d'un moteur d'une cylindrée = 50 cm³ s'il est à combustion interne, ou d'une puissance maximale nette = 4 kw pour les autres types de moteur. Il peut s'agir, selon la dénomination commerciale, de scooters, de vélomoteurs..

**Barème fiscal applicable aux véhicules deux-roues
à moteur autres que les cyclomoteurs**

Puissance fiscale	Prix de revient kilométrique pour 2009 selon la distance parcourue (en €)		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	$d \times 0,318$	$(d \times 0,080) + 714$	$d \times 0,199$
3, 4 ou 5 CV	$d \times 0,378$	$(d \times 0,066) + 936$	$d \times 0,222$
> 5 CV	$d \times 0,489$	$(d \times 0,063) + 1\,278$	$d \times 0,276$

d = distance parcourue à titre professionnel.

Vous pouvez obtenir d'autres renseignements en consultant ou en vous adressant à :

**Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle d'ILLE -ET-VILAINE**
18, avenue Henri Fréville – CS 80809 – 35208 RENNES
cedex 2
Téléphone : 02 99 51 45 45
Télécopie : 02 99 26 57 52

Site Internet DDTEFP : sdtefp-bretagne.travail.gouv.fr
Internet :