



LES INDEMNITÉS

Ces indemnités **ne sont pas soumises à cotisations** puisqu'elles n'ont pas le caractère de salaire. **Elles ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.**

* **L'indemnité d'entretien** (Art. 114-1 de la CCN)

Elle est destinée à compenser les frais supportés par le salarié (jeux, eau, électricité, chauffage, matériel de puériculture...). Son montant est fixé dans le contrat de travail (il peut être supérieur au minima fixé par la loi ou la convention collective).

Son montant journalier **ne peut être inférieur à 2,65 €** quelque soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, **ni inférieur à 90 % du minimum garanti pour 9 heures d'accueil.**

Conseil : Prévoyez un montant unique et fixe par jour (même si vous avez des journées de travail de 2h et d'autres à 10 h, prenez le montant minimum de 10 h, mais rien ne vous interdit de prendre plus).

* **L'indemnité de repas** (Art. 114-2 de la CCN)

Il convient de préciser dans le contrat la partie qui fournit les repas (parents ou assistant(e) maternel(le)).

Si les parents fournissent le repas, l'indemnité n'est pas due, par contre si c'est l'assistant(e) maternel(le) qui fournit le repas, il est précisé la nature des repas (petit-déjeuner, déjeuner, goûter, dîner) et l'indemnité est fixé en fonction.

* **L'indemnité de déplacement** (Art. 113 de la CCN)

Si le salarié utilise son véhicule personnel pour aller au Relais Petite Enfance (RPE), amener l'enfant à une activité sportive, à la bibliothèque..., l'indemnisation kilométrique est à la charge de l'employeur. Elle ne peut être inférieure au barème de l'administration ni supérieure au barème fiscal.

L'indemnité est répartie, le cas échéant, entre les différents employeurs demandeurs des déplacements. Les modalités sont fixées dans le contrat.

Attention:

Vous n'avez pas à effectuer régulièrement les trajets pour aller chercher l'enfant ou le ramener au domicile des parents surtout en véhiculant les autres enfants accueillis.

Toutes ces indemnités n'ayant pas un caractère de salaire **peuvent être indexées sur le coût de la vie** (clause à prévoir dans le contrat de travail) **et donc revalorisées tous les ans.**