

## **FICHE Accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs** **De l'embauche à la rupture du contrat de travail**

### **Qu'est-ce que l'accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs ?**

*C'est lorsque l'assistant maternel accueille un enfant pendant 47 semaines. L'enfant est accueilli 47 semaines et le salarié bénéficie de 5 semaines de repos rémunérés ou pris sans solde en fonction des droits acquis à congés payés. Pour un accueil régulier sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs, la mensualisation de la rémunération est obligatoire.*

Les employeurs décident de confier leur fils, Pierre à Madame Durand, assistante maternelle. Madame Durand va accueillir Pierre de manière régulière répartie sur 5 jours de travail, du lundi au vendredi 8 heures par jour, soit 40 heures par semaine.

Le taux horaire contractuel négocié est fixé à 5 € brut (soit 3,91 € net – Source simulateur URSSAF Pajemploi).

L'heure majorée au-delà de 45 heures sera rémunérée à 5,75 € brut, soit un taux de majoration de 15% négocié à la signature du contrat de travail.

L'heure complémentaire (heure(s) effectuée(s) au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire et jusqu'à 45 heures par semaine incluses) sera rémunérée avec une majoration de 10 %, soit 5,50 € brut.

Par ailleurs, Madame Durand âgée de 35 ans a un enfant à charge de 4 ans.

**Rappel :** Il faudra bien entendu verser au salarié chaque mois en fonction des jours de garde réels de l'enfant, le montant correspondant aux indemnités d'entretien et aux indemnités de repas si l'employeur ne les fournit pas (calculs non effectués dans la présente fiche).

### **1. Quel type de contrat de travail conclure ?**

Les employeurs ne souhaitent pas déduire des semaines entières de non présence de leur enfant à la date de signature du contrat de travail.

Par conséquent, un contrat de travail à durée indéterminée est conclu pour un accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

#### **Mentions obligatoires du CDI sur 52 semaines :**

- l'identification des parties signataires du contrat,
- le numéro d'identification de l'employeur,
- le numéro de sécurité sociale du salarié,
- l'emploi occupé,
- le lieu de travail et d'accueil de l'enfant,
- les références de l'agrément,
- les assurances (RCP et assurance du véhicule du salarié),
- le nom et la date de naissance de l'enfant accueilli,
- la date d'embauche (= premier jour d'accueil de l'enfant),
- les modalités et les conditions du temps d'adaptation s'il y a lieu,
- la période d'essai s'il y a lieu,
- les jours travaillés dans la semaine, le nombre d'heures de travail dans la semaine et les horaires de travail par jour,
- le jour habituel de repos hebdomadaire,



DDETS31

## *Le contrat de travail des assistants maternels*

- la rémunération mensuelle brute du salarié et le taux horaire brut,
- la date de paiement du salaire,
- le taux de majoration des heures effectuées au-delà de 45 heures par semaine,
- le taux de majoration des heures complémentaires défini dans le contrat si accord des parties,
- le montant de l'indemnité d'entretien,
- le montant de l'indemnité de repas et kilométriques, le cas échéant,
- les périodes de congés du salarié,
- les jours fériés travaillés.

### **2. Calcul de la mensualisation du salaire sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs**

Le calcul du salaire mensuel brut de base est égal à :

Nombre d'heures de travail par semaine x 52 ÷ 12 = nombre d'heures de travail par mois x taux horaire brut

**Ainsi, Mme Durand percevra un salaire mensuel brut de base s'élevant à :**

**40 heures/semaine x 52 ÷ 12 = 173,333 heures x 5 € brut = 866,66 € brut.**

La totalité de ce salaire devra être versé chaque mois à Mme Durand sauf absence déductible.

Ce salaire mensuel de base pourra être augmenté si le salarié effectue plus d'heures que le nombre d'heures de travail hebdomadaire prévu au contrat de travail (paiement d'heures complémentaires et/ou majorées).

### **3. Que faire en cas de mois incomplet en raison d'une absence ?**

En cas d'absence, le salaire mensuel de base va être diminué du nombre des heures de travail non faites par le salarié. L'employeur devra alors procéder à une déduction d'absence conformément à l'article 111 de la CCN.

**Les absences non rémunérées qui nécessitent le calcul d'une déduction d'absence sont notamment les suivantes :**

- Embauche et fin de contrat en cours de mois
- Absence du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle ou d'accident de travail
- Absence de l'enfant gardé pour cause de maladie justifiée par un certificat médical :
  - 5 jours consécutifs ou non, en cas de courtes absences
  - ou en cas d'absence durant 14 jours calendaires consécutifs

Ces 2 limites sont appréciées par période de 12 mois glissants à compter de la date d'effet de l'embauche ou de sa date d'anniversaire

- Absence du salarié pour congés sans solde
- Absence pour jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé si la condition prévue à l'article 47.2 de la CCN n'est pas remplie
- Absence de l'assistant maternel pour enfant malade
- Absence de l'assistant maternel pour convenance personnelle
- Absence de l'assistant maternel pour congé de présence parentale
- Absence de l'assistant maternel pour cause de congés de maternité/paternité et d'accueil de l'enfant/adoption
- Absence de l'assistant maternel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

## *Le contrat de travail des assistants maternels*

### **Les déductions pour absences : heures d'absences du salarié ou de l'enfant gardé non rémunérées**

#### **La méthode de calcul de la déduction d'absence est la suivante :**

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois donnant lieu à déduction de salaire ÷ par le nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si le salarié n'avait pas été absent

Selon l'article 111 de la CCN, il faudra comptabiliser dans les heures du mois considéré qui auraient été travaillées, les périodes d'absence et les jours fériés chômés correspondant à un jour habituellement travaillé.

**Exemple** : Mme Durand ayant été malade 3 jours en octobre 2021, du mercredi au vendredi, le mois de travail est incomplet.

Il faut donc calculer la déduction d'absence comme suit :

Salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées dans le mois ÷ par le nombre d'heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré

Le mois d'octobre 2021 compte 21 jours potentiels de travail, soit 21 jours x 8 heures par jour = 168 heures qui auraient été réellement travaillées dans le mois considéré, si elle n'avait pas été absente.

Le nombre d'heures non travaillées par Mme Durand correspond à : 3 jours x 8 heures par jour = 24 heures.

Le calcul de la déduction d'absence est donc le suivant :

$866,66 \text{ € brut} \times 24 \text{ heures} \div 168 \text{ heures} = 123,80 \text{ € brut}$

Il faut donc enlever au salaire mensuel brut de base de 866,66 €, 123,80 € brut (correspondant aux heures non faites du fait de l'arrêt maladie, soit 24 heures).

Mme Durand percevra pour le mois d'octobre 2021, un salaire correspondant à :

$866,66 \text{ €} - 123,80 \text{ €} = 742,86 \text{ € brut}$ .

### **4. Que faire si l'assistant maternel fait des heures complémentaires et/ou des heures majorées ?**

*Les heures complémentaires sont rémunérées au salaire horaire brut de base ou peuvent donner lieu à une majoration de salaire sur décision écrite des parties prévue dans le contrat de travail.*

*Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée du travail hebdomadaire prévue au contrat de travail et jusqu'à 45 heures par semaine incluses.*

*Au-delà de la 45<sup>ème</sup> heure hebdomadaire de travail, les heures sont dites majorées. Les parties doivent négocier le taux de majoration applicable en respectant un taux de majoration minimum de 10 % (article 110.1 de la CCN).*

*Il est donc nécessaire, de préciser clairement dans le contrat de travail, le taux retenu par les parties.*

**Exemple 1** : Mme Durand effectue 42 heures de travail la deuxième semaine du mois de novembre. Comment lui rémunérer les heures faites au-delà de ses 40 heures de travail habituelles ?

Elle percevra son salaire mensuel brut de base de 866,66 € auquel il faudra ajouter le paiement de 2 heures complémentaires au taux horaire majoré de 5,50 € brut, soit  $866,66 \text{ €} + (2 \text{ heures} \times 5,50 \text{ €}) = 877,66 \text{ € brut}$ .

L'employeur devra déclarer cette somme et faire apparaître les 2 heures complémentaires dans la case « Nombre d'heures complémentaires et majorées ».

## *Le contrat de travail des assistants maternels*

**Exemple 2 :** Mme Durand effectue 47 heures de travail la deuxième semaine du mois de novembre. Comment lui rémunérer les heures faites au-delà de ses 40 heures de travail habituelles ?

Elle percevra son salaire mensuel brut de base de 866,66 € auquel il faudra ajouter le paiement de 5 heures complémentaires au taux horaire majoré de 5,50 € brut, et 2 heures majorées à 5,75 € brut, soit  $866,66 \text{ €} + (5 \text{ heures} \times 5,50 \text{ €}) + (2 \text{ heures} \times 5,75 \text{ €}) = 866,66 \text{ €} + 27,5 \text{ €} + 11,50 \text{ €} = 905,66 \text{ €}$  brut.

L'employeur devra déclarer cette somme et inscrire dans la case « Nombre d'heures complémentaires et majorées » 5 heures complémentaires et 2 heures majorées en les distinguant.

### 5. Quels sont les droits à congés payés de l'assistant maternel ?

*Le salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée du travail.*

*Pour une année de référence complète (soit du 01/06 de l'année précédente au 31/05 de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines maximum.*

*A défaut, il a droit à 2,5 jours ouvrables par mois d'accueil ou toutes les 4 semaines ou tous les 24 jours de travail effectué au cours de la période de référence (les règles d'équivalence s'appliquant en cas de période de référence incomplète).*

*Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine sauf le dimanche (ou le jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche quand le dimanche est travaillé) et les jours fériés chômés.*

*Pour un accueil régulier sur 52 semaines (CDI), l'indemnité de congés payés (CP) est obligatoirement versée au moment de la prise des congés payés acquis.*

*L'indemnité de CP se substitue alors au salaire mensuel de base.*

*Dès lors, le paiement de l'indemnité des congés payés acquis est assuré par le paiement du salaire mensuel de base maintenu le mois de la prise des congés payés (cf. Fiche 1/5).*

#### 5.1 Combien de congés payés a acquis Mme Durand sur la première période de référence allant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 mai 2022

Sur cette période, Mme Durand a travaillé 8 mois entiers, ou 39 semaines de 5 jours.

Or, en application des règles d'équivalence applicables en matière d'acquisition des congés payés (CP), la salariée aura droit à :

En mois travaillés	En semaines de travail	En jours de travail (incluant les jours fériés chômés rémunérés)
8 mois entiers	39 semaines entières	195 jours
8 mois x 2,5 jours = 20 jours ouvrables	$39 \text{ semaines} \div 4 = 9,75 \times 2,5 \text{ jours} = 24,375 \text{ jours ouvrables}$	$195 \text{ jours} \div 20 \text{ jours (car 5 jours travaillés par semaine)} = 9,75 \times 2,5 \text{ jours} = 24,375 \text{ jours}$
20 jours ouvrables	arrondis à 25 jours ouvrables	arrondis à <b>25 jours ouvrables</b>

En principe, Mme Durand ne peut pas poser **les 25 jours de congés payés qu'elle a acquis avant le 1<sup>er</sup> mai 2022** (période légale de prise des congés payés qui va du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

Les congés payés acquis seront alors rémunérés lors de leur prise.

**5.2. Est-ce que Madame Durand peut bénéficier de congés supplémentaires pour enfant à charge prévus par l'article L. 3141-8 du code du travail et l'article 48.1.3.3. de la CCN ?**

**Article 48.1.3.3. de la CCN :** « Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

– le salarié âgé de 21 ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;

– le salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

– âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ;

– en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48.1.1.1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise ».

Pour la période de référence allant du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022, Mme Durand a acquis 25 jours ouvrables de congés payés.

Par conséquent, elle va avoir droit à deux jours supplémentaires pour enfant à charge car elle remplit les 2 conditions fixées par le code du travail et la CCN pour en bénéficier, à savoir :

- au 31 mai 2022 (date de fin de la période de référence), son droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables puisqu'elle a acquis 25 jours ouvrables de CP

- son enfant à charge a moins de 15 ans au 30 avril 2022.

**Mme Durand a donc droit à 25 jours de congés payés + 2 jours supplémentaires pour enfant à charge, soit au total 27 jours de congés rémunérés par son employeur.**

**5.3. Comment calculer l'indemnité de congés payés due au salarié lors de la prise des congés payés (application de la règle du maintien du salaire et de la règle du dixième) ?**

Ainsi, si elle prend ses congés payés du 18 juillet 2022 au 14 août 2022, elle aura pris 24 jours ouvrables de congés payés (correspondant à 2 semaines prises en juillet et 2 semaines prises en août, soit un total de 4 semaines).

En raison du 15 août (jour férié chômé et non travaillé prévu au contrat), Mme Durand accueillera à nouveau l'enfant à compter du 16 août 2022.

Au moment de la prise de ses congés payés, l'employeur devra lui rémunérer les congés payés en lui maintenant le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé (règle du maintien du salaire) ou selon la règle du dixième (10%).

**Rappel :** le calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième permet de tenir compte du paiement des heures complémentaires et/ou majorées effectuées par le salarié et rémunérées en plus du salaire mensuel de base.

*Le contrat de travail des assistants maternels*

Règle du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Maintenir le salaire lors de la prise des congés payés consiste à verser à la salariée le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé</p> <p><b><u>Pour le mois de juillet 2022</u></b> Les heures prises et payées au titre des congés payés correspondent à 12 jours ouvrables pris, soit 2 semaines de 40 heures chacune (= 80 heures au total) : 80 heures x 5 € = 400 € brut</p> <p>Mme Durand percevra pour le mois de juillet 2022, son salaire habituel de 866,66 € brut et l'employeur lui aura maintenu 400 € brut au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 12 jours ouvrables de congés payés pris.</p>	<p>Total des salaires perçus au cours de la période sur laquelle la salariée a acquis 25 jours ouvrables.</p> <p>Salaires bruts perçus au mois de septembre 2021 et de novembre 2021 au 31 mai 2022 (8 mois) : 866,66 € Salaire brut perçu d'octobre 2021 : 742,86 € brut Soit un total de : 6933,28 € + 742,86 € = 7676,14 € brut</p> <p>Le dixième de cette rémunération correspond à 767,61 € calculé comme suit : 7676,14 € x 10 % = 767,61 € brut</p> <p><b><u>Pour le mois de juillet 2022</u></b> Le nombre de jours pris et payé au titre des congés payés correspond à 12 jours ouvrables : 767,61 € x 12 jours ÷ 25 jours = 368,45 € brut</p> <p>L'indemnité de congés payés à verser à Mme Durand au mois de juillet 2022 au titre de la règle du dixième s'élève à 368,45 € brut pour 12 jours ouvrables de congés payés pris.</p>
<p><b><u>Pour le mois d'août 2022</u></b> Les heures prises et payées au titre des congés payés correspondent à 12 jours ouvrables pris, soit 2 semaines de 40 heures chacune (= 80 heures au total) : 80 heures x 5 € = 400 € brut</p> <p>Mme Durand percevra pour le mois d'août 2022, son salaire habituel de 866,66 € brut et l'employeur lui aura maintenu 400 € brut au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 12 jours ouvrables de congés payés pris.</p>	<p><b><u>Pour le mois d'août 2022</u></b> Le nombre de jours pris et payé au titre des congés payés correspond à 12 jours ouvrables : 767,61 € x 12 jours ÷ 25 jours = 368,45 € brut</p> <p>L'indemnité de congés payés à verser à Mme Durand au mois d'août 2022 au titre de la règle du dixième s'élève à 368,45 € brut pour 12 jours ouvrables de congés payés pris.</p>
<p><b>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Durand au titre de la règle du maintien de salaire s'élève à 800 € brut (soit 400 € + 400 €).</b> <b>Ces sommes sont incluses dans les salaires mensuels bruts des mois de juillet 2022 et d'août 2022.</b></p>	<p><b>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Durand au titre de la règle du dixième s'élève à 736,90€ brut (soit 368,45 € + 368,45 €).</b> <b>Ces sommes sont incluses dans les salaires mensuels bruts des mois de juillet 2022 et d'août 2022.</b></p>
<p>Dans l'exemple pris, la règle du maintien de salaire doit obligatoirement être appliquée par l'employeur car elle est plus favorable au salarié.</p>	



### *Le contrat de travail des assistants maternels*

La salariée bénéficie d'un congé supérieur à la durée de ses congés payés acquis compte tenu des 2 jours supplémentaires pour enfants à charge.

Par conséquent, l'indemnité doit être calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû. Il faut procéder à une règle de trois pour déterminer l'indemnité due pour 27 jours ouvrables.

Règle du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Le montant de l'indemnité de CP pour 27 jours ouvrables de congés (correspondent à 4 semaines de 40 heures chacune et 3 jours) est de :</p> <p><math>(4 \text{ semaines} \times 40 \text{ heures}) + (3 \text{ jours} \times 8 \text{ heures}) \times 5 \text{ €} = 920 \text{ € brut}</math></p>	<p>Le montant de l'indemnité de CP pour 27 jours ouvrables de congés est de :</p> <p><math>767,61 \text{ €} \times 27 \text{ jours} / 25 \text{ jours} = 829,01 \text{ € brut.}</math></p>
<p>Dans l'exemple pris, la règle du maintien de salaire doit obligatoirement être appliquée par l'employeur car elle est plus favorable au salarié.</p> <p><b>Rappel :</b> dans le cadre d'un accueil sur 52 semaines, le paiement des congés payés acquis doit s'effectuer au fur et à mesure de leur prise.</p>	

## **6. Comment établir le solde de tout compte au jour de la rupture du contrat de travail ?**

Les parents de Pierre doivent déménager pour des raisons professionnelles. Une lettre de rupture du contrat de travail pour retrait de l'enfant est donc remise en main propre contre décharge à Mme Durand, le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

La rupture du contrat de travail intervient à l'issue du préavis de 1 mois, soit le 30 septembre inclus.

Il convient de calculer :

- le salaire du dernier mois de travail (auquel s'ajouteront les différentes indemnités dues pour chaque journée de garde de l'enfant accueilli),
- l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP),
- l'indemnité de rupture, s'il y a lieu.

**Rappel :** *En cas d'accueil sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs, il n'y jamais de régularisation de salaire à calculer. Il convient seulement de procéder au calcul de la paie du dernier mois de travail et d'appliquer la méthode de déduction des périodes d'absence si le mois est incomplet (article 111 de la CCN).*

### **6.1. Le salaire du dernier mois de travail**

Le mois de septembre 2022 sera entièrement travaillé puisque la rupture du contrat de travail interviendra le 30 septembre 2022 inclus.

Par conséquent, Madame Durand percevra son salaire mensuel de base habituel de 866,66 € brut.

## 6.2. L'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) due à la rupture du contrat de travail

A la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui correspond aux congés payés acquis et non soldés au titre de l'année en cours et de l'année précédente (s'il y a lieu).

Le calcul doit donc se faire en deux étapes.

### Quel est le droit à congés payés de Mme Durand ?

	En mois de travail	En semaines de travail	En jours de travail
<b>Du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022</b> Madame Durand a travaillé sur la totalité de la période de référence.	<b>8 mois entiers</b>	<b>39 semaines entières</b>	<b>195 jours</b>
	8 mois x 2,5 jours = 20 jours ouvrables de congés payés	39 semaines ÷ 4 = 9,75 x 2,5 jours = 24,375 jours ouvrables (arrondis à 25 jours)	(195 jours ÷ 20 jours) x 2,5 jours = 24,375 jours ouvrables (arrondis à 25 jours)
	Pour cette période de référence, Mme Durand a droit à 2 jours supplémentaires pour enfant à charge. Elle a donc droit à un total de 27 jours de CP acquis. Sur les 27 jours de CP acquis, elle a pris 24 jours de CP rémunérés au moment de leur prise aux mois de juillet 2022 et d'août 2022.		
<b>Du 1er juin 2022 au 30 septembre 2022</b> Madame Durand acquiert des congés payés sur une période de <b>4 mois</b> (y compris pendant les périodes de congés payés).	4 mois entiers	17 semaines entières	88 jours (17 semaines entières et 3 jours travaillés)
	4 mois x 2,5 jours = 10 jours ouvrables	[(17 semaines) ÷ 4 semaines] x 2,5 jours = 10,625 jours ouvrables (arrondis à 11 jours)	(88 jours ÷ 20 jours ouvrant droit à 2,5 jours de CP) x 2,5 jours ouvrables de CP = 11 jours ouvrables
	Pour cette période de référence, Madame Durand a acquis <b>11 jours de congés Payés</b> . Pour cette période de référence, elle n'a pas droit à deux jours supplémentaires pour enfant à charge. En effet, ce droit n'est pas ouvert car elle n'a pas travaillé l'intégralité de la période de référence du fait de la rupture de son contrat de travail le 30 septembre 2022.		
<b>Solde au 30 septembre 2022</b>	3 jours ouvrables de CP (solde 1 <sup>ère</sup> période de référence) + 11 jours ouvrables de CP (solde 2 <sup>nde</sup> période de référence) = 14 jours ouvrables de CP acquis et non pris		



**Quel est le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) due ?**

	Méthode du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p><b>Indemnisation des congés de l'année précédente (du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022)</b> Du fait de la rupture du contrat de travail, Madame Durand n'a pas pris la totalité des 27 jours de CP acquis. Il faut calculer l'indemnisation des 3 jours ouvrables restants.</p>	<p>Les heures dues au titre des congés payés correspondent à 3 jours ouvrables correspondant à 8 heures de travail chacun : (3 jours x 8 heures) x 5 € = 120,00 € brut</p>	<p>Total des salaires perçus au cours de la période : - Salaires bruts perçus au mois de septembre 2021 et de de novembre 2021 au 31 mai 2022 (8 mois) : 866,66 € - Salaires nets perçus d'octobre 2021 : 742,86 € brut Soit un total de : 6933,28 € + 742,86€ = 7676,14 € brut</p> <p>Le dixième de cette rémunération correspond à 767,61 € pour 25 jours de CP acquis calculé comme suit : 7676,14 € x 10 % = 767,61 € brut</p> <p>Soit pour 27 jours de CP acquis : 767,61 € x 27 jours ÷ 25 jours = 829,01 € brut</p> <p>Soit un solde de : (829,01 € ÷ 27 jours) x 3 jours restants = 92,11 € brut</p>
	<p><b>C'est la règle du maintien qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 120,00 € brut devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année précédente (du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022).</b></p>	
<p><b>Indemnisation des congés de l'année en cours (du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 30 septembre 2022)</b> Il faut calculer l'indemnisation des congés acquis depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours, en se basant sur l'ensemble des salaires de cette période.</p>	<p>Les heures dues au titre des congés payés correspondent à 11 jours ouvrables (1 semaine de 6 jours (soit 40 heures) et 5 jours de 8 heures) : (40 heures + 5 jours x 8 heures) x 5 € = 400,00 € brut</p>	<p>La salariée a acquis 11 jours ouvrables de congés payés sur la période de référence en cours. Elle a donc droit au titre de la règle du dixième à : [(866,66 € x 4 mois) + 120 € (ICCP de la période de référence précédente)] x 10% = (3466,64 € + 120 €) x 10% = 358,66 € brut pour 11 jours ouvrables de congés payés.</p>
	<p><b>C'est la règle du maintien qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 400,00 € brut devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année en cours (du 1<sup>er</sup> juin 2022 au 30 septembre 2022).</b></p>	
<p><b>Montant de l'ICCP dû au 30 septembre 2022</b></p>	<p>- 120 € brut pour 3 jours ouvrables de CP (solde 1<sup>ère</sup> période de référence) - 400 € brut pour 11 jours ouvrables de CP (solde 2<sup>nde</sup> période de référence) Soit, un total de 520 € brut.</p>	



DDETS31

## *Le contrat de travail des assistants maternels*

### **6.3. L'indemnité de rupture**

Les conditions prévues à l'article 121.1 de la CCN étant remplies, Mme Durand a droit à une indemnité de rupture.

**Indemnité de rupture** : 1/80<sup>ème</sup> du total des salaires bruts perçus par le salarié pendant la durée du contrat sans tenir compte des indemnités éventuellement perçues par le salarié.

Total des salaires bruts du 1er septembre 2021 au 30 septembre 2022 :

742,86 € (mois d'octobre 2021) + (12 mois x 866,66 €) + 120 € (ICCP) + 400 € (ICCP) = 11662,78 € brut

Indemnité de rupture due :

$(1 \div 80) \times 11662,78 \text{ € brut} = \mathbf{145,78 \text{ € (montant net de cotisations)}}$ .

### **6.4. Solde de tout compte**

- Salaire du mois de septembre 2022	866,66 € Brut
- ICCP du 1 <sup>er</sup> septembre 2021 au 31 mai 2022	120,00 € Brut
- ICCP du 1 <sup>er</sup> juin 2022 au 30 septembre 2022	400,00 € Brut

**TOTAL des sommes dues au 30 septembre 2022 :      **1386,66 € Brut \*****

L'employeur devra verser à Madame Durand, le montant net de cette somme \* (cf. simulateur URSSAF/Pajemploi pour convertir le brut en net).

**+ Montant de l'indemnité de rupture      145,78 € net de cotisations**  
(à déclarer distinctement sur le site URSSAF/Pajemploi)