

FICHE 3/5 : REGLES DE PAIEMENT DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES ACQUIS (ICP)

1. ACCUEIL SUR 52 SEMAINES SUR UNE PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS

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. 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.

2. ACCUEIL SUR 46 SEMAINES OU MOINS SUR UNE PERIODE DE 12 MOIS CONSECUTIFS

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).

3. CDD DE REMPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT

Pour un accueil dans le cadre d'un CDD de remplacement, l'indemnité de congés payés est en principe versée sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) à la rupture du contrat de travail (10% de la rémunération totale brute perçue par le salarié), sauf si le contrat de travail permet une prise effective des congés payés au fur et à mesure de l'exécution du contrat.

Exemple illustrant à quel moment les congés payés peuvent être rémunérés pour un accueil sur 46 semaines ou moins

Cet exemple sera celui réutilisé dans les fiches 4/5 et 5/5 relatives aux congés payés

Depuis la signature du contrat de travail le 1er septembre 2021 et jusqu'au 31 mai 2022 (fin de la période de référence d'acquisition des CP), le salarié a travaillé 28 semaines durant cette période.

Son salaire mensuel a été calculé sur la base d'un accueil régulier sur 46 semaines ou moins correspondant à 40 heures de travail par semaine du lundi au vendredi (8 heures par jour) sur 36 semaines travaillées, soit : $5 \text{ € brut} \times 40 \text{ heures} \times 36 \div 12 = 600 \text{ € brut}$.

Au total au cours de la période de référence, il a perçu pour 9 mois travaillés : $600 \text{ € brut} \times 9 \text{ mois} = 5400 \text{ € brut}$

Sur cette période, le salarié aura droit à : $(28 \text{ semaines} \div 4 \text{ semaines}) \times 2,5j = 17,5 \text{ jours ouvrables de CP acquis}$, arrondi à 18 jours ouvrables de CP acquis.

Selon la méthode du dixième (10%), la valeur de 18 jours ouvrables de CP doit être calculée en prenant le total des salaires perçus par le salarié et en le multipliant par 10%, soit $5400 \text{ € brut} \times 10\% = 540 \text{ € brut}$.

La valeur d'un jour ouvrable de CP est donc de : $540 \text{ € brut} \div 18j = 30 \text{ € brut}$.

Selon la méthode du maintien de salaire, la valeur de 18 jours ouvrables de CP équivaut à une durée de travail égale à la durée du congés, soit 3 semaines rémunérées au taux horaire habituel, soit :

$3 \text{ semaines} \times 40 \text{ h} \times 5 \text{ € brut} = 600 \text{ € brut}$.

La valeur d'un jour ouvrable de CP est donc de : $600 \text{ € brut} \div 18j = 33,333333 \text{ € brut} *$.

La méthode du maintien de salaire devra être appliquée car elle est plus favorable au salarié.

Méthode préconisée par URSSAF/Pajemploi (Fiche pratique « Tout savoir sur les congés payés », Février 2024) :

Nombre de jours de congés payés acquis sur la période de référence \div 6 jours \times nombre d'heures de garde par semaine \times salaire horaire = montant des congés payés par maintien de salaire.

$18 \text{ jours} \div 6 \text{ jours} \times 40 \text{ h/semaine} \times 5 \text{ €} = 600 \text{ €}$

Cette formule simplifiée est adaptée aux contrats avec des volumes d'heures de travail hebdomadaire réguliers (conforme à l'article 48.1.1.5 de la CCN).

Le salarié prend 12 jours ouvrables de congés payés au mois d'août 2022, à quel moment doit-on lui rémunérer ?

Modalités de paiement selon la règle du maintien de salaire plus favorable au salarié :

Le paiement sera effectué au moment convenu par les parties lors de la signature du contrat de travail.

3 modalités sont prévues par la convention collective nationale applicable à la profession des assistants maternels, à savoir :

1. Si paiement en une seule fois au mois de juin, le montant de l'ICP égal à 600 € brut sera versé en plus de la rémunération du mois de juin.
2. Si paiement au moment de la prise du congé principal, le montant de l'ICP des 18 jours ouvrables de CP acquis par le salarié est égal à 600 € brut, versé en plus de la rémunération du mois d'août (qui correspond au mois de la prise du congé principal dans l'exemple).
3. Si paiement à chaque prise de congés payés, pour les 12 jours ouvrables de congés payés pris en août, le salarié aura droit à une ICP de : 2 semaines x 40 heures x 5 € brut = 400 € brut (ou de 12 jours x 33,333333 € brut * pour 1 jour ouvrable de CP = 399,99999 € brut).

Il lui restera alors 6 jours ouvrables de CP à prendre.

Le solde de l'ICP lui sera versé lors de la prochaine prise de congés payés correspond à 6 jours ouvrables de CP soit :

1 semaine x 40 h x 5 € brut = 200 € brut (ou 6j x 33,333333 € brut* pour 1 jour ouvrable de CP = 199,9999€ brut).

Rappel : La rémunération des CP pris dans le cadre d'un CDI pour un accueil sur 52 semaines et dans le cadre d'un CDD de remplacement se fera toujours au fur et à mesure de la prise des CP par le salarié.