



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 prévues 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 (pour démission ou retrait de l'enfant par les parents) <i>En pratique, il est toutefois conseillé de vérifier à la fin de chaque période de 12 mois ou à chaque avenant afin d'éviter les erreurs sur plusieurs années.</i>					
Exemple : Base de la mensualisation	Début du contrat : 01/09/2014 Pour la 1ère année, 16 semaines d'absence étaient prévues comme suit : 2 semaines en oct./nov., 2 en déc./janv., 2 en fév., 2 en avril., et 8 en juillet/août. Soit 36 semaines d'accueil programmées sur l'année 2.10€* nets de l'heure 40h d'accueil par semaine (10h par jour le lundi, mardi, jeudi et vendredi) Mensualisation : (2.10€ x 40h x 36 sem) / 12 = 252€ nets par mois <i>A noter, les parents sont venus chercher l'enfant plus tôt au cours des semaines de garde (3 fois après seulement 35h, 2 fois après seulement 30h de garde). Cependant cela n'a pas d'incidence sur le calcul de la régularisation. Les conditions prévues au contrat de travail (soit 40h de garde hebdomadaire) ne doivent pas être remises en cause au moment de la rupture.**</i>					
Fin du Contrat	Lettre recommandée de rupture présentée le 17 décembre 2014, préavis du 17 au 31 décembre 2014 (préavis exécuté en semaines d'absences programmées telles que prévues au contrat de travail). Fin du contrat le 31 décembre 2014.					
Salaires versés sur la base du contrat de travail Hors indemnités (km, repas, entretien)	<table> <tr> <td>Septembre 2014 = 252€</td> <td rowspan="4">} 1008 €</td> </tr> <tr> <td>Octobre 2014 = 252€</td> </tr> <tr> <td>Novembre 2014 = 252€</td> </tr> <tr> <td>Décembre 2014 = 252€</td> </tr> </table>	Septembre 2014 = 252€	} 1008 €	Octobre 2014 = 252€	Novembre 2014 = 252€	Décembre 2014 = 252€
Septembre 2014 = 252€	} 1008 €					
Octobre 2014 = 252€						
Novembre 2014 = 252€						
Décembre 2014 = 252€						
Calcul de la régularisation						
Cf nombre de semaines de garde sur la période	Entre le 1/09 et le 31/12/14 = 17 semaines calendaires + 3 jours (dont 14 semaines de garde et 3 semaines + 3 jours d'absences programmées prévues dans le contrat de travail) <i>(2 en oct./nov., et 1 sem + 3 jours en déc.)</i>					
Cf salaire à verser sur les bases du contrat	14 sem de garde x 40h x 2.10€ = 1176€ ** Peut importe que les parents soient venus parfois chercher l'enfant plus tôt.					
Comparaison	Sommes dues – sommes déjà versées = 1176€ - 1008€ = 168€ à verser au titre de la régularisation en plus des 252€ dus au titre du salaire du mois de décembre 2014. <i>Dans le cas contraire la convention collective, ne précise pas que l'éventuel trop perçu doit être rendu à l'employeur. L'employeur à en revanche l'obligation conventionnelle et contractuelle de verser les salaires prévus au contrat. Cependant en cas de litige, seul le Conseil des prud'hommes serait habilité à trancher cette question.</i>					
Calcul des congés payés						
Cf nombre de semaines de garde	14 semaines complètes de garde					
Calcul du nb de jours de congés acquis	14/4 = 3.5 périodes de 4 semaines, soit 3 périodes complètes (seules les périodes complètes peuvent être comptabilisées) 3 x 2.5 jours ouvrables = 7.5 arrondis à 8 jours ouvrables de congés payés = 1 semaine de 6 jours ouvrables + 2 jours ouvrables					
Calcul de la rémunération due	- soit salaire perçu pour 1 sem (1 sem. de 40h) + 2 jours de 10h (exemple lundi et mardi) = 40h + 20h = 60h x 2.10€ = 126€ - soit 1/10 des salaires perçus = 1176 / 10 = 117.60€					
Paiement des congés payés	126€ à verser au titre de l'indemnité compensatrice de CP non pris la plus favorable au salarié					
Récapitulatif des sommes et documents à remettre au salarié de cet exemple à la rupture du contrat						
Sommes à verser fin décembre	252€ de salaire de base du mois de décembre 2014, + 168€ au titre de la régularisation, + 126€ au titre de l'indemnité de Congés payés, + éventuelles autres indemnités (entretien, repas, km), s'il y a lieu. Dans l'exemple aucune indemnité de rupture n'est due la salariée ayant moins d'un an d'ancienneté					
Documents à remettre	Sommes dues + Bulletin de paie correspondant + certificat de travail + attestation Pôle Emploi					

*Ce montant de 2,10€ nets de l'heure est fixé arbitrairement afin de simplifier les calculs,
Rappel des tarifs minimum au 1/01/2015: 2.78€ bruts/h. de garde, soit 2.14€ nets/h.

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





Indemnités



(non soumises à cotisations) : (cf. fiche 6 : salaire horaire et indemnités)
Elles ne sont pas prises en compte dans la mensualisation, elles varient d'un mois à l'autre en fonction de la réalité de la garde.
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	<p><i>En l'absence de jurisprudence, la solution la plus favorable doit toujours être appliquée au salarié :</i> Jusqu'à 7h59 de garde par jour = 2.65€ minimum, Depuis le 1er janvier 2018 : 9 heures de garde = 3.03€ minimum Soit à partir de 8h de garde par jour : Montant de l'indemnité d'entretien = (.03€ x durée de l'accueil) / 9</p>	
Repas	<p>Montant fixé par accord des parties dans le contrat, lorsque l'assistante maternelle fournit les repas</p>	
KM	<p>Quand l'AM utilise son véhicule à la demande des parents, la répartition doit être faite 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</p>	

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