



# Réglementation Assistante maternelle

## ANNEE COMPLETE

### DEFINITION

---

Sur 52 semaines : 47 semaines de garde et 5 semaines de congés payés. L'assistante maternelle prend ses congés en même temps que les parents.

### REMUNERATION

---

Mode de calcul :

$$\frac{\text{Salaire horaire} \times \text{nombre d'heures d'accueil} \times 52 \text{ semaines}}{12}$$

Ce salaire correspondant au salaire de base et est versé tous les mois y compris pendant les congés payés.

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

Modalités de décompte des retenues en cas d'entrée ou de sortie du salarié en cours de mois ou en cas d'absence :

- 1) identification du nombre d'heures que le salarié aurait effectué dans le mois s'il avait été présent (a)
- 2) Salaire brut total qui aurait été perçu si le salarié n'avait pas été absent (b)
- 3) Calcul du taux horaire réel du mois (c) = b : a
- 4) Détermination du salaire à payer (c) x nombre d'heures réellement travaillées

### 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 45<sup>ème</sup> 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).

## **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

---

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

Les heures supplémentaires doivent être majorées. Les parties (employeur et salarié) doivent négocier le taux de majoration au moment de l'établissement du contrat de travail.

## **CONGES PAYES**

---

### **▣ ACQUISITION**

Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> juin mais la date de son embauche et le terme se situe normalement le 31 mai.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai)

Exemple : un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Au 31 mai il aura acquis : 9 mois x 2,5 jours ouvrables = 22,5 jours ouvrables

Attention : si le nombre de jours ouvrables de congés n'est un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (article L 3141-7 du code du travail)

### **▣ 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 1<sup>er</sup> 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**

Les congés payés acquis durant la période de référence soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, peuvent être pris à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

### **▣ DATES DE CONGES PAYES**

En cas d'employeur unique, les dates de congés payés sont fixées par l'employeur.

En cas d'employeurs multiples, les différents employeurs et le salarié devront s'efforcer de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver. Il avertira ses employeurs dans les mêmes délais.



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

### **▣ CONGES PAR ANTICIPATION**

Le salarié peut prendre les congés payés acquis dès l'ouverture des droits, sans attendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre suivant l'année d'acquisition des congés (article L 3141-12 du code du travail).

La prise des congés par anticipation nécessite l'accord exprès du salarié et de l'employeur. Aucune des parties ne peut l'imposer à l'autre partie.

Le salarié ne peut pas prendre par anticipation des congés qu'il n'a pas encore acquis. Dans ce cas il s'agira de congés sans solde.

### **▣ PAIEMENT DES CONGES PAYES**

L'indemnité de congés payés se substitue au salaire de base.

#### **UT 74 DIRECCTE**

BP 9001 – 74990 ANNECY Cedex 9  
48, Avenue de la République – 74960 CRAN-GEVRIER  
Tél : 04 50 88 28 00 – [www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr](http://www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr)

La rémunération des congés est égale soit :

- à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé (hors indemnités) : règle dite du maintien de salaire
- au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence (hors indemnité)

**Exemple** : un salarié a perçu 6 000,00 euros du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Il a acquis durant cette même période 30 jours ouvrables de congés payés. Pour un congé payé de 18 jours (3 semaines) il percevra :

$$\frac{6000,00 \text{ Euros}}{10} \times \frac{18}{30} = 360,00 \text{ Euros}$$

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Les indemnités de congés payés sont des éléments constitutifs du salaire et sont, à ce titre, soumis à charges.

## **II 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 encore pris et non payés.