

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES
DIRECTION DÉPARTEMENTALE DES FINANCES PUBLIQUES DES COTES D'ARMOR

FICHE D'INFORMATION 2015/1

Objet : Campagne IR 2015
Thème : rémunération des assistants maternels

Les rémunérations perçues par les assistants maternels doivent être rangées dans la catégorie des traitements et des salaires. Pour l'établissement de l'impôt sur le revenu, des modalités spécifiques de détermination de leur revenu brut sont toutefois prévues par l'article 80 sexies du code général des impôts.

I- Régimes d'imposition

A – déduction de 3 ou 4 fois le SMIC horaire :

Les assistants maternels peuvent déclarer **la différence entre d'une part, les rémunérations et les indemnités perçues pour l'entretien et l'hébergement des enfants** (*y compris les indemnités de nourriture et à l'exclusion des indemnités spécifiques versées aux assistantes maternelles des services de l'aide sociale à l'enfance par les directions départementales de l'action sanitaire et sociale*¹) **et d'autre part une somme forfaitaire représentative des frais fixée par enfant et par jour pour une durée effective de garde au moins égale à 8 heures** (il convient d'appliquer la règle du prorata temporis si la durée de garde est inférieure à 8 heures).

¹ Pour ces dernières, qui gardent les enfants jour et nuit, il convient, par mesure de tolérance, de ne retenir que les indemnités journalières d'entretien et d'hébergement proprement dites, à l'exclusion des diverses indemnités qui leur sont allouées [allocations d'habillement ou de vêture, de rentrée scolaire, d'argent de poche, d'achat de jouets ou de cadeaux de Noël, majoration pour vacances et des remboursements sur factures des dépenses particulières tels que gros équipements, frais de taxis, etc..)

Cette somme forfaitaire correspond à :

-3 fois le SMIC horaire (4 fois si la garde atteint 24 heures consécutives)

-4 fois le SMIC horaire pour les enfants malades, handicapés ou inadaptés ouvrant droit à une majoration de salaire (5 fois si la garde atteint 24 heures consécutives)

Le montant horaire du SMIC de l'année d'imposition 2014 est de : **9,53 €**.

Les sommes forfaitaires susvisées sont prévues pour une durée de garde au moins égale à huit heures. En cas de durée inférieure à huit heures, il convient alors d'appliquer la formule ci-après :

(3 ou 4) SMIC x nombre d'heures de garde effective / 8 heures.

Selon l'article 80 sexies alinéa 4 du code général des impôts, le montant de l'abattement retenu pour déterminer la rémunération des assistants maternels ne peut excéder le total des sommes versées tant à titre de rémunération que d'indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants.

L'application de l'abattement retenu ne saurait aboutir en aucun cas à créer **un déficit imputable sur d'autres revenus ou reportable**.

Cette règle a une portée générale et vaut pour tous les assistants maternels admis à bénéficier de cet abattement et quelle que soit la durée de garde des enfants.

L'impôt sur le revenu étant déclaratif, il appartient à chaque assistant maternel de déterminer lui-même le montant du salaire imposable en vertu des dispositions de l'article 80 sexies du code général des impôts. Les sommes ainsi déterminées bénéficient de la déduction forfaitaire de 10% pour frais professionnels prévue à l'article 83-3° du code général des impôts.

Remarque importante :

Ce régime spécifique d'imposition est directement lié à l'exercice effectif de l'activité d'assistant maternel et, plus précisément, à la garde effective de jeunes enfants et aux frais d'entretien et d'hébergement et aux frais d'entretien correspondants. Par suite, ce régime qui est dérogatoire aux règles d'imposition de droit commun des traitements et des salaires, n'est pas applicable aux **revenus de remplacement ou de substitution, comme les indemnités de chômage ou de maladie**, dès lors que, par hypothèse, les bénéficiaires n'exercent alors pas, même si c'est temporairement, l'activité d'assistant maternel. Ces revenus sont donc imposables dans les conditions de droit commun applicables aux traitements et salaires ².

B- déclaration de la rémunération perçue :

Conformément au § 520 du BOI-RSA-CHAMP-10-20-10 les assistants maternels peuvent renoncer à l'application de ce régime particulier. Dès lors, il convient de déclarer le salaire (hors rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires exonérées) et les

² Réponse ministérielle DARCIAUX : AN 20 juillet 2004 p.5520 n° 29441

majorations et indemnités qui s'y ajoutent (à l'exclusion de celles destinées à l'entretien et l'hébergement des enfants).

II- Nature des revenus :

A- sommes versées à titre de salaires :

Il s'agit :

1. du salaire proprement dit (article L423-19 du CASF) : la rémunération ne peut être inférieure, par enfant et par heure d'accueil, à 0,281 fois le montant du SMIC (article D 423-9 du CASF)

2. de l'éventuelle majoration perçue en cas de garde d'enfants infirmes, malades ou inadaptés

(article L423-13 du CASF) : *la rémunération ne peut être inférieure à 0,14 fois le SMIC par enfant et par heure d'accueil (article D423-2 du CASF)*

3. de l'indemnité compensatrice perçue en cas d'absence d'un enfant (*article L423-20 du CASF*) : si l'enfant est absent durant une période d'accueil prévue par le contrat, l'assistante maternelle conserve sa rémunération **sauf** si l'impossibilité d'accueil de l'enfant est entièrement due à l'assistante, ou si l'absence est due à une maladie de l'enfant, attesté par un certificat médical ; *dans ce cas, l'assistant(e) maternel(le) employé(e) par une personne morale a droit à une indemnité compensatrice dont le montant est fixé par décret (art. D 423-18 du CASF)*. L'article 14 de la convention collective des assistants maternels du particulier employeur précise qu'en cas d'absence de l'enfant due à une maladie ou à un accident justifié par certificat médical, l'assistant(e) n'est pas rémunéré(e) pendant les courtes absences à condition que le total de ces absences ne dépasse 10 jours d'accueil dans l'année, ou en cas de maladie supérieure à 14 jours consécutifs ou en cas d'hospitalisation. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, l'employeur doit reprendre le paiement du salaire ou décider de rompre le contrat.

4. de l'indemnité de disponibilité (*au départ de l'enfant pendant au maximum quatre mois, si l'employeur n'a pas d'autre enfant à lui confier : 1^{er} alinéa de l'article L423-28 du CASF*) : Cette indemnité ne peut être inférieure à 70% de la rémunération antérieure au départ de l'enfant calculée sur la base du salaire minimum prévu à l'article D423-9 du CASF. La rémunération antérieure est calculée sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six mois précédant son départ (article D423-20 du CASF).

5. de l'indemnité compensatrice en cas de suspension de l'agrément (*en cas de suspension de l'agrément, l'assistant maternel est suspendu de ses fonctions par l'employeur pendant une durée qui ne peut excéder quatre mois : article L423- 8 du CASF*). En cas de suspension de sa fonction, l'assistant maternel employé par une personne morale de droit privé, perçoit une indemnité dont le montant mensuel ne peut être inférieur à 33 fois le montant du SMIC par mois (1^o de l'article D423-3 du CASF). Lorsque son contrat de travail est maintenu à l'issue de la période de suspension, l'assistant(e) maternel(le) a droit à une indemnité, pendant une durée maximum de quatre mois, dans les conditions prévues au 1^{er} alinéa de l'article L423-28 du CASF.

6. de l'indemnité représentative de congés payés (article L423-6 et L 423-7 du CASF) ; l'indemnité représentative de congés payés est égale au dixième de la somme des éléments suivants (article L423-6 du CASF). Lorsque le contrat est rompu l'assistant maternel perçoit, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice déterminée d'après les dispositions de l'article L 423-6 du CASF. Cette indemnité n'est pas due si la rupture du contrat de travail a été provoquée par la faute lourde du salarié (L 423-7 du CASF).

7. de l'indemnité compensatrice du délai-congé (article L423-10 du CASF) : en cas de licenciement, l'inobservation du préavis donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

B- des indemnités pour l'entretien et l'hébergement des enfants.

Les **indemnités** versées pour l'entretien et l'hébergement des enfants comprennent, en outre, non seulement les indemnités journalières d'entretien et d'hébergement proprement dites, mais également toutes les autres allocations spécifiques qui couvrent également des dépenses d'entretien.

C- Frais de repas et de déplacement : BOI-RSA-CHAMP 10-20-210 n°310 et s

La fourniture de repas par l'assistant(e) maternel(le) se fait en principe pour son montant réel. Toutefois, à titre de simplification, il est admis qu'elle soit évaluée selon les règles retenues pour la détermination des avantages en nature nourriture soit un montant forfaitaire de 4.60€ pour l'imposition des revenus de l'année 2014.

Si l'assistant maternel ne fournit pas le repas, la fourniture par l'employeur constitue pour l'assistant maternel une prestation en nature évaluée librement par les parties dans le contrat. Toutefois, et à l'instar des modalités de détermination de l'indemnité de repas, cette prestation en nature peut être évaluée selon les mêmes règles que celles retenues pour la détermination des avantages en nature nourriture.

Cette prestation en nature est imposable, à l'instar des indemnités d'entretien et d'hébergement, et doit, par conséquent être intégrée dans les rémunérations perçues par l'assistant maternel.

Il est précisé que la fourniture du lait maternel, quel que soit son conditionnement (biberon, etc,,,) ne constitue pas une prestation de nature imposable. En cas de fourniture de lait maternel accompagné d'un repas à un même enfant, seule la fourniture du repas constitue une prestation en nature imposable.

Si l'assistant maternel utilise son véhicule pour transporter l'enfant, l'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème kilométrique de l'administration (*arrêté du 24 avril 2006 portant revalorisation des indemnités kilométriques*) ni supérieure au barème fiscal du prix de revient du barème kilométrique.

III- Prime pour l'emploi :

Dans le cas des assistants maternels qui optent pour le forfait, le revenu pris en compte pour le calcul de la prime pour l'emploi correspond au revenu annuel déclaré après imputation de l'abattement en vigueur.

Si ce montant est inférieur à **3743 €**, ces revenus n'entrent pas dans le champ d'application de la prime pour l'emploi défini à l'article 200 sexies du code général des impôts (la condition tenant au revenu d'activité n'étant pas remplie) et ne peuvent donc pas bénéficier de la prime pour l'emploi.

Si ce montant est supérieur à **3743 €**, il convient dès lors de déterminer le nombre d'heures. Ces personnes n'étant pas soumises à la réglementation sur la durée du travail, il leur appartient de déterminer, sous leur responsabilité, leur nombre d'heures effectuées.

Lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'effectuer ce décompte, les assistants maternels peuvent, à titre de règle pratique, calculer leur durée de travail en divisant la rémunération perçue, et non celle déclarée, par le montant moyen du SMIC horaire net imposable majorée de 10% au titre des congés payés, soit 8.51€ en 2014.

N.B. Le montant du RSA dit « complément d'activité » est déduit du montant de la prime pour l'emploi calculée sur les revenus de l'année de perception du RSA. Le montant déduit de la PPE est le RSA versé au foyer (personne seule ou couple marié ou pacsé) ainsi que, le cas échéant, aux enfants rattachés.