



**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence
de la Consommation du Travail et de l'Emploi de
Bourgogne Franche-Comté (DIRECCTE)**

**Unité Départementale de Côte d'or
B.P. 81110
21011 DIJON CEDEX**

Service Renseignement en droit du travail
Téléphone : 0 806 000 126 (numéro unique régional)
Mail : bourg-ut21.renseignement@direccte.gouv.fr

**FICHES ASSISTANTS MATERNELS
2019**

1/1

FICHE N°3 : LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

I. Modalités de calcul de l'indemnité totale de congés payés (article 12-f de la Convention Collective)

Au 1^{er} juin de chaque année, un calcul doit être effectué afin de déterminer le nombre de jours de congés acquis en cas d'accueil en année complète (cf fiche n°1) et l'indemnité totale de congés payés (cf ci-dessous). En accueil en année incomplète, cette indemnité s'ajoute au salarié mensualisé (car calculé hors congés payés), hors indemnités (entretien, nourriture...).

Ainsi, l'indemnité totale brute de congés payée est égale, selon la solution la plus avantageuse pour le salarié :

❑ Soit au $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre de congés payés) perçue par le salarié du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (période de référence), hors indemnités (*méthode dite « du 1/10^{ème} »*).

❑ Soit à la rémunération brute qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler, hors indemnités (*méthode dite du « maintien de salaire »*).

Or en cas d'accueil en année incomplète, les congés payés sont pris pendant les périodes contractuellement non travaillées. Cette prise de congés à une période où aucun travail n'était prévu ne permet donc pas de reconstituer l'horaire et le salaire correspondant. Cependant, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il est possible de « convertir » le nombre de jours ouvrables acquis en équivalent mois de salaire afin d'en déduire l'indemnité correspondante. En effet, s'il n'est généralement pas possible de déterminer le salaire dû au titre d'un seul jour ouvrable, compte tenu de durées quotidiennes d'accueil variables ou en cas de travail sur une période inférieure à 6 jours par semaine, la rémunération d'un mois de travail est elle connue puisque fixée au contrat de travail (salaire mensualisé). L'équivalent mois d'un jour ouvrable de congés payés pris est égal au salaire contractuel divisé par le nombre de jour ouvrable du mois.

Exemple : au mois de juillet qui compte 27j ouvrables, la prise de deux semaines de congés payés soit 12 jours ouvrables ouvre droit à une indemnité égale à $12/27$ du salaire mensualisé.

Par ailleurs, lors du paiement du solde des congés payés dû au moment de la rupture du contrat de travail (indemnité compensatrice de congés payés), il n'est pas possible de déterminer le nombre de jours ouvrables du mois de prise des congés payés puisqu'ils ne sont pas pris mais indemnités. Cependant, en moyenne un mois de travail correspond à 6j ouvrables / semaine x (52semaines/12 mois) = 26j ouvrables. L'indemnité compensatrice est donc égale à : salaire mensualisé x (solde jours ouvrables congés payés / 26).

II. Modalités de versement de l'indemnité de congés payés (article 12-f de la Convention Collective)

a) Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (52 semaines dont 5 semaines de CP soit 47 semaines travaillées)

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. L'indemnité versée au titre des congés payés se substitue alors au salaire de base, aucune indemnité supplémentaire n'étant due, celui-ci ayant été déterminé congés payés compris. Cependant, au terme de la prise des congés payés, une comparaison devra être effectuée entre le total des salaires versés pendant ces congés et l'indemnité totale calculée via la méthode dite « du 1/10^{ème} ». Le cas échéant une régularisation devra être effectuée par le versement du différentiel.

b) Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète (moins de 47 semaines de travail)

L'indemnité s'ajoute au salaire de base dans la mesure où celui-ci ne rémunère que les périodes travaillées (salaire de base mensualisé hors congés payés) et que les congés ne peuvent être pris qu'au cours des périodes non travaillées fixées au contrat.

Elle peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- 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 $1/12^{\text{ème}}$ chaque mois.

c) Lorsque l'accueil est occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du $1/10^{\text{ème}}$. L'indemnité est versée à la fin de chaque accueil.