



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

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

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 en année complète, la mensualisation de la rémunération est obligatoire.

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, 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 3 € net.

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 Durand âgée de 35 ans a un enfant à charge de 4 ans.

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 une année complète à compter du 5 septembre 2013.

Mentions obligatoires du CDI année complète :

- 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,
- le montant de l'indemnité de repas,
- les dates habituelles de congés du salarié.

2. Calcul de la mensualisation du salaire en année complète

Le calcul du salaire mensuel de base est égal à :

Taux horaire x [nombre d'heures de travail par semaine x 52/12]

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

3 € net x [40 h/semaine x 52/12] = 3 € x 173,333 heures = 520 € net.

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

Le contrat de travail des assistants maternels

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 Durand débute le 5 septembre 2013, 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 2013 compte 21 jours potentiels de travail, soit 21 jours x 8 heures/jour = 168 heures potentielles

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

520 € net/168 heures réelles du mois = 3,095 € net

Le taux horaire réel d'absence est alors de 3,095 €, et non de 3 € (= taux horaire contractuel).

Il faut donc enlever au salaire mensuel net de base de 520 €, les heures non faites du fait de l'embauche le 5 septembre (soit 24 heures correspondant à 3 journées de 8 heures chacune) au taux de 3,095 €, soit 24 heures x 3,095 € = 74,28 €

Mme Durand percevra pour le mois de septembre 2013, un salaire correspondant à :

520 € - 74,28 € = 445,72 € net

Le contrat de travail des assistants maternels

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 Durand 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 520 € auquel il faudra ajouter le paiement de 2 heures complémentaires au taux horaire contractuel de 3 € net,
soit $520 \text{ €} + (2 \text{ heures} \times 3 \text{ €}) = 526 \text{ € net}$.*

Exemple 2 : Mme Durand 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 520 € 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 $520 \text{ €} + (5 \text{ heures} \times 3 \text{ €}) + (2 \text{ heures} \times 3,45 \text{ €}) = 520 \text{ €} + 15 \text{ €} + 6,90 \text{ €} = 541,90 \text{ € net}$.*

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.

Le contrat de travail des assistants maternels

5.1 Combien de congés payés a acquis Mme Durand sur la première période de référence allant du 5 septembre 2013 au 31 mai 2014 ?

Sur cette période, Mme Durand a travaillé 8 mois entiers et 18 jours de travail, soit 38 semaines de 5 jours + 2 jours de travail.

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)
8 mois entiers	38 semaines entières	192 jours
8 mois x 2,5 jours = 20 jours ouvrables	38 semaines / 4 = 9,5 x 2,5 = 23,75 jours ouvrables	192 jours / 20 jours (car 5 jours travaillés par semaine) = 9,6 x 2,5 jour = 24 jours
20 jours ouvrables	arrondis à 24 jours ouvrables	24 jours ouvrables

En principe, Mme Durand ne peut pas poser **les 24 jours de congés payés qu'elle a acquis avant le 1^{er} mai 2014** (période légale de prise des congés payés qui va du 1^{er} mai au 31 octobre).

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 ?

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 5 septembre 2013 au 31 mai 2014, Mme Durand a acquis 24 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 2014 (date de fin de la période de référence), soit droit à congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables puisqu'elle a acquis 24 jours ouvrables de CP
- son enfant à charge a moins de 15 ans au 30 avril 2014.

Mme Durand a donc droit à 24 jours de congés payés + 2 jours supplémentaires pour enfant à charge, soit au total 26 jours de congés rémunérés par son employeur.

Le contrat de travail des assistants maternels

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 août 2014 au 16 septembre 2014, elle aura pris 26 jours ouvrables de congés payés (correspondant à 4 semaines + 2 jours).

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%).

Règle du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Pour le mois d'août 2014 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 3 € = 240 €</p> <p>Mme Durand percevra pour le mois d'août 2014, son salaire habituel de 520 euros net et l'employeur lui aura maintenu 240 € net 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 24 jours ouvrables : Salaires nets perçus au mois de septembre 2013 : 445,72 € Salaires nets perçus d'octobre 2013 au 31 mai 2014 : 520 € x 8 mois = 4160 € Soit un total de : 445,72 € + 4160 € = 4605,72 €</p> <p>Le dixième de cette rémunération = 460,57 € calculé comme suit : 4605,72 € x 10 % = 460,57 €</p> <p>La salariée bénéficie d'un congé supérieur à la durée de ses congés payés acquis compte tenu des 2 jours supplémentaires pour charge de famille.</p>
<p>Pour le mois de septembre 2014 Les heures prises et payées au titre des congés payés correspondent à 14 jours ouvrables pris, soit 2 semaines de 40 heures chacune + 2 jours de 8 heures chacun (= 96 heures au total) : 96 heures x 3 € = 288 € net.</p> <p>Mme Durand percevra pour le mois de septembre 2014, son salaire habituel de 520 euros net et l'employeur lui aura maintenu 288 € net au titre de l'indemnité de congés payés correspondant à 14 jours ouvrables de congés payés pris.</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 26 jours ouvrables.</p> <p>460,57 € X 26 / 24 = 498,95 €</p>
<p>Donc l'indemnité de congés payés versée à Mme Durand au titre de la règle du maintien de salaire s'élève à 528 € net (soit 240 € + 288 €).</p>	<p>Au titre du dixième, l'indemnité de congés payés correspond à 498,95 €</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

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^{er} juin 2015. La rupture du contrat de travail intervient à l'issue du préavis de 1 mois calendaire, soit le 30 juin 2015 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 une année complète, 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 du taux réel de l'absence si le mois est incomplet.

6.1 Le salaire du dernier mois de travail

Le mois de juin 2015 sera entièrement travaillé puisque la rupture du contrat de travail interviendra le 30 juin 2015 inclus.

Par conséquent, Madame Durand percevra son salaire mensuel de base habituel de 520 € net.

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 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 ?

Pour la première période de référence allant du 5 septembre 2013 au 31 mai 2014, les congés payés ont été pris et rémunérés au moment de leur prise aux mois d'août et de septembre 2014.

	En mois	En semaines	En jours
Du 1er juin 2014 au 31 mai 2015 Madame Durand a travaillé sur la totalité de la période de référence, soit sur une période de 12 mois .	12 mois x 2,5 jours = 30 jours ouvrables de congés payés		
	Pour cette période de référence, Mme Durand n'a pas droit à deux jours supplémentaires pour enfant à charge. En effet, ce droit n'est pas ouvert car au 31 mai 2015, elle a acquis la totalité du droit à congés payés, soit 30 jours ouvrables. Elle ne peut donc pas prétendre à 2 jours supplémentaires pour enfant à charge puisque le droit à repos est limité à 30 jours ouvrables.		
Du 1er juin 2015 au 30 juin 2015 Elle a travaillé sur une période de 1 mois .	1 mois x 2,5 jours = 2,5 jours ouvrables, arrondi à 3 jours.	[(4 semaines)/4 semaines] x 2,5 jours = 2,5 jours, arrondi à 3 jours.	(22 jours travaillés/20 jours ouvrant droit à 2,5 jours de CP) x 2,5 jours ouvrables de CP = 2,75 jours, arrondi à 3 jours acquis.

Le contrat de travail des assistants maternels

	<p>Quelle que soit la règle retenue, Madame Durand a acquis 3 jours de congés payés sur période de référence allant du 1^{er} juin 2015 au 30 juin 2015.</p> <p>Pour cette période de référence, Mme Durand 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 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 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.

	Méthode du maintien de salaire	Méthode du dixième (10%)
<p>Indemnisation des congés de l'année précédente (du 1er juin 2014 au 31 mai 2015)</p> <p>Du fait de la rupture du contrat de travail, Madame Durand n'a pris aucun des 30 jours ouvrables de congés payés acquis. Il faut calculer l'indemnisation des congés acquis depuis 1er juin 2014 au 31 mai 2015, en se basant sur l'ensemble des salaires perçus par la salariée au cours de cette période.</p>	<p>Les heures dues au titre des congés payés correspondent à 30 jours ouvrables correspondant à 25 jours de travail de 8 heures chacun :</p> <p>$(40 \text{ heures} \times 5 \text{ semaines}) \times 3 \text{ €} = 600,00 \text{ € net}$</p> <p>Mme Durand aurait dû percevoir au titre du maintien de salaire, la somme de 600,00 € net pour 30 jours ouvrables de congés payés.</p>	<p>La salariée a acquis 30 jours ouvrables de congés payés sur cette période de référence.</p> <p>Mme Durand a donc droit au titre de la règle du dixième (10%) à :</p> <p>$(520 \text{ €} \times 12 \text{ mois}) \times 10\% = 624,00 \text{ € net pour 30 jours ouvrables de congés payés.}$</p>
<p>C'est la règle du dixième qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 624,00 € net devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année précédente (du 1er juin 2014 au 31 mai 2015).</p>		
<p>Indemnisation des congés de l'année en cours (du 1^{er} juin 2015 au 30 juin 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 3 jours ouvrables :</p> <p>$(8 \text{ heures} \times 3 \text{ jours}) \times 3 \text{ €} = 72,00 \text{ € net}$</p> <p>Mme Durand aurait dû percevoir au titre du maintien de salaire, la somme de 72,00 € net pour 3 jours ouvrables de congés payés.</p>	<p>La salariée a acquis 3 jours ouvrables de congés payés sur la période de référence en cours.</p> <p>Elle a donc droit au titre de la règle du dixième à :</p> <p>$[(520 \text{ €} \times 1 \text{ mois}) + 624 \text{ € (ICCP de la période de référence précédente)}] \times 10\% = 114,40 \text{ € net pour 3 jours de congés payés.}$</p>
<p>C'est la règle du dixième qui doit être retenue car elle est plus favorable au salarié ; donc la somme de 114,40 € net devra être versée à la salariée au titre de l'ICCP de l'année en cours (du 1^{er} juin 2015 au 30 juin 2015).</p>		



Le contrat de travail des assistants maternels

6.3 L'indemnité de rupture

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

Indemnité de rupture : $1/120^{\text{ième}}$ 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 5 septembre 2013 au 30 juin 2015 :

445,72 € (mois de septembre 2013) + (21 mois x 520 €) + 624 € (ICCP) + 114,40 € (ICCP) = 12 104,12 €

Indemnité de rupture : $1/120^{\text{ième}}$ x 12 104,12 € = 100,87 € net.

6.4. Solde de tout compte :

- Salaire du mois de juin 2015	520,00 €
- ICCP du 1 ^{er} juin 2014 au 31 mai 2014	624,00 €
- ICCP du 1 ^{er} juin 2015 au 30 juin 2015	114,40 €
- Indemnité de rupture	100,87 €

TOTAL dû au 30 juin 2015 :	1359,27 €
-----------------------------------	------------------

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).