

## Indemnités et congés payés assistants maternels



### Indemnités diverses



Le code de l'action sociale et des familles fixe les règles applicables aux indemnités et fournitures destinées à l'entretien et aux repas de l'enfant.

Le montant journalier des indemnités d'entretien et de frais de repas figure au contrat de travail. Les indemnités n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumises à cotisations. Elles sont mentionnées à titre d'information sur le bulletin de salaire. Elles ne sont pas dues en cas d'absence de l'enfant.

#### **Indemnité d'entretien :**

Une indemnité d'entretien est versée à l'assistant maternel en sus du salaire, afin de couvrir les frais occasionnés par l'accueil de l'enfant, tels que définis par les dispositions légales et réglementaires de droit commun applicables.

Elle est versée en cas de travail effectif, par heure de travail.

Le montant horaire de cette indemnité est prévu dans le contrat de travail. Il varie en fonction de la durée de travail effectif, sans pouvoir être inférieur à quatre-vingt-dix pour cent du minimum garanti, soit 3,38€ au 1<sup>er</sup> janvier 2022, lorsque la durée de travail journalière est de neuf heures.

Quel que soit le nombre d'heures de travail effectif par jour de travail, le montant journalier de cette indemnité ne peut pas être inférieur à 2,65 €.

Nombre d'heures de garde par journée d'accueil	Indemnité d'entretien minimum à verser par journée d'accueil lorsqu' aucune fourniture n'est apportée par les parents
Moins de 9 heures de garde	2.65 €
9 heures de garde	3.38€
Au-delà de 9 heures de garde	3.38€ + (3.38 € /9h = 0.38 €) par heure à partir de la 10e heure de garde

## Indemnité de repas :

Lorsque l'assistant maternel fournit les repas pour l'enfant accueilli, une indemnité de repas est versée par le particulier employeur, en complément du salaire.

Les parties prévoient, dans le contrat de travail, la nature, le nombre de repas fournis ainsi que le montant de l'indemnité. Cette dernière est déterminée en fonction des repas fournis.

En revanche, lorsque le particulier employeur fournit les repas de l'enfant, aucune indemnité

n'est due à l'assistant maternel. Le particulier employeur communique par écrit à l'assistant maternel le coût des repas fournis.



## Congés payés

### Ouverture du droit à congés payés article 48-1-1-1 CCN :

**Le salarié acquiert des congés payés, dès le premier jour travaillé, conformément aux dispositions légales et règlementaires de droit commun.** Selon l'article [L. 423-2](#) du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du code du travail relatives à la durée des congés payés (section II du chapitre I<sup>er</sup> du titre IV du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail) sont applicables aux assistants maternels.

A l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Au cours de la première année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre la date d'effet de l'embauche et le 31 mai qui suit.

Au cours de la dernière année de travail, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est comprise entre le 1er juin qui précède la date de fin du contrat de travail et cette dernière.

### Calcul du droit à congés payés article 48-1-1-2 CCN :

**Tous les salariés acquièrent le même droit à congés payés.**

Ce droit s'apprécie pour un même contrat de travail, quelle que soit la durée de travail hebdomadaire du salarié et la répartition de son temps de travail sur la semaine.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente (2,5 jours pour 4 semaines). Le droit à congés payés est calculé prorata temporis, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Pour une période de référence complète, le salarié acquiert 30 jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés. Dans le cadre d'une période incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés par an, mais 2,5 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif.

Cependant, pour permettre au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré. Le cas échéant,

ce congé non rémunéré devra impérativement être attesté dans un document écrit signé mutuellement par les parties.

Si le droit à congés payés calculé en application des dispositions qui précèdent est un nombre décimal, il est arrondi à l'entier supérieur.

### **Modalités de prise des congés payés article 48-1-1-3 :**

**Les congés payés acquis doivent être pris.**

**La période de référence pour la prise du congé principal acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.**

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est supérieur à 12 jours ouvrables, un congé continu de 12 jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre. Sauf en cas de fractionnement du congé principal, le solde des congés payés, hors cinquième semaine, est pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Si le droit acquis par le salarié, dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, est inférieur ou égal à 12 jours ouvrables, les congés payés acquis sont pris en totalité et en continu au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre.

Le décompte des congés payés est effectué en fonction du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence du salarié.

Dans le cadre du contrat de travail le liant au particulier employeur, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail.

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article et par chacun des socles spécifiques.

Les périodes de congés payés sont assimilées à du temps de travail effectif et sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés de la période de référence suivante et au titre de l'ancienneté.



## Fixation des congés payés article 102-1-1 CCN :

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses 4 semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une semaine en hiver. Il

communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel

## Fractionnement du congé principal article 48-1-1-4 CCN :

Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à 12 jours ouvrables, tout ou partie de la fraction du dit congé qui excède 12 jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné.



Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de 6 jours ouvrables et plus,
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de 3, 4 ou 5 jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

## Indemnité de congés payés :

Les congés payés sont indemnisés lorsqu'ils sont pris, en cas d'accueil de l'enfant 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (article 102-1-2-1 CCN). Pour la durée des congés payés, l'indemnité brute due au titre de ces derniers se substitue au salaire mensuel brut.

En cas d'accueil de l'enfant 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut. (article 102-1-2-2)

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.

L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :

- o soit en une seule fois au mois de juin ;
- o soit lors de la prise principale des congés payés ;
- o soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.

Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail. Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

**L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :**

- o la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- o le dixième de la rémunération totale brute, hors éventuelle indemnité visée au chapitre VIII du socle commun de la présente convention collective, perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.



**Premier exemple** : hypothèse d'un(e) assistant(e) maternel(le) avec une semaine de garde de 40 h à raison de 8 h par jour (horaire réparti sur 5 jours).  
 Sa mensualisation sera de 2,97 € (taux 2022) x 40 h x 52 :12 = 514,8 €. Pour une période de congé du 1<sup>er</sup> au 22 juin 2022 (soit 18 jours ouvrables de congés payés ou 15 jours ouvrés) Avec un taux horaire de 2,97 € brut, son salaire pour l'année de référence est égal à : 6177,6 € (12 mois à 514,8 €).

Total rémunération année de référence : 6177,6 € Le 1/10 <sup>e</sup> = 617,76 € Pour 18 jours ouvrables de congés payés l'indemnité de congés payés est égale à : <b>617,76 € /30 j. x 18 j. = 370,66 €</b>	Salaire de mai 2022 : 514,8 € Horaire réel du mois de juin : 160 heures (soit 20 jours) Taux horaire : 514,8 € / 160 = 3,22€ pour 18 jours de congés payés soit 15 jours de travail si le salarié avait normalement travaillé pendant cette période. L'indemnité de congés payés est égale à : <b>8 h x 15 x 3,22 € = 386,4 €</b>
<b>Comparaison : 370,66 € &lt; 386,4 €</b>	
<b>C'est la méthode du maintien de salaire, la plus favorable dans ce cas, qui doit être appliquée.</b>	



**Deuxième exemple** : avec même salaire mais avec des heures complémentaires et majorées pour un montant annuel de 300 €

Total rémunération année de référence : 6177,6 € + 300 € = 6477,6 € Le 1/10 <sup>e</sup> = 647,76 € Pour 18 jours ouvrables de congés payés l'indemnité de congés payés est égale à : <b>647,76 € /30 j. x 18 j. = 388,66 €</b>	Salaire de mai 2013 : 514,8 € Horaire réel du mois de juin : 160 heures (soit 20 jours) Taux horaire : 514,8/160 = 3,22 € Pour 18 jours de congés payés soit 15 jours de travail si le salarié avait normalement travaillé pendant cette période. L'indemnité de congés payés est égale à : <b>8 h x 15 x 3,22 € = 386,1 €</b>
<b>Comparaison : 388,66 € &gt;386,1 €</b>	
<b>Dans ce 2ème cas le 1/10e est plus intéressant que le maintien de salaire</b>	

L'indemnité de congés payés revêt le caractère de salaire et est par conséquent soumise à contributions et cotisations sociales. Elle fait l'objet d'une déclaration en ce sens.



Pour tout renseignement en droit du travail, un numéro unique : 0 806 000 126  
**DREETS | PRENDRE RENDEZ-VOUS (smartagenda.fr)**