

FICHE Accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs **De l'embauche à la rupture du contrat de travail**

Qu'est-ce que l'accueil sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs ?

C'est lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant 46 semaines ou moins.

La mensualisation de la rémunération est obligatoire, sur la base du nombre de semaines d'accueil de l'enfant prévues sur une période de 12 mois consécutifs suivant l'embauche.

Les employeurs décident de confier leur fils, Paul à Madame Bertrand, assistante maternelle. Madame Bertrand va accueillir Paul 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).

Les parents programment 36 semaines de travail à compter du 1^{er} septembre 2021 (= date d'embauche) et sur une période de 12 mois (= date anniversaire du contrat de travail).

Les semaines déduites de la mensualisation sont les suivantes :

- du 25 octobre au 7 novembre 2021 (2 semaines dont 1 semaine de repos de l'assistant maternel),
- du 20 décembre 2021 au 2 janvier 2022 (2 semaines dont 1 semaine de repos de l'assistant maternel),
- du 21 février au 6 mars 2022 (2 semaines),
- du 25 avril au 8 mai 2022 (2 semaines dont 1 semaine de repos de l'assistant maternel),
- du 4 juillet au 28 août 2022 (8 semaines dont 2 semaines de repos de l'assistant maternel prises en août).

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 Bertrand âgée de 39 ans a un enfant à charge de 9 ans et un de 6 ans.

L'assistante maternelle fixe dans le contrat de travail ses dates habituelles de congés : 2 semaines en août, 1 semaine fin octobre (la première semaine des vacances de la Toussaint), 1 semaine entre Noël et le premier de l'An et 1 semaine à Pâques.

Les parties s'accordent pour ne pas appliquer le(s) jour(s) de fractionnement (renonciation de la salariée).

A noter : en l'absence de renonciation par le salarié, un employeur serait tenu d'octroyer les jours de fractionnement conformément aux dispositions conventionnelles.

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).



DDETS31

Le contrat de travail des assistants maternels

1. Quel type de contrat de travail conclure ?

Les employeurs souhaitent 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 46 semaines ou moins à compter du 1^{er} septembre 2021. L'enfant sera accueilli pendant 36 semaines sur une période de 12 mois consécutifs.

Mentions obligatoires du CDI sur 46 semaines ou moins :

- 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,
- les semaines non travaillées par le salarié,
- le jour habituel de repos hebdomadaire,
- 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 46 semaines ou moins

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

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

Ainsi, Mme Bertrand percevra un salaire mensuel brut de base s'élevant à :
40 heures par semaine x 36 semaines ÷ 12 = 120 heures x 5 € brut = 600 € brut

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

Ce salaire mensuel de base pourra être augmenté si la salariée 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 selon les modalités de déduction d'absence prévues à l'article 111 de la CCN (méthode de déduction d'absences en jours).

Le contrat de travail des assistants maternels

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.

Les déductions pour absences : jours d'absences du salarié ou de l'enfant gardé non rémunérés

La méthode de calcul de la retenue pour absence est déterminée par l'article 111 de la CCN qui considère qu'il faut calculer **le taux journalier de l'absence** afin de connaître le coût d'une journée d'absence à déduire du salaire mensuel à verser au salarié.

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

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

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

Exemple : Mme Bertrand 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 de jours non travaillés dans le mois ÷ par le nombre de jours qui auraient été réellement travaillés dans le mois considéré

Le mois d'octobre 2021 compte **21 jours potentiels de travail du mois d'octobre**, si elle n'avait pas été absente le mois considéré.

Le nombre de jours non travaillés par Mme Bertrand du fait de son absent pour cause de maladie correspond à 3 jours.

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

$$600 \text{ € brut} \times 3 \text{ jours} \div 21 \text{ jours} = 85,71 \text{ € brut}$$

Il faut donc enlever au salaire mensuel brut de base de 600 €, 85,71 € brut (correspondant aux heures non faites du fait de l'arrêt maladie de 3 jours (8 heures par jour), soit 24 heures).

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

$$600 \text{ €} - 85,71 \text{ €} = 514,29 \text{ € brut.}$$

A noter

En cas d'horaires de travail journalier irréguliers, la méthode de calcul de la déduction d'absence en heures réelles définie par la Cour de Cassation pourrait conduire à maintenir un salaire différent par rapport à la méthode en jours précitée.

Si ce calcul en jours est plus défavorable que la méthode du calcul du taux horaire réel (méthode de la Cour de Cassation), le salarié pourrait demander l'application de la méthode de calcul la plus favorable.

En cas de désaccord, seul le juge prud'homal sera compétent pour traiter ce litige.

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^{ème} 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 Bertrand effectue 42 heures de travail la deuxième semaine du mois d'octobre 2021. Comment lui rémunérer les heures faites au-delà de ses 40 heures de travail habituelles ?

Elle percevra son salaire mensuel brut de base de 600 € auquel il faudra ajouter le paiement de 2 heures complémentaires au taux horaire contractuel majoré de 5,50 € brut.

Soit, $600 \text{ €} + (2 \text{ heures} \times 5,50 \text{ €}) = 611 \text{ € brut}$.

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

Exemple 2 : Mme Bertrand effectue 47 heures de travail la deuxième semaine du mois d'octobre 2021. Comment lui rémunérer les heures faites au-delà de ses 40 heures de travail habituelles ?

Elle percevra son salaire mensuel brut de base de 600 € auquel il faudra ajouter le paiement de 5 heures complémentaires au taux horaire contractuel majoré de 5,50 € brut et 2 heures majorées à 5,75 € brut.

Soit, $600 \text{ €} + (5 \text{ heures} \times 5,50 \text{ €}) + (2 \text{ heures} \times 5,75 \text{ €}) = 639 \text{ € brut}$.

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 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 46 semaines ou moins (CDI), l'indemnité de congés payés est versée en plus du salaire mensuel de base, selon une des 3 modalités prévues par la Convention collective nationale (CCN) et définie dans le contrat de travail, à savoir :

- en une seule fois au mois de juin,
- ou au moment de la prise du congé principal,
- ou à chaque prise de congés payés.

Le paiement des CP selon la règle du dixième (10%) dès le premier mois de travail n'est ni conforme à la législation, ni à la CCN (cf. Fiche 1/5).

5.1 Combien de congés payés a acquis Mme Bertrand sur la première période de référence allant du 1^{er} septembre 2021 au 31 mai 2022 ?

Sur cette période en tenant compte des semaines de travail programmées lors de la signature du contrat de travail, Mme Bertrand a travaillé 31 semaines.

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

En mois travaillés	En semaines de travail	En jours de travail (incluant les jours fériés chômés rémunérés)
Règle non applicable	31 semaines entières	155 jours
	$(31 \text{ semaines} \div 4 \text{ semaines}) \times 2,5 \text{ jours} = 19,37 \text{ jours ouvrables de CP acquis}$	$155 \text{ jours} \div 20 \text{ jours (car 5 jours travaillés par semaine)} \times 2,5 \text{ jours} = 19,37 \text{ jours ouvrables de CP acquis}$
	arrondis à 20 jours ouvrables	arrondis à 20 jours ouvrables

En principe, Mme Bertrand ne peut pas poser **les 20 jours de congés payés qu'elle a acquis avant le 1^{er} mai 2022** (période légale de prise des congés payés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre).

Les congés payés acquis seront alors rémunérés conformément à la modalité définie dans le contrat de travail, à savoir, dans l'exemple pris, le paiement au fur et à mesure de la prise.

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

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 Bertrand a acquis 20 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 20 jours ouvrables de CP

- ses enfants à charge ont moins de 15 ans au 30 avril 2022.

Mme Bertrand a donc droit à 20 jours de congés payés + 4 jours supplémentaires pour enfant à charge, soit au total 24 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 1er août 2022 au 13 août 2022 inclus (soit 2 semaines), elle aura pris 12 jours ouvrables de congés payés.

L'employeur devra lui rémunérer les congés payés en plus de son salaire mensuel de base de 600 € brut, soit en lui maintenant le salaire qu'elle aurait perçu si elle avait travaillé (règle du maintien du salaire), soit en appliquant la règle du dixième (10%).

Le contrat de travail des assistants maternels

L'indemnité de congés payés devra lui être versée selon la modalité définie dans le contrat de travail par accord des parties (soit en une 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).

Avant de procéder au paiement de l'indemnité de congés payés due à la salariée, il convient de procéder au calcul du montant dû au titre des 12 jours de CP pris selon la règle du maintien du salaire et selon règle du dixième (10%).

→ Cf. Fiche 4/5 Calcul de l'indemnité de congés payés acquis (ICP) au cours du contrat

Après comparaison, la règle la plus favorable au salarié devra être appliquée par l'employeur.

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.

Règle du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Pour le mois d'août 2022</p> <p>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>Total des salaires perçus au cours de la période sur laquelle la salariée a acquis 20 jours ouvrables : Salaires bruts perçus au mois de septembre 2021 et du 1^{er} novembre 2021 au 31 mai 2022 (8 mois) : 600 € x 8 mois = 4800 € brut Salaire brut perçu au mois d'octobre 2021 : 514,29 € brut Soit un total de : 4800 € + 514,29 € = 5314,29 € brut</p> <p>Le dixième de cette rémunération sera calculé comme suit : 5314,29 € x 10 % = 531,42 € brut</p>
<p>La salariée bénéficie d'un congé supérieur à la durée de ses congés payés acquis compte tenu des 4 jours supplémentaires pour enfant à charge.</p> <p>Par conséquent, pour 24 jours ouvrables de congés payés, l'indemnité correspondrait à 4 semaines de 40 heures chacune (160 heures) soit : 160 heures x 5 € = 800 € brut.</p> <p>Au titre du maintien de salaire, l'indemnité de congés payés correspond à 800 € brut pour 24 jours ouvrables de CP acquis.</p>	<p>La salariée bénéficie d'un congé supérieur à la durée de ses congés payés acquis compte tenu des 4 jours supplémentaires pour enfant à charge.</p> <p>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 24 jours ouvrables de congés payés. Soit, 531,42 € x (24 jours ÷ 20 jours) = 637,70 € brut.</p> <p>Au titre du dixième, l'indemnité de congés payés correspond à 637,70 € brut pour 24 jours ouvrables de CP acquis.</p>
<p>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Bertrand au titre de la règle du maintien de salaire s'élève à 400 € brut pour 12 jours ouvrables de congés payés pris.</p>	<p>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Bertrand au titre de la règle du dixième, pour 12 jours ouvrables de CP pris, s'élève à : 637,70 € x (12 jours de CP pris ÷ 24 jours de CP acquis) = 318,85 € brut.</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

Modalité de versement de l'indemnité de CP choisie dans le contrat de travail	Application de la règle du maintien de salaire plus favorable au salarié
En une seule fois au mois de juin	Mme Bertrand percevra au mois de juin 2022, son salaire habituel de 600 € brut auquel va s'ajouter la somme de 800 € brut au titre de son droit à congés payés de 24 jours ouvrables
Lors de la prise principale des congés	Mme Bertrand percevra au mois d'août 2022 (date de prise des CP par la salariée), son salaire habituel de 600 € brut auquel va s'ajouter la somme de 800 € brut au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 24 jours ouvrables de congés payés acquis.
Au fur et à mesure de la prise des congés	Mme Bertrand percevra au mois d'août 2022, son salaire habituel de 600 € brut auquel va s'ajouter la somme de 400 € brut au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 12 jours ouvrables de congés payés pris.

6. Calcul de la régularisation annuelle prévisionnelle

A la date anniversaire du contrat de travail, il convient de vérifier si une régularisation est due pour la période allant du 1^{er} septembre 2021 au 31 août 2022.

Il faut comparer les heures payées avec les heures réalisées par la salariée.

	Montant brut correspondant heures payées au titre de la mensualisation	Montant brut du total des heures effectuées
Septembre 2021	600 €	22 jours travaillés x 8 heures = 176 heures
Octobre 2021	514,29 €	13 jours x 8 heures = 104 heures
Novembre 2021 à Août 2022 (10 mois)	600 € x 10 mois = 6000 €	143 jours x 8 heures = 1144 heures
TOTAL en brut	600 € + 514,29 € + 6000 € = 7114,29 €	1424 heures x 5 € brut = 7120 €

Le total des sommes versées au titre de la mensualisation est inférieur au total des heures réalisées.

Le montant de la régularisation prévisionnelle annuelle est de 5,71 € brut au profit du salarié,

soit : 7120 € - 7114,29 € = 5,71 € brut.

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

Les parents de Paul 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 Bertrand, le 1^{er} septembre 2022.

La rupture du contrat de travail intervient à l'issue du préavis de 1 mois, soit le 30 septembre 2022 inclus.

Le contrat de travail des assistants maternels

Il convient de calculer :

- le salaire du dernier mois de travail (auquel s'ajoutera 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
- la régularisation de salaire, s'il y a lieu.

Rappel : *En cas d'accueil sur 46 semaines ou moins, il convient de vérifier si une régularisation de salaire est due au salarié.*

7.1. Le salaire du dernier mois de travail

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

Par conséquent, Madame Bertrand percevra son salaire mensuel de base habituel de **600 € brut**.

7.2. Calcul de la régularisation de salaires (cf. Fiche Régularisation sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs)

A la date de rupture du contrat de travail, il convient de vérifier si une régularisation définitive est due.

	Montant brut correspondant des heures payées au titre de la mensualisation	Montant brut des heures effectuées
Septembre 2022	600 €	22 jours travaillés x 8 heures =176 heures
TOTAL Brut pour septembre 2022	600 €	176 heures x 5 € brut = 880 €

Le total des sommes versées au titre de la mensualisation est inférieur au total des heures réalisées. Le montant de la régularisation pour le mois de septembre 2022 est de 280 € brut au profit du salarié, soit : 880 € - 600 € = 280 € brut.

	Montant brut en euros dû au salarié
Régularisation prévisionnelle annuelle au 31 août 2022	+ 5,71 €
Régularisation pour septembre 2022	+ 280 €
Régularisation définitive	+ 285,71 €

A la rupture du contrat de travail, le 30 septembre 2022, l'employeur devra verser à Mme Bertrand la somme de 285,71€ au titre de la régularisation de salaire.

7.3. 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 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 Bertrand ?

Pour la première période de référence allant du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022, 12 jours de congés payés ont été pris au mois d'août 2022 et rémunérés au moment de leur prise (au fur et à mesure de leur prise conformément à la modalité définie par les parties dans le contrat de travail).

Sur cette période de référence, il reste à solder 12 jours de congés payés acquis, non pris et non rémunérés, soit la somme de 400 € (cf. calculs effectués au point 5.3 de la présente fiche).

Sur la période de référence allant du 1^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022 en tenant compte des semaines de travail programmées lors de la signature du contrat de travail, Mme Bertrand a travaillé 11 semaines (dont les 2 semaines de congés payés pris par Mme Bertrand au mois d'août) et 3 jours.

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

En mois travaillés	En semaines de travail	En jours de travail (incluant les jours fériés chômés rémunérés)
Règle non applicable	11 semaines entières	58 jours
	$(11 \text{ semaines} \div 4 \text{ semaines}) \times 2,5 \text{ jours} = 6,87 \text{ jours ouvrables de CP acquis}$	$58 \text{ jours} \div 20 \text{ jours (car 5 jours travaillés par semaine)} \times 2,5 \text{ jours} = 7,25 \text{ jours ouvrables de CP acquis}$
	arrondis à 7 jours ouvrables	arrondis à 8 jours ouvrables

Mme Bertrand a donc acquis 8 jours de congés au 30 septembre 2022 (date de la rupture définitive du contrat).

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

Si l'assistant maternel n'a pas épuisé ses droits à congé acquis au cours de la période de référence précédant la rupture, la fraction de congé non pris doit être indemnisée.

L'indemnité compensatrice de congés payés devra être calculée selon la règle du dixième de la rémunération totale perçue entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (articles L.423-7 et L.423-6 du CASF).

Toutefois, une comparaison entre la règle du maintien de salaire et la règle du dixième devra obligatoirement être opérée en application des règles conventionnelles, le CASF ne prévoyant que la règle du dixième.

Le contrat de travail des assistants maternels

	Méthode du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Indemnisation des congés de l'année précédente (du 1er septembre 2021 au 31 mai 2022)</p> <p><i>Calculs déjà effectués au point 5.3 de la présente Fiche</i></p>	<p>800 € pour 24 jours ouvrables de congés payés acquis</p>	<p>637,70 € pour 24 jours ouvrables de congés payés acquis</p>
<p>C'est la règle du maintien qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié. 12 jours de congés payés ouvrables ont été pris et payés en août 2022 ; ainsi, la somme de 400,00 € a déjà été réglée.</p>		
<p>Indemnisation des congés de l'année en cours (1er juin 2022 au 30 septembre 2022)</p> <p>Il faut calculer l'indemnisation des congés acquis depuis le 1^{er} 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 8 jours ouvrables (1 semaine et 2 jours) : [40 heures + (2 jours x 8 heures)] x 5 € = 280 € brut. Mme Bertrand aurait dû percevoir au titre du maintien de salaire, la somme de 280 € brut pour 8 jours ouvrables de congés payés acquis.</p>	<p>La salariée a acquis 8 jours ouvrables de congés payés sur la période de référence en cours. Mme Bertrand a donc droit au titre de la règle du dixième (10%) à : [(600 € x 4 mois) + 400 € (12 jours de CP pris en août) + 400 € (ICCP de la période de référence précédente) + 285,71 € (régularisation de salaires)] x 10% = 348,57 € brut pour 8 jours de congés payés acquis.</p>
<p>C'est la règle du dixième qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 348,57 € brut devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année en cours (1er juin 2022 au 30 septembre 2022).</p>		

7.4. L'indemnité de rupture

Les conditions prévues à l'article 121 et suivants de la CCN étant remplies, Mme Bertrand a droit à une indemnité de rupture.

Indemnité de rupture : 1/80^{ème} du total des salaires bruts perçus par le salarié de la date du début du contrat jusqu'à la date de la rupture du contrat sans tenir compte des indemnités éventuellement perçues par le salarié.

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

[600 € (septembre 2021) + 514,29 € (octobre 2021) + 6600 € (11 mois de travail de novembre 2021 à septembre 2022 à 600 €) + 285,71 € (régularisation de salaires) + 800 € (24 jours de CP acquis entre le 1er septembre 2021 au 31 mai 2022) + 348,57 € (ICCP du 1^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022)] = 9148,57 € brut

Montant de l'indemnité de rupture due à la salariée :

9148,57 € x (1 ÷ 80) = 114,35 €.

Au titre de l'indemnité de rupture, l'employeur doit verser à Mme Bertrand la somme de 114,35 € net de cotisations.



DDETS31

Le contrat de travail des assistants maternels

7.5. Solde de tout compte :

- Salaire du mois de septembre 2022	600,00 € Brut
- Régularisation de salaires	285,71 € Brut
- ICCP des 12 jours acquis et non pris	400,00 € Brut
- ICCP du 1 ^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022	348,57 € Brut

TOTAL des sommes dues au 30 septembre 2022 : 1634,28 € Brut*

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

+ Montant de l'indemnité de rupture 114,35 € net de cotisations
(à déclarer distinctement sur le site URSSAF/Pajemploi).