

FICHE MENSUALISATION

Calculer le salaire de l'assistant maternel

■ La mensualisation : une obligation légale

Que l'accueil soit sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs (CDI) ou qu'il s'effectue dans le cadre d'un remplacement de l'assistant maternel absent (CDD), le salaire de l'assistant maternel est obligatoirement mensualisé.

La base de la rémunération mensuelle est alors indépendante du nombre de jours que comporte le mois considéré. Les heures d'accueil ne sont jamais rémunérées au réel.

Au titre de la mensualisation, le salarié perçoit une rémunération identique chaque mois.

Ainsi, quel que soit le type d'accueil et de contrat (CDI ou CDD), le salarié perçoit tous les mois le même salaire, y compris pendant les semaines programmées de non présence de l'enfant.

Le paiement du salaire mensualisé doit intervenir à date fixe chaque mois et à terme échu.

La date du paiement du salaire doit être prévue dans le contrat de travail.

■ Une mensualisation calculée sur une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'embauche

Que l'accueil soit sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins (CDI) ou qu'il s'effectue dans le cadre d'un remplacement de l'assistant maternel absent (CDD), la mensualisation est nécessairement calculée sur 12 mois à compter de la date d'embauche.

La mensualisation est indépendante de la durée prévisionnelle ou réelle de l'engagement.

Ainsi, la mensualisation d'un assistant maternel embauché en CDD pour une durée de 6 mois sera tout de même calculée sur une base de 12 mois consécutifs.

■ Accueil sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?

Il est donc crucial pour déterminer la mensualisation de votre salarié d'identifier si l'accueil relève d'un contrat signé sur 52 semaines ou sur 46 semaines ou moins. Autrement dit, ce sont vos besoins en termes d'accueil qui vont dicter le type de contrat et la mensualisation qui s'y adossera.

Accueil sur 52 semaines, sur les 52 semaines civiles que compte une année, au moins 47 semaines sont dévolues à l'accueil de l'enfant et 5 semaines maximum relèvent du régime des congés payés sous réserve de leur acquisition.

Par conséquent, l'assistant maternel accueille l'enfant toute l'année sauf lorsqu'il prend son droit à congés.

Accueil sur 46 semaines ou moins, l'accueil s'effectue nécessairement sur moins de 47 semaines.

Pour définir le nombre de semaines programmées servant de base de calcul à la mensualisation, il convient de déduire des 52 semaines :

- les semaines de non présence de l'enfant,
- et le droit à repos du salarié de 5 semaines correspondant pour partie à ses droits à congés payés acquis et pour partie à un droit à congés sans solde.

Il convient donc de planifier sur une période de 12 mois consécutifs à compter de la date d'embauche, les semaines de travail et de non travail de l'assistant maternel.



Ainsi, par exemple, si l'employeur souhaite ne pas confier son enfant durant 7 semaines et que l'assistant maternel souhaite bénéficier de son droit à repos de 5 semaines dont 2 semaines coïncident entre elles, la mensualisation sera calculée sur la base de 42 semaines d'accueil (CDI sur 46 semaines ou moins) :

$52 \text{ semaines} - 10 * \text{semaines} (*7 \text{ semaines employeur} + 5 \text{ semaines salarié} - 2 \text{ semaines communes}) = 42 \text{ semaines.}$

En cas d'un remplacement d'un salarié absent (CDD), il faut calculer la mensualisation sur la base de 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs quelle que soit la durée du contrat de travail.

■ **Un SALAIRE HORAIRE brut de base minimum à respecter**

Dès qu'il respecte le minima statutaire et conventionnel, le taux horaire d'accueil est librement négocié par les parties.

Il ne peut être prévu par anticipation dans le contrat de travail une réévaluation automatique de ce taux horaire (l'indexation sur le SMIC est illégale).

■ **Un SALAIRE MENSUEL brut de base conventionnel**

▪ La **mensualisation sur 52 semaines** est établie selon la formule suivante :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines /12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

▪ La **mensualisation sur 46 semaines ou moins** est établie selon une autre formule :

Nombre d'heures de travail par semaine x nombre de semaines programmées /12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

▪ La **mensualisation en cas de remplacement d'un salarié absent** est établie selon la même formule que la mensualisation sur 52 semaines :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 semaines /12 mois = nombre d'heures de travail par mois x salaire horaire brut

Rappel : le nombre d'heures d'accueil hebdomadaire prévu dans le contrat de travail doit respecter les durées maximales hebdomadaires de travail prévues à l'article L.423-22 du CASF et à l'article 96.3 de la Convention collective nationale (CCN) applicable à la profession.



■ **Un salaire mensuel brut de base pouvant être majoré ou minoré (article 96.4 de la CCN)**

En plus du salaire de base, peuvent s'ajouter :

- des heures complémentaires qui sont celles effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire prévu au contrat et jusqu'à 45 heures incluses et qui sont rémunérées au taux contractuel habituel ou majoré par accord des parties,
- et/ou des heures majorées qui sont celles effectuées au-delà de 45 heures dans la limite de la durée maximale du travail et qui sont rémunérées à un taux majoré négocié à la signature du contrat de travail (taux minimum conventionnel de 10% à respecter).

Des événements tels que des absences non rémunérées peuvent également minorer le salaire de base en appliquant la méthode du calcul indiquée à l'article 111 de la CCN.

■ **Mensualisation et rémunération des congés payés acquis**

Pour un accueil sur 52 semaines, les congés payés acquis sont réglés au moment de leur prise.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue alors au salaire mensuel de base. (cf. Fiches 3/5 et 4/5 sur les Congés payés : comparaison de la méthode de la règle du maintien et de la méthode de la règle du dixième).

Pour un accueil sur 46 semaines ou moins, les congés payés acquis sont rémunérés en plus du salaire mensuel de base selon une des 3 modalités prévues par la convention collective nationale (cf. Fiches 3/5 et 4/5 sur les Congés payés : comparaison de la méthode de la règle du maintien et de la méthode de la règle du dixième).

En cas de remplacement d'un salarié absent (CDD), les congés payés acquis ouvrent droit à une indemnité versée à la fin du contrat de travail (calculée selon la règle du dixième).

■ **Régularisation et rupture du contrat de travail**

Pour un accueil sur 52 semaines (CDI) ou CDD de remplacement d'un salarié absent, il n'y a pas lieu de procéder à une régularisation des salaires.

Pour un accueil sur 46 semaines ou moins, à la fin du contrat de travail, il convient de procéder à une régularisation définitive tenant compte des régularisations prévisionnelles effectuées chaque année.

La régularisation définitive du salaire peut donner lieu à un remboursement financier au profit de l'assistant maternel (cf. Fiche sur la régularisation en année incomplète).