

FICHE ANNEE INCOMPLETE **De l'embauche à la rupture du contrat de travail**

Qu'est-ce que l'accueil en année incomplète ?

C'est lorsque l'assistant maternel accueille l'enfant moins de 47 semaines.

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 suivant l'embauche.

A noter qu'afin de faciliter la compréhension des exemples chiffrés et de tenir compte de la pratique de la profession, ces derniers seront donnés et expliqués sur la base des salaires nets perçus par l'assistant maternel sans pour autant remettre en cause la réglementation qui fait référence à un salaire brut.

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 3 € net.

Les parents programment 36 semaines de travail à compter du 9 septembre 2014 (= 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 20 octobre 2 novembre 2014 (2 semaines),
- du 22 décembre au 4 janvier 2015 (2 semaines),
- du 23 février au 8 mars 2015 (2 semaines),
- du 13 avril au 26 avril 2015 (2 semaines),
- du 6 juillet au 30 août 2015 (8 semaines).

L'heure majorée à partir de la 46^{ème} heure sera rémunérée à 3,45 € net, soit un taux de majoration de 15% négocié à la signature du contrat de travail.

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 : 4 semaines en août et 1 semaine entre Noël et le premier de l'An.

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 une année incomplète à compter du 9 septembre 2014. L'enfant sera accueilli pendant 36 semaines sur une période de 12 mois.

Mentions obligatoires du CDI année incomplète :

- l'identification des parties signataires du contrat,
- 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,
- la durée hebdomadaire de travail et la répartition des horaires de travail sur la semaine,
- le jour habituel de repos hebdomadaire,
- la rémunération mensuelle du salarié, le taux horaire net indicatif et brut,
- le taux de majoration des heures effectuées à partir de la 46^{ème} heure
- le montant de l'indemnité d'entretien,



DDETS31

Le contrat de travail des assistants maternels

- le montant de l'indemnité de repas,
- les dates habituelles de congés du salarié,
- les jours fériés travaillés ou chômés.

2. Calcul de la mensualisation du salaire en année incomplète

Le calcul du salaire mensuel de base est égal à :

Taux horaire x [nombre d'heures de travail par semaine x semaines programmées*/12]

* semaines programmées = semaines de travail

Ainsi, Mme Bertrand percevra un salaire mensuel net de base s'élevant à :

3 € net x [40 h/semaine x 36/12] = 3 € net x 120 h = 360 € net.

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 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 selon la méthode du calcul du taux horaire réel (heures réelles d'absence) définie par la Cour de Cassation.

Les absences non rémunérées qui nécessitent le calcul du taux réel de l'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 :
 - 10 jours par année à compter de la date d'effet du contrat,
 - jusqu'à 14 jours consécutifs de maladie, ou en cas d'hospitalisation
- Absence du salarié pour congés sans solde
- Absence pour jours fériés chômés décidés par l'employeur si l'assistant maternel n'a pas 3 mois d'ancienneté chez l'employeur ou ne remplit pas une des deux autres conditions prévues par l'article 11 de la CCN
- Absence de l'assistant maternel pour enfant malade
- Absence de l'assistant maternel pour convenance personnelle
- Absence de l'assistant maternel pour cause de maternité/paternité/adoption
- Absence de l'assistant maternel dans le cadre d'un congé parental d'éducation

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

La méthode de calcul de la retenue pour absence est déterminée par la Cour de Cassation qui considère qu'il faut calculer **le taux horaire réel de d'absence** afin de connaître le coût réel de l'heure d'absence à déduire du salaire mensuel à verser au salarié.

C'est la méthode des heures réelles du mois d'absence considéré.

Exemple : si le contrat de travail de Mme Bertrand débute le 9 septembre 2014, le mois de travail est incomplet. Elle ne peut donc pas prétendre à la totalité de son salaire mensuel de base tel que défini dans son contrat de travail.

Il faut donc calculer le taux horaire réel de l'absence comme suit :

Salaire mensuel de base / heures réelles théoriques du mois de septembre qu'elle aurait effectué si elle avait travaillé la totalité du mois

Le mois de septembre 2014 compte 22 jours potentiels de travail, soit 22 jours x 8 heures/jour = 176 heures potentielles

Le taux horaire de l'absence calculé selon la méthode des heures réelles est donc de :

360 € net/176 heures réelles du mois = 2,045 € net

Le contrat de travail des assistants maternels

Le taux horaire réel d'absence est alors de 2,045 €, et non de 3 € (= taux horaire contractuel).

Il faut donc enlever au salaire mensuel net de base de 360 €, les heures non faites du fait de l'embauche le 9 septembre (soit 40 heures correspondant à 1 semaine + 1 jour de 8 heures) au taux de 2,045 €, soit $48 \text{ heures} \times 2,045 \text{ €} = 98,16 \text{ €}$

Mme Bertrand percevra pour le mois de septembre 2014, un salaire correspondant à :
 $360 \text{ €} - 98,16 \text{ €} = 261,84 \text{ € net}$.

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

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu à majoration et sont donc rémunérées au salaire horaire brut de base.

Ce sont les heures effectuées entre la durée du travail prévue au contrat de travail et la 45^e heure d'accueil par semaine.

A partir de la 46^{ème} heure hebdomadaire d'accueil, les heures sont dites majorées. Les parties doivent négocier le taux de majoration applicable (article 7 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. Comment lui rémunérer les heures faites au-delà de ses 40 heures de travail habituelles ?

Elle percevra son salaire mensuel net de base de 360 € auquel il faudra ajouter le paiement de 2 heures complémentaires au taux horaire contractuel de 3 € net, soit $360 \text{ €} + (2 \text{ heures} \times 3 \text{ €}) = 366 \text{ € net}$

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

Elle percevra son salaire mensuel net de base de 360 € auquel il faudra ajouter le paiement de 5 heures complémentaires au taux horaire contractuel de 3 € net et 2 heures majorées à 3,45 € net, soit $360 \text{ €} + (5 \text{ heures} \times 3 \text{ €}) + (2 \text{ heures} \times 3,45 \text{ €}) = 360 \text{ €} + 15 \text{ €} + 6,90 \text{ €} = 381,90 \text{ € net}$.

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.

5.1 Combien de congés payés a acquis Mme Bertrand sur la première période de référence allant du 9 septembre 2014 au 31 mai 2015 ?

Sur cette période en tenant compte des semaines de travail programmées lors de la signature du contrat de travail, Mme Bertrand a travaillé 29 semaines (de 5 jours de travail chacune) et 4 jours.

Le contrat de travail des assistants maternels

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	29 semaines entières	149 jours
	29 semaines / 4 = 7,25 x 2,5=18,12 jours ouvrables	149 jours/20 jours (car 5 jours travaillés par semaine) 7,45 x 2,5 jour = 18,62 jours
	arrondis à 19 jours ouvrables	19 jours ouvrables

En principe, Mme Bertrand ne peut pas poser **les 19 jours de congés payés qu'elle a acquis avant le 1^{er} mai 2015** (période légale de prise des congés payés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre).

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 L. 3141-8 du code du travail : « Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap ».

Pour la période de référence allant du 9 septembre 2014 au 31 mai 2015, Mme Bertrand a acquis 19 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 pour en bénéficier, à savoir :

- au 31 mai 2015 (date de fin de la période de référence), soit droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables puisqu'elle a acquis 19 jours ouvrables de CP
- ses deux enfants à charge ont moins de 15 ans au 30 avril 2015.

Mme Bertrand a donc droit à 19 jours de congés payés + 4 jours supplémentaires pour enfant à charge, soit au total 23 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 3 août 2015 au 30 août 2015 (soit 4 semaines), elle aura pris 23 jours ouvrables de congés payés.

L'employeur devra lui rémunérer les congés payés en plus de son salaire mensuel de base de 360 €, 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.

Ainsi, elle peut lui être versée :

- 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
- soit par 12^{ème} chaque mois. Dans ce cas, elle sera calculée en prenant le total des rémunérations perçues par le salarié sur la période de référence écoulée auquel s'ajoute l'indemnité de congés payés de l'année précédente s'il y a lieu, le tout multiplié par 10% et divisé par 12.

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 23 jours de CP pris selon la règle du maintien du salaire et selon règle du dixième (10%).

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

Règle du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Pour le mois d'août 2015</p> <p>Les heures prises et payées au titre des congés payés correspondent à 23 jours ouvrables pris, soit 4 semaines de 40 heures chacune (160 heures au total) : 160 h x 3 € = 480 €</p>	<p>Total des salaires perçus au cours de la période sur laquelle la salariée a acquis 19 jours ouvrables :</p> <p>Salaires nets perçus au mois de septembre 2014 : 261,84 € Salaires nets perçus d'octobre 2014 au 31 mai 2015 : 360 € x 8 mois = 2880 € Soit un total de : 261,84 € + 2880 € = 3141,84 €</p> <p>Le dixième de cette rémunération : 314,18 € calculé comme suit : 3141,84 € x 10 % = 314,18 €</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 23 jours ouvrables. 314,18 € x 23 / 19 = 380,32 €</p>
<p>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Bertrand au titre de la règle du maintien de salaire s'élève à 480 € net.</p>	<p>Au titre du dixième, l'indemnité de congés payés correspond à 380,32 €</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 2015, son salaire habituel de 360 € net auquel va s'ajouter la somme de 480 € net au titre de son droit à congés payés de 23 jours ouvrables
Lors de la prise principale des congés	Mme Bertrand percevra au mois d'août 2015, son salaire habituel de 360 € net auquel va s'ajouter la somme de 480 € net au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 23 jours ouvrables de congés payés pris.
Au fur et à mesure de la prise des congés	Mme Bertrand percevra au mois d'août 2015, son salaire habituel de 360 € net auquel va s'ajouter la somme de 480 € net au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 23 jours ouvrables de congés payés pris.
Par 12 ^{ème} chaque mois	La somme de 480 € net au titre de son droit à congés payés de 23 jours ouvrables lui sera versée par douzième à compter du mois de juin 2015 , en plus de son salaire habituel de 360 € net. Ainsi, elle percevra tous les mois son salaire habituel auquel va s'ajouter 40€ au titre de son droit à congés payés, soit $480 \text{ €} / 12 = 40 \text{ €}$

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 Bertrand, le 1^{er} octobre 2015.

La rupture du contrat de travail intervient à l'issue du préavis de 1 mois calendaire, soit le 31 octobre 2015 inclus.

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.

Rappel : *En cas d'accueil sur une année incomplète, il convient de vérifier si une régularisation de salaire est due au salarié.*

6.1. Le salaire du dernier mois de travail

Le mois d'octobre 2015 sera entièrement travaillé puisque la rupture du contrat de travail interviendra le 31 octobre 2015 inclus.

Par conséquent, Madame Bertrand percevra son salaire mensuel de base habituel de 360 € net.

6.2. Calcul de la régularisation de salaires (cf. Fiche REGULARISATION EN ANNEE INCOMPLETE)

La première année de travail s'étant déroulée conformément aux dispositions du contrat de travail, aucune régularisation n'est à calculer.

Par ailleurs, à la date anniversaire du contrat de travail, les parties avaient replanifié un accueil correspondant à 40 heures de travail par semaine sur la base de 36 semaines de travail sur une période de 12 mois.

En revanche, il convient de vérifier si une régularisation est due pour la période allant du 9 septembre 2015 au 31 octobre 2015 sachant que la dernière semaine d'octobre a été déduite de la mensualisation lors de la signature du contrat de travail.

La salariée a travaillé comme suit :

- 128 heures ont été travaillées du 9 septembre au 30 septembre (sachant que 176 heures auraient dû être travaillées si elle avait travaillé la totalité du mois de septembre),
- 136 heures ont été travaillées du 1^{er} octobre au 31 octobre.

Il faut comparer les heures payées avec les heures effectuées :

	Montant correspondant heures payées au titre de la mensualisation	Montant des heures effectuées
Heures du 9 au 30 septembre 2015	$(360 \text{ € net} / 176 \text{ h}) \times 128 \text{ h} = 261,82 \text{ €}$	128 h
Heures du mois d'octobre 2015	120 h, soit 360 € net	136 h
Montant dû pour la période allant du 9 septembre au 31 octobre 2015	$261,82 \text{ €} + 360 \text{ €} = 621,82 \text{ €}$	$(128\text{h} + 136\text{h}) \times 3 \text{ €} = 792 \text{ €}$
Montant en €	621,82 € net déjà versé	792 € net dû
Montant de la régularisation	$792 \text{ €} - 621,82 \text{ €} = 170,18 \text{ €}$ à régulariser	

A la rupture du contrat de travail (le 31 octobre 2015), l'employeur devra verser à Mme Bertrand la somme de 170,18€ au titre de la régularisation de salaires.

6.3. 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 9 septembre 2014 au 31 mai 2015, les congés payés ont été pris au mois d'août 2015 et ils ont déjà été intégralement réglés si les parties signataires du contrat ont choisi de les rémunérer :

- au moment de leur prise au mois d'août 2015 (au fur et à mesure de leur prise)
- ou lors de la prise principale des congés (donc payés en août 2015)
- ou en une seule fois au mois de juin (donc payés en juin 2015).

Le contrat de travail des assistants maternels

En revanche, si les parties ont décidé d'un paiement par 12^{ème} chaque mois à compter du 1^{er} juin 2015, les 23 jours de congés payés n'ont pas été réglés en totalité.

En effet, à la date de la rupture du contrat de travail, l'employeur lui a versé 40 € pendant 4 mois, soit 160 euros (de juin 2015 à septembre 2015).

Il reste donc à payer la somme de 320 € (soit 480 € - 160 € = 320 € restant) au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période allant du 9 septembre 2014 au 31 mai 2015.

	En mois	En semaines	En jours
<p>Du 1er juin 2015 au 31 octobre 2015 Mme Bertrand a travaillé sur une période de 5 mois mais cette période comporte des semaines non travaillées déduites de son salaire mensuel de base (les semaines du 6 juillet au 30 août 2015 (8 semaines) et la dernière semaine d'octobre 2015).</p>	Non applicable	<p>13 semaines travaillées</p> <p>(13 semaines /4 semaines) x 2,5 jours = 8,12 jours, arrondi à 9 jours.</p>	<p>65 jours travaillés</p> <p>(65 jours travaillés/20 jours ouvrant droit à 2,5 jours de CP) x 2.5 jours ouvrables de CP = 8,12 jours, arrondi à 9 jours acquis.</p>
	<p>Quelle que soit la règle retenue, Madame Bertrand a acquis 9 jours de congés payés sur la période de référence allant du 1^{er} juin 2015 au 31 octobre 2015. Pour cette période de référence, Mme Bertrand n'a pas droit à 4 jours supplémentaires pour enfants 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 avant le 31 mai 2016.</p>		

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 cour (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 9 septembre 2014 au 31 mai 2015)</p> <p><i>Calculs déjà effectués au point 5.3 de la présente Fiche</i></p>	<p>480 € pour 23 jours de congés payés acquis</p>	<p>380,32 € pour 23 jours de congés payés acquis</p>
	<p>C'est la règle du maintien qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié. Si les congés payés ont été payés en juin ou en août, la somme de 480,00 € a déjà été réglée. Si les congés payés sont payés par 12^{ème} chaque mois à compter du 1^{er} juin 2015, il reste à payer la somme de 320 €.</p>	
<p>Indemnisation des congés de l'année en cours (1er juin 2015 au 31 octobre 2015)</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 9 jours ouvrables (1 semaine et 3 jours) : [40 heures + (3j x 8 heures)] x 3 € = 192,00 € net. Mme Bertrand aurait dû percevoir au titre du maintien de salaire, la somme de 192,00 € net pour 9 jours ouvrables de congés payés.</p>	<p>La salariée a acquis 9 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 : [(360 € x 5 mois) + 480 € (ICCP de la période de référence précédente) + 170,18 € (régularisation de salaires)] x 10% = 245,02 € net pour 9 jours de congés payés.</p>
	<p>C'est la règle du dixième qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 245,02 € net devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année en cours (1er juin 2015 au 31 octobre 2015).</p>	

6.4. L'indemnité de rupture

Les conditions prévues à l'article 18 de la CCN étant remplies, Mme Bertrand a droit à une indemnité de rupture.

Indemnité de rupture : 1/120^{ème} du total des salaires nets 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 nets du 9 septembre 2014 au 31 octobre 2015 :

[261,84 € (mois de septembre 2014) + 4680 € (13 mois de travail d'octobre 2014 à Octobre 2015 à 360 €) + 170,18 € (régularisation de salaires) + 480 € (ICCP du 9 septembre 2014 au 31 mai 2015) + 245,02 € (ICCP du 1^{er} juin 2015 au 30 octobre 2015)] x 1/120 = 48,64 €



DDETS31

Le contrat de travail des assistants maternels

6.5. Solde de tout compte :

- Salaire du mois d'octobre 2015	360,00 €
- Régularisation de salaires	170,18 €
- ICCP du 9 septembre 2014 au 31 mai 2015	320,00 € (somme due uniquement si le versement par 12 ^{ème} a été prévu au contrat. Si une des autres modalités a été choisie, elle a déjà été réglée en totalité en juin ou en août 2015 et la somme de 320 € n'est pas due).
- ICCP du 1 ^{er} juin 2015 au 30 octobre 2015	245,02 €
- Indemnité de rupture	48,64 €

TOTAL dû au 30 octobre 2015 :	1143,84 € (ou 823.84 € si la somme de 320 € n'est pas due).
--------------------------------------	---

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).