Direction Régionale des Entreprises
De la Concurrence, de la Consommation,
Du Travail et de L'emploi
Unité Départementale de la Haute Savoie

Mise à jour à jour avril 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FICHE N°2
Réglementation Assistante maternelle
ANNEE INCOMPLETE

DEFINITION

L'année incomplète compte moins de 47 semaines de garde sur 12 mois.
Les semaines non travaillées sont programmées dès la signature du contrat.

REMUNERATION

Mode de calcul :

$$\frac{\text{Salaire horaire x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines d'accueil}}{12}$$

Ce salaire correspond au salaire de base et est versé tous les mois y compris pendant les congés payés. Les congés payés s'ajoutent à ce salaire.

Selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, ce salaire peut :

- être majoré : heures complémentaires et/ou supplémentaires
- être minoré : en cas d'absences non prévues au contrat

ABSENCES

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les absences non prévues au contrat sont rémunérées.

Toutefois, en cas d'absences de l'enfant dues à une **maladie ou à un accident**, lorsque les parents ne peuvent pas confier l'enfant malade à l'assistant maternel, ils doivent lui faire parvenir, **dans les 48 h, un certificat médical** daté du premier jour d'absence.

Dès lors :

- l'assistant maternel n'est pas rémunéré pendant les courtes absences pour maladie de l'enfant, pas nécessairement consécutives, à condition que le total de ces absences ne dépasse pas 10 jours d'accueil dans l'année, à compter de la date d'effet du contrat.

- dans le cas d'une maladie qui dure 14 jours consécutifs, ou en cas d'hospitalisation, le salarié n'est pas rémunéré. Mais après 14 jours calendaires consécutifs d'absence, les parents décideront soit de rompre le contrat soit de maintenir le salaire.

HEURES COMPLEMENTAIRES

Les heures complémentaires sont les heures effectuées entre la durée du travail prévue au contrat et la 45ème heure d'accueil.

Les heures complémentaires sont payées au taux horaire de base c'est-à-dire sans majoration (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail).
(CCN Assistants maternels du particulier employeur, 1er juill. 2004, art. 7, étendue par arr. 17 déc. 2004 : JO, 28 déc).

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies au-delà de la 45ème heure, soit à compter de la 46ème heure.

Les heures supplémentaires doivent être majorées. La convention collective ne prévoit pas de taux de majoration aussi, les parties (employeur et salarié) doivent négocier le taux au moment de l'établissement du contrat de travail.

REGULARISATION AU MOMENT DE LA RUPTURE DU CONTRAT

Extrait de la convention collective
Si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées tel que prévu à l'article 7 - Rémunération à l'alinéa 2 b).
*S'il y a lieu**, l'employeur procède à une régularisation**. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations*

Pour régulariser, il convient de :

- calculer le nombre d'heures réellement effectuées y compris les heures d'absence de l'enfant non prévues au contrat et ayant donné lieu à maintien de rémunération X taux horaire contractuel (hors indemnités d'entretien et de repas) (a)

- Comparer avec les salaires réellement perçus (hors indemnités d'entretien et de repas (b)

Si (a) est supérieur à (b)
L'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

Si (a) est inférieur à (b)
La convention collective est muette sur le sujet. L'employeur ne peut pas se rembourser de cette somme en la retenant sur le salaire ou les congés payés. Il peut en revanche demander ce remboursement directement auprès du salarié.
En cas de litige, seul le juge des prud'hommes sera souverain pour trancher sur la question.

CONGES PAYES

ACQUISITION

Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (article R 3141-3 du code du travail). Pour un salarié embauché en cours d'année, le point de départ de l'année de référence n'est pas le 1er juin mais la date de son embauche et le terme se situe le 31 mai.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois ou période de 4 semaines de travail effectif quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, quand le nombre de jours acquis

est décimal il est arrondi à l'entier supérieur et toujours dans la limite 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

DECOMPTE

1 semaine de congé est égale à 6 jours ouvrables (du lundi au samedi) indépendamment du nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine.

Les congés payés commencent à être décomptés à compter du 1er jour ouvrable qui aurait dû normalement être travaillé, jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la date de reprise, peu importe que celui-ci soit travaillé ou non.

PRISE

L'article L. 3141-12 du code du travail, tel qu'issu de la loi Travail du 8 août 2016, prévoit désormais qu'un salarié nouvellement embauché peut prendre ses congés dès l'embauche, sans avoir à attendre l'ouverture des droits.
C. trav., art. L. 3141-12
Le salarié ne peut pas anticiper des congés qu'il n'a pas encore acquis. Dans ce cas il s'agira de congés sans solde.

DATES DE CONGES PAYES

L'assistant maternel et son (ou ses) employeur(s) fixent d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, les dates de congés de l'assistant maternel de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.

A défaut d'accord à cette date, dans le cas où l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur, les dates de congés sont fixées par ce dernier. En cas de pluralité d'employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même les dates de ses congés dans les conditions suivantes : le salarié peut fixer 4 semaines de congés pendant la période allant du 1er mai au 31 octobre de l'année, et une semaine en hiver, à condition cependant de prévenir ses employeurs au plus tard le 1er mars de l'année considérée.
CASF, art. L. 423-23 et D. 423-16

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre.

INDEMNITES DE CONGES PAYES

L'indemnité de congés payés s'ajoute au salaire de base. Elle correspond soit :

- au dixième du salaire total perçu durant la période allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours
- à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé (dite règle du maintien de salaire)

Il existe **4 modes différents** de versement de cette indemnité (il est fortement conseillé que le mode choisi par les 2 parties soit indiqué dans le contrat de travail) :

- soit en 1 seule fois au mois de juin
- soit lors de la prise principale des congés

T 74 DIRECCTE
P 9001 – 74990 ANNECY Cedex 9
3, Avenue de la République – 74960 CRAN-GEVRIER
él : 04 50 88 28 00 – www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

- soit au fur et à mesure de la prise des congés
- soit par 12ème chaque mois (En conséquence, l'indemnité de congés payés ne doit être versée qu'à compter du premier mois de juin suivant la conclusion du contrat de travail).

Il est conseillé d'établir un compteur écrit des congés payés acquis et pris sur l'année N-1 et en cours d'acquisition sur l'année N.

INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Au moment de la rupture du contrat versement d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés acquis et non pris et non encore rémunérés.

Attention : les congés acquis qui ont déjà été payés ne donneront pas lieu au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés même si ceux-ci n'ont pas été pris avant la rupture du contrat de travail (cela reviendrait à payer deux fois les congés).
Tel est le cas de choix de l'option 1 (payé en 1 seule fois au mois de juin sur le salaire du mois de mai), dans ce cas seuls les jours acquis après le 31 mai devront donner lieu au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.