



FICHE ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S  
2023

FICHE N°6 :  
L'INDEMNISATION DES CONGES PAYES

I. Modalités de calcul de l'indemnité totale de congés payés (articles 48-1-1-5 et 102-1-2-1 et 2 de la Convention Collective)

Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, un calcul doit être effectué afin de déterminer l'indemnité totale brute de congés payés due. Celle-ci est égale, selon la solution la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le):

- ❑ Soit au  $1/10^{\text{ème}}$  de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre de congés payés) perçue par l'assistant(e) maternel(le) du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (période de référence), hors indemnités de repas et d'entretien (*méthode dite « du 1/10<sup>ème</sup> »*).
- ❑ Soit à la rémunération brute qui aurait été perçue si l'assistant(e) maternel(le) avait continué à travailler, hors indemnités (*méthode dite du « maintien de salaire »*).

↪ Cette méthode impose de déterminer dans un premier temps le nombre de jours de congés acquis (cf fiche n°4) afin de déterminer le salaire correspondant à la période de leur prise effective. Or en cas d'accueil en année « incomplète », les congés sont pris pendant des périodes contractuellement non travaillées. Cette prise de congés à une période où aucun travail n'est prévu ne permet donc pas de déterminer le salaire correspondant. Par ailleurs, il n'est pas possible de déterminer le salaire d'un seul jour ouvrable dans la mesure où les durées quotidiennes d'accueil peuvent être variables d'un jour à l'autre ou lorsque le travail est effectué sur une période inférieure à 6 jours par semaine (nombre de jours ouvrables par semaine).

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 puisque la rémunération d'un mois de travail est connue car fixée au contrat de travail (salaire mensualisé). L'équivalent mois d'un jour ouvrable de congés payés pris est alors égal au salaire contractuel divisé par le nombre moyen de jour ouvrable chaque mois soit (6 jours ouvrables par semaine x 52 semaines / 12 mois) = **26 jours ouvrables en moyenne**.

⇒ La prise de deux semaines de congés payés, soit 12 jours ouvrables, correspond à une indemnité égale à 12/26 du salaire mensualisé.

II. Modalités de versement de l'indemnité de congés payés

a) Lorsque l'accueil s'effectue sur une année « complète » (52 semaines dont 5 semaines de CP – article 102-1.2.1)

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<sup>ème</sup> » précitée. Le cas échéant une régularisation devra être effectuée par le versement du différentiel.

b) Lorsque l'accueil s'effectue sur une année « incomplète » (46 semaines de travail et moins – article 102.1.2.2)

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 (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre),
- soit au fur et à mesure de la prise des congés (pendant les périodes non travaillées prévues au contrat),

c) Lorsque l'accueil est occasionnel (cf fiche n° 9)

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10<sup>ème</sup>. L'indemnité est versée à la fin de chaque accueil.