



# Annexes

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

## FICHE 1 : Le calcul de la mensualisation

- 1 - Salaire de base et congés payés (éléments soumis à cotisation)
- 2 - Les indemnités (non soumises à cotisations)

## FICHE 2 : La régularisation

## FICHE 3 : Tarifs et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2019

- 1 - Rémunération
- 2 - Indemnités diverses

## FICHE 4 : Les congés payés

- 1 - Calcul des congés payés acquis
- 2 - Le calcul de la rémunération des congés payés
- 3 - Le paiement des congés payés

## FICHE 5 : La modification du contrat de travail

## FICHE 6 : La rupture du contrat de travail

- 1 - Au cours de la période d'essai
- 2 - A l'issue de la période d'essai

## FICHE 1 : Le calcul de la mensualisation

### I. Le salaire : Salaire de base et congés payés (éléments soumis à cotisation)

	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
Fixation du salaire	Salaire horaire brut ou net de base à fixer contractuellement Minimum 2,82 € bruts de l'heure, soit 2,21 € nets de l'heure depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (source URSSAF)	
Accueil annuel	Sur 52 semaines (47 de garde et 5 de congés payés). L'assistant maternel prend obligatoirement ses congés en même temps que les parents	Sur moins de 47 semaines de garde (lorsque les parents programment plus de 5 semaines d'absence de l'enfant sur les 12 mois). Les congés payés ne sont pas pris en compte dans le calcul, ils seront à calculer au 31 mai de chaque année et à rajouter (cf. fiche 4 Congés payés).
Accueil hebdomadaire	Détermination du nombre d'heures d'accueil par semaine de garde. En cas d'accueil hebdomadaire irrégulier, il est conseillé de mensualiser sur un nombre d'heures minimum. Les heures complémentaires ou majorées effectuées chaque semaine au-delà du nombre d'heures fixé sont à régler en plus du salaire de base à la fin de chaque mois.	
Base de calcul	Salaire calculé sur 12 mois à compter de la date d'embauche	
Formule	Salaire horaire x nombre d'heures hebdo x 52 semaines / 12 mois	Salaire horaire x nombre d'heures hebdo x nombre semaines de garde / 12 mois
Versement	Identique tous les mois sauf majoration ou minoration justifiée. Attention pour que le salaire soit maintenu au moment de la prise des congés payés, ceux-ci doivent avoir été préalablement acquis (cf. fiche 4 Congés payés)	Identique tous les mois y compris lorsque le mois comporte des semaines d'absence programmées ou non sauf majoration ou minoration justifiée. Les congés payés s'ajouteront au salaire de base (cf. fiche 4 Congés payés)
Majoration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En cas d'heures complémentaires (si rémunérées avec majoration prévue au contrat) ou d'heures majorées dans les semaines du mois considéré,</li> <li>- A partir de la 46<sup>e</sup> heure, si le contrat la prévoit,</li> <li>- En cas de difficultés particulières de l'enfant, si le contrat la prévoit,</li> <li>- Quand il y a travail un jour de repos hebdomadaire</li> </ul>	
Minoration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, pour convenance personnelle...)</li> <li>- absence justifiée par certificat médical de l'enfant</li> <li>- congés payés non acquis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- absence du salarié non rémunérée (maladie, congé sans solde, congé pour convenance personnelle ...)</li> <li>- absence justifiée par certificat médical de l'enfant</li> </ul>
Congés payés (cf fiche 4)	Inclus sous réserve de leur acquisition. Si des congés sont pris avant la période de référence, (sauf anticipation demandée par écrit signé par le salarié et accordée par l'employeur), le salaire de base peut être réduit, sous réserve d'un document écrit signé mutuellement par les parties attestant cette prise de congés non rémunérés.	A rajouter au salaire de base après calcul au 31 mai de chaque année. Paiement selon la modalité choisie au contrat.

### II. Les indemnités (non soumises à cotisations)

Elles ne sont pas prises en compte dans la mensualisation, elles varient d'un mois à l'autre.

Elles sont versées uniquement les jours de présence de l'enfant, elles remboursent des frais engagés par l'assistante maternelle pour garder l'enfant, elles ne sont pas soumises à cotisations. Ce ne sont pas des éléments du salaire.

	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
Entretien	<b>En l'absence de jurisprudence, la solution la plus favorable devant toujours être appliquée au salarié :</b> moins de 9 h de garde par jour = 2,65 € minimum (fixé par la convention collective) 9 h de garde = 3,08 € minimum au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (fixé par la loi du 27 juin 2005 et le décret du 29 mai 2006) Au-delà de 9h de garde : 3,08 € + (3,08 € / 9 h = 0,34 €) par heure de garde dès la 10 <sup>e</sup> heure. Le montant de l'indemnité d'entretien peut être réexaminé afin de tenir compte de l'évolution des besoins de l'enfant.	
Repas	Montant fixé par accord des parties dans le contrat, lorsque l'assistante maternelle fournit les repas	
Km	Quand l'assistant maternel utilise son véhicule à la demande des parents, répartition entre les employeurs demandeurs quand plusieurs sont à l'origine du même déplacement. L'indemnisation ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal.	

## FICHE 2 : La régularisation

**Article 18d de la convention collective :** si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées, tel que prévu à l'article 7 « rémunération » alinéa 2b. S'il y a lieu, l'employeur procède à une régularisation. Le montant versé à ce titre est un élément du salaire, il est soumis à cotisations.

Mensualisation sur une année incomplète	
Quand calculer ?	A la rupture du contrat
Base de la mensualisation	<p><b>Début du contrat :</b> 03/12/2012</p> <p>17 semaines d'absence étaient prévues au contrat comme suit : les semaines de non accueil seront les semaines 1, 8, 9, 10, 19, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 44, 45 et 52. Soit 35 semaines d'accueil programmées sur l'année.</p> <p><b>2,10 € nets de l'heure* (Attention : ce montant de 2.10 € nets est utilisé afin de simplifier les calculs. Rappel des tarifs minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 2.82 € brut/heure de garde soit 2.21 € nets/heure)</b></p> <p>40 heures d'accueil par semaine (10h par jour, les lundi, mardi, jeudi et vendredi).</p> <p>Mensualisation : <math>(2,10 \text{ €} \times 40 \text{ h} \times 35 \text{ semaines}) / 12 = 245 \text{ € nets par mois}</math></p> <p>A noter, les parents sont venus chercher l'enfant plus tôt au cours des semaines de garde (3 fois après seulement 35 heures, 2 fois après seulement 30 heures de garde).</p>
Fin du contrat	Lettre recommandée de rupture présentée le 16 mars 2013, préavis du 16 au 30 mars 2013 Fin du contrat le 30 mars 2013
Salaires versés Hors indemnités	<p>Décembre 2012 = 245 €</p> <p>Janvier 2013 = 245 €</p> <p>Février 2013 = 245 €</p> <p>Mars 2013 = 245 €</p> <p>SOIT UN TOTAL DE : 980 €</p>
Calcul de la régularisation	
Cf nombre de semaines de garde sur la période	Entre le 03/12/2012 et le 30/03/2013 = 17 semaines calendaires (dont 12 semaines de garde et 5 semaines d'absence programmées prévues dans le contrat de travail.
Cf salaire à verser sur les bases du contrat	12 semaines de garde x 40 heures x 2,10 € = 1008 € Peu importe que les parents soient venus parfois chercher l'enfant plus tôt.
Comparaison	Sommes dues – sommes déjà versées = 1008 € - 980 € = 28 € à verser au titre de la régularisation
Calcul des congés payés	
Cf nombre de semaines de garde	12 semaines de garde
Calcul du nombre de jours de CP acquis	solde de CP acquis au 30 mars 2013 = 12 semaines de travail effectif x 2.5 jours ouvrables / 4 semaines = 8 (7.5 qu'il convient d'arrondir à l'entier supérieur)
Calcul de la rémunération due	<p>- soit le <u>maintien de salaire perçu</u> : rémunération mensuelle nette x CP acquis (ou à prendre)/nombre de jours ouvrables du mois</p> <p>- soit <math>1/10^{\text{e}}</math> <u>des salaires perçus</u> (y compris le montant de la régularisation) = rémunération nette totale perçue sur la période de référence / 10</p>
Paiement des congés	Montant le plus favorable entre le maintien de salaire et le 1/10 <sup>e</sup> de salaires perçus
Récapitulatif des sommes et document à remettre au salarié à la rupture du contrat	
Sommes à verser fin mars	salaire de base du mois de mars 2013 + régularisation + indemnité compensatrice de congés payés, plus éventuelles autres indemnités (entretien, repas, Km), s'il y a lieu.
Documents à remettre	Bulletin de paie, certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte

\*Ce montant de 2,10 € nets est fixé afin de simplifier les calculs.

Rappel des tarifs minimum au 1<sup>er</sup> janvier 2019: 2,82 € brut/heure de garde soit 2,21 € nets /heure.

FICHE 3 : Tarifs et indemnités au 1<sup>er</sup> janvier 2019

## I. Rémunération

Salaire de base minimum = 2,82 € bruts de l'heure, soit 2,21 € nets de l'heure (source URSSAF)

## II. Indemnités diverses

## Indemnité d'entretien :

Nombre d'heures de garde par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil
Moins de 9 heures de garde	2.65 €
9 heures de garde	3.08 €
Au-delà de 9 heures de garde	3.08 € + (3,08 € / 9 h = 0,34 €) par heure à partir de la 10 <sup>e</sup> heure

## Frais de repas :

L'indemnité n'est due que lorsque l'assistant(e) maternel(le) fournit les repas. Elle est fixée en accord des parties et en fonction des repas fournis.

## Frais de déplacement :

(voir mise à jour des barèmes sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr))

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule pour transporter l'enfant, l'employeur l'indemnise selon le nombre de kilomètres effectués. L'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure au barème de l'administration et supérieure au barème fiscal. L'indemnisation est à répartir, le cas échéant, entre les employeurs demandeurs des déplacements. Les modalités sont fixées au contrat.

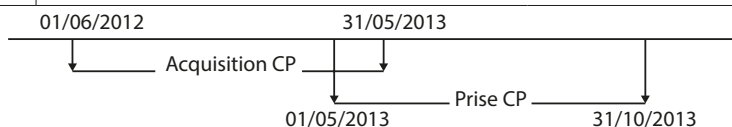
Barème de l'administration, Source « arrêté du 26 août 2008 – JO du 30/08/08 applicables avec effet rétroactif au 1 <sup>er</sup> août 2008			
Véhicules	Jusqu'à 2 000 km	de 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
de 5 CV et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
de 6 à 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
de 8 CV et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

Barème applicable en 2013 (Non exhaustif : pour les véhicules de plus de 7 CV voir la mise à jour sur <a href="http://www.impots.gouv.fr">www.impots.gouv.fr</a> )			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV	d x 0.405	(d x 0.242) + 818	d x 0.283
4 CV	d x 0.487	(d x 0.274) + 1 063	d x 0.327
5 CV	d x 0.536	(d x 0.300) + 1 180	d x 0.359
6 CV	d x 0.561	(d x 0.316) + 1 223	d x 0.377
7 CV	d x 0.587	(d x 0.332) + 1 278	d x 0.396

## FICHE 4 : Les congés payés

### Notions de base sur les CP

Période de référence	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
d'acquisition des CP	Du 1 <sup>er</sup> juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours	
de prise des CP	Du 1 <sup>er</sup> mai de l'année civile en cours jusqu'au 31 octobre de l'année en cours.	



### Étape n°1 : Le calcul des congés payés acquis

	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
Quand calculer ?	Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : - du début du contrat jusqu'au 31/05 - puis du 01/06 au 31/05 de l'année suivante,	
Combien de jours acquis ?	2,5 jours ouvrables par mois entier de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (congés payés de l'année précédente..., cf liste dans la convention collective)	2,5 jours ouvrables pour 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif, consécutives ou non (cf liste dans la convention collective)
	Quand le nombre de jours obtenu est décimal, on arrondit au nombre entier supérieur (maximum 30 jours = 5 semaines)	
Combien de semaines acquises ?	Le nombre de jours ouvrables obtenu peut être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables. On décompte tous les jours de lundi au samedi inclus quel que soit le nombre de jours habituellement travaillés. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel.) Ex : 18 jours ouvrables = 3 semaines, 30 jours = 5 semaines, 13 jours = 2 semaines + 1 jour Attention, les jours fériés habituellement non travaillés ont une incidence sur le décompte des CP. En effet, les jours fériés habituellement non travaillés ne sont pas décomptés comme CP (dans ce cas on décompte 5 jours ouvrables de congés payés au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »).	
Prise des congés payés	- Les congés payés acquis doivent être pris. Par ailleurs, seuls les CP acquis peuvent être pris. - Un congé payé de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10. - La date de départ est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. - En cas de multi employeurs, à défaut d'accord entre eux pour déterminer les dates, le salarié peut fixer lui-même, au plus tard le 1 <sup>er</sup> mars : la date de 4 semaines en été (entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre) et d'une semaine en hiver (entre le 1 <sup>er</sup> novembre et le 31 mai).	
Fractionnement des CP	Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le salarié peut solder ses congés, dans la limite de douze jours ouvrables, pris pendant ou en dehors de la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre, de façon continue ou non. L'employeur peut fractionner le congé avec l'accord de son salarié. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement : - 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ; - 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,4 ou 5 jours. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement.	

### Étape n°2 : Le calcul de la rémunération des congés payés

	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
Mode de calcul	La rémunération brute des congés est égale au plus favorable pour le salarié : - soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités, - soit au 1/10 <sup>e</sup> de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence, hors indemnités)	

### Étape n°3 : Le paiement des congés payés

	Mensualisation sur une année complète	Mensualisation sur une année incomplète
Principe	Les congés payés sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines	Les congés payés ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités ci-dessous.
Quand ?	Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base. Le maintien vaut pour les jours de congés acquis et non en cas de congé sans solde (le salaire est réduit d'autant de jours de congés sans solde pris)	En accord des parties, précisé dans le contrat : - soit en une seule fois au mois de juin, - soit lors de la prise du congé principal, - soit au fur et à mesure de la prise des congés, - soit par 12 <sup>e</sup> chaque mois. toujours en plus du salaire de base.

## FICHE 5 : La modification du contrat de travail, l'avenant au contrat de travail

Si le contrat de travail est fixé dès sa signature, il peut également évoluer en fonction des besoins des parties et de l'enfant. Les conséquences sont différentes selon la partie qui est à l'origine de la proposition de modification (les parents ou l'assistant maternel) et selon la réaction de la partie à qui cette modification est proposée.

*Lorsque l'employeur est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail :*

Quelques exemples	<i>Diminution du nombre d'heures hebdomadaire, diminution du nombre de semaines de garde dans l'année, changement dans la répartition des horaires de travail...</i>	
Quand ?	La proposition écrite peut être faite à tout moment au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou par remise en main propre contre décharge	
Délai de réflexion de l'assistant maternel	Délai « raisonnable »	
Réponse de l'assistant maternel	Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail	Refuse la proposition
Conséquences	Rédaction et signature d'un avenant* au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature.	L'employeur a deux solutions :
		<table border="1"> <tr> <td>Soit il maintient le contrat aux conditions en cours avant la proposition d'avenant</td> <td>Soit il exerce son droit de retrait en respectant la procédure normale et les délais habituels (le refus d'une modification d'un élément essentiel n'est pas une faute grave)</td> </tr> </table>
Soit il maintient le contrat aux conditions en cours avant la proposition d'avenant	Soit il exerce son droit de retrait en respectant la procédure normale et les délais habituels (le refus d'une modification d'un élément essentiel n'est pas une faute grave)	

*Lorsque le salarié est à l'origine de la proposition de modification du contrat de travail :*

Quelques exemples	<i>Demande une augmentation de salaire au-delà du minimum légal</i>	
Quand ?	La proposition peut être faite à tout moment à l'employeur (sans condition de forme particulière)	
Délai de réflexion de l'Employeur	Délai « raisonnable »	
Réponse de l'Employeur	Accepte la proposition et ses conséquences sur le contrat de travail	Refuse la proposition
Conséquences	Rédaction et signature d'un avenant* au contrat de travail. Le contrat de travail est modifié pour l'avenir dès sa signature.	Le salarié a deux solutions :
		<table border="1"> <tr> <td>Continuité du contrat dans les conditions d'exécution antérieures</td> <td>Démission en respectant la procédure normale et les délais habituels</td> </tr> </table>
Continuité du contrat dans les conditions d'exécution antérieures	Démission en respectant la procédure normale et les délais habituels	

**\*L'avenant au contrat de travail doit faire référence au contrat de travail initial. Le contrat de travail initial reste valable, l'avenant ne modifie que certains points du contrat.**

## FICHE 6 : La rupture du contrat de travail

Quelles que soient les bases du contrat à durée indéterminée

### Au cours de la période d'essai :

	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail Avec un délai de prévenance de : - 24 heures en deçà de 8 jours de présence - 48 heures entre 8 jours et un mois de présence - deux semaines après un mois de présence (loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L 1221-25 du Code du travail)	A tout moment, avant la fin de la période d'essai mentionnée dans le contrat de travail Avec un délai de prévenance de : - 24 heures en deçà de 8 jours de présence - 48 heures au-delà de 8 jours de présence (loi n°2008-296 du 25.06.2008 – article L 1221-26 du Code du travail)
Formalités	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée	Aucune, mais la remise d'une lettre de rupture est toujours conseillée
Documents à remettre au salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un bulletin de salaire</li> <li>- Le salaire pour la partie effectuée</li> <li>- Un certificat de travail</li> <li>- Une attestation Pôle Emploi</li> </ul>	

### A l'issue de la période d'essai :

	A l'initiative de l'employeur (retrait de l'enfant)	A l'initiative du salarié (démission)
Quand ?	A tout moment, quel que soit le motif, sauf état de grossesse de la salariée ou durant le congé de maternité Retrait forcé en cas de suspension ou retrait de l'agrément du salarié (sans préavis)	A tout moment
Formalités	Notification par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR), la date de première présentation de la LRAR fixe le point de départ du préavis Rupture conventionnelle : conclusion d'une convention de rupture à adresser avec le formulaire de demande d'homologation à l'unité territoriale de la DIRECCTE territorialement compétente	
Durée du préavis	Sauf faute grave ou lourde, suspension ou retrait de l'agrément, préavis minimum de : - 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté	Minimum : - 15 jours calendaires si moins d'un an d'ancienneté, - 1 mois calendaire si plus d'un an d'ancienneté
Préavis, particularités	Le préavis ne se cumule pas avec des congés payés. La maladie n'a pas d'incidence sur le terme du préavis. Sauf accord écrit et signé des parties, il doit être exécuté dans les conditions normales d'exécution du contrat. A défaut, la partie responsable de son inexécution doit verser à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé (parents comme assistant maternel).	
Régularisation	En année incomplète, compte tenu de la mensualisation du salaire, il sera nécessaire de comparer les heures d'accueil réellement effectuées, sans remettre en cause les conditions définies à la signature du contrat, avec celles rémunérées (cf. : exemple de régularisation fiche 2)	
	L'employeur verse, s'il y a lieu, la différence entre le salaire total dû et le total des salaires mensualisés versés	Si l'assistante maternelle a trop perçu, la somme lui reste acquise.
Indemnité de Congés Payés	Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus. (Cf. fiche 4 relative aux congés payés).	
Indemnité de rupture (cf page 16)	Sauf faute grave ou lourde, si le salarié a plus d'un an d'ancienneté : l'indemnité est égale à 1/120 <sup>e</sup> du total des salaires nets perçus pendant la totalité du contrat (hors indemnités). Cette indemnité n'est pas un salaire, elle est exonérée de cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi.	NÉANT
Documents à remettre au salarié	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Un bulletin de salaire</li> <li>- Le salaire pour la partie effectuée + congés payés restant dus + indemnités éventuellement dues</li> <li>- Un certificat de travail</li> <li>- Une attestation Pôle Emploi</li> <li>- Solde de tout compte</li> </ul>	