



**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**

1/3

## **FICHE N°6 : LA REMUNERATION DES ABSENCES**

### **I – Absences du salarié (article 13 de la Convention Collective)**

Toute absence doit être justifiée.

#### **Congés pour événements familiaux**

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes sans condition d'ancienneté (article L 3142-4 du Code du travail):

- 1° Quatre jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3° Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- 5° Trois jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6° Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle (versement du salaire mensualisé). En cas de congés pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'évènement. Ils sont assimilés à des jours d'accueil de l'enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'évènement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller retour), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

#### **Les congés pour convenance personnelle**

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

#### **Les congés pour appel à la préparation à la défense nationale.**

Une autorisation d'absence du jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à l'appel de préparation à la défense nationale.

#### **Les congés pour enfants malades**

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

**Maladie et accident** (annexe n°2 dans ses dispositions applicables à ce jour, dans l'attente de l'extension de l'avenant du 29 octobre 2010)

Une indemnité complémentaire d'incapacité de travail est versée par le régime de prévoyance aux salariés en arrêt maladie, accident de la vie privée, accident de travail et assimilé en complément aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. L'organisme en charge du versement de ces indemnités complémentaires est l'IRCEM - RETRAITE / PREVOYANCE, 261, avenue des Nations Unies, BP 593, 59 060 ROUBAIX Cedex (03-20-45-57-00).

Peut bénéficier de cette indemnisation tout salarié, à condition :

- d'avoir un agrément permettant l'exercice de la profession, en cours de validité le premier jour d'arrêt de travail ;
- d'être immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins douze (12) mois au premier jour du mois où est survenue l'interruption de travail ;
- d'avoir cotisé sur une période globale des quatre (4) trimestres civils précédant l'interruption de travail sur un salaire cumulé dans la profession d'assistant maternel au moins égal à 40 % du montant minimum de vieillesse et d'invalidité, dans les conditions fixées par la sécurité sociale pour l'ouverture des droits aux prestations en espèces ou de bénéficier d'une ancienneté d'au moins 12 mois chez un particulier employeur ;
- de justifier sauf impossibilité absolue, de son incapacité de travail dans les 48 heures, en adressant à l'employeur un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soigné sur le territoire de l'Union Européenne ;
- de se soumettre à une contre visite s'il y a lieu.

Pour ces salariés, le salaire de référence servant de base au calcul des «indemnités d'incapacité» est le salaire mensuel brut moyen, limité au plafond mensuel de la sécurité sociale, perçu par le salarié dans la profession d'assistant maternel (c'est à dire le salaire soumis à cotisations, hors frais d'entretien, de nourriture,...) au cours des trois derniers mois précédant le premier jour d'arrêt de travail. Le salaire de référence se reconstitue à partir de l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale sur la part des salaires perçus en tant qu'assistant maternel.

En cas de période incomplète (pour embauche en cours de trimestre ou absence pour maladie ou accident), le salaire de référence est reconstitué au prorata temporis à partir des périodes connues, conformément au mode de calcul effectué par la sécurité sociale.

Le montant de l'indemnité journalière d'incapacité est calculé dans les conditions suivantes :

- a) La garantie de base totale mensuelle est égale à 76 % du salaire brut de référence, plafonné à 100 % du salaire net de référence,
- b) La garantie de base totale journalière est égale au 1/30ème de la garantie mensuelle,
- c) L'indemnité journalière d'incapacité complémentaire due au salarié pour tous les jours calendaires indemnisables, est égale à la garantie de base totale journalière définie ci-dessus moins l'indemnité journalière de sécurité sociale, prise en compte avant déduction des prélèvements sociaux appliqués aux prestations en espèces de la sécurité sociale.

L'indemnité d'incapacité prend effet à compter du :

- premier jour indemnisable par la sécurité sociale en cas d'arrêt pour accident du travail, maladie professionnelle ou accident de trajet, reconnu comme accident de travail par la sécurité sociale ;
- huitième jour d'absence dans les autres cas ; cette carence est appliquée à chaque arrêt, sauf en cas de rechute pour laquelle la sécurité sociale n'applique aucune carence.

L'indemnisation au titre de l'incapacité prend fin, pour un assistant maternel en activité au premier jour d'arrêt :

- à la cessation du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale,
- ou à la date d'effet d'une rente d'invalidité,
- ou au premier jour d'effet de la retraite,

## **II - Absences de l'enfant**

### **a) Absence du fait de l'état de santé de l'enfant (article 14 de la Convention Collective)**

Sachant que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel sont prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés.

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 à l'assistant maternel, ils doivent faire parvenir, dans les 48 heures, un certificat médical daté du premier jour d'absence.

Dés 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.

### b) Absence du fait des parents (arrêt maladie, licenciement d'un des parents...)

Ce cas de figure n'est pas explicitement abordé par la Convention Collective. Cependant, l'article 14 précité dispose que les périodes pendant lesquelles l'enfant est confié à l'assistant maternel étant prévues au contrat, les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés. De plus, aux termes de l'arrêt de la cour de cassation du 26 janvier 2005 (n° 03-40662), « le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail ». L'employeur est donc tenu, tant qu'il n'a pas procédé à la rupture du contrat de travail, de verser le salaire mensualisé dès lors que l'assistant maternel se tient à sa disposition pour accueillir l'enfant.

## III - Maternité (article 16 de la Convention Collective)

### a) Dispositions générales

Les salariés employés par des particuliers bénéficient des règles protectrices prévues par le code du travail (articles L 1225-1 à 72 du code du travail, rendus applicables aux assistantes maternelles conformément aux dispositions de l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles). Pendant les congés de maternité, d'adoption, parental ou de paternité, le salaire n'est pas versé par l'employeur.

### b) Dispositions particulières

La maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant. Les parents peuvent procéder à son remplacement temporaire par la conclusion avec un autre salarié d'un CDD de remplacement (article L 1242-2 du code du travail rendu applicable aux assistants maternels par l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles).

Pendant le congé maternité, dans l'intérêt de l'enfant et compte tenu des spécificités de la profession, notamment celles liées à l'agrément, employeur et salarié s'informent de leurs intentions quant à la poursuite du contrat, avec un délai de prévenance d'un mois au minimum avant la fin du congé de maternité de la salariée.

## IV – Conséquences des absences non rémunérées sur le salaire

Au terme de la jurisprudence constante de la cour de cassation la rémunération due au titre de mois incomplets du fait d'une absence du salarié doit être déterminée en multipliant la rémunération horaire du mois (dit « taux horaire réel ») par le nombre d'heures de travail réellement effectuées (arrêts n° 84-43854 du 14 mai 1987, n° 89-41387 du 24 juin 1992, n°96-45042 du 20 janvier 1999).

Cette méthode n'est applicable qu'en **année complète** car toutes les semaines sont travaillées. Dès lors, il convient d'identifier le nombre d'heures réellement travaillées du premier au dernier jour calendaire du mois, le principe de la mensualisation ne s'appliquant plus. Le taux horaire du mois est égal à la division du salaire qui aurait dû être versé par le nombre total d'heures qui aurait dû être effectué.

*Exemple* : soit un contrat conclu sur la base de 8h/ jour sur 5 jours (soit 40 heures par semaine et 173,33h par mois) au taux horaire de 3 € (soit un salaire mensualisé de  $3€ \times 40h \times 52/12 = 520 €$ ).

Soit 144 heures effectuées du 1<sup>er</sup> au 31 mars 200N du fait d'une semaine d'absence non rémunérée du 7 au 11 mars (travail de 2 semaines complètes + 8j ouvrés soit 80h + 64 heures = 144 heures).

Soit du 1<sup>er</sup> au 31 mars la réalisation potentielle de 184 heures (3 semaines complètes + 8 j ouvrés x 8h).

↳ Taux horaire « réel » du mois =  $520 € / 184 \text{ heures} = 2,88 €$

↳ Salaire à verser =  $144 \text{ heures} \times 2,88 = 414,72 €$

**Cette méthode n'est cependant pas applicable en année incomplète** dans la mesure où le salaire mensualisé est versé quel que soit le nombre d'heures travaillées, y compris pendant les mois totalement non travaillés du fait du contrat. Il n'est alors pas possible de reconstituer le nombre d'heures que le salarié aurait dû travailler dans le mois. De même, l'absence peut se produire pendant une période contractuellement non travaillée mais pour laquelle le salaire contractuel est néanmoins à verser.

C'est pourquoi, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il est nécessaire de déterminer la rémunération restant à verser, non pas compte tenu du nombre d'heures travaillées (qui peut donc contractuellement est égal à zéro) mais à hauteur du nombre de jours ouvrables du mois pendant lesquels le contrat était actif.

*Exemple* : soit un salaire mensualisé de 370 € et une absence de 17j ouvrables pendant un mois qui en compte 26.

La rémunération due sera égale à  $26-17 = 9j$  ouvrables de « présence » soit  $9/26 \times 370 € = 128,1 €$