

FICHE 06 L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

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)

Lors de la prise des derniers jours de congés payés, 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 le salarié :

- Soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre de congés payés) perçue par le salarié du 1er 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 1/10ème »).



Nb : lorsque les congés payés ont été acquis du fait d'un arrêt maladie (hors accident du travail), le salaire correspondant à cette période est pris en compte à hauteur de 80 % pour le calcul de cette indemnité.

- Soit à la rémunération brute qui aurait été perçue si l'assistant maternel avait continué à travailler, hors indemnités (méthode dite du « maintien de salaire »).

»» Cette méthode dite du « maintien de salaire » impose de déterminer dans un premier temps le nombre de jours ouvrables de congés acquis (cf fiche n°4) afin de déterminer le salaire correspondant à la période de leur prise effective.

- En cas d'accueil sur 52 semaines : aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation du 4 septembre 2024 (n°22-21.233) l'indemnité de congés payés selon la règle du maintien de salaire doit être égale à la retenue à appliquer du fait de l'absence et être calculée par rapport au « seul salaire brut de base pris en compte sur la base de vingt-six jours ouvrables, sans tenir compte des heures supplémentaires, jours fériés et dimanches travaillés du mois précédent, ». Ainsi, l'indemnité, égale à la retenue sur salaire, doit être calculée à hauteur du nombre de jours ouvrables d'absence et sur la base de la valeur d'un jour ouvrable égal à 1/26ème du salaire brut de base (salaire contractuel).

➤ Indemnité de CP = retenue pour absence CP = (salaire mensualisé / 26) x nombre de jours ouvrables pris.

Exemple : soit un salaire brut de base de 700 € et la prise de 4 semaines de congés en août. Chaque jour de congés payés pris entraîne une retenue de salaire égale à $1/26 \times 700 \text{ €} = 26,92 \text{ €}$. La prise de 4 semaines de congés soit 24 jours entraîne donc une retenue et le versement en contrepartie d'une indemnité de congés payés (ICP) de $26,92\text{€} \times 24 \text{ j ouvrables} = 646,15\text{€}$ (ICP « maintien de salaire »).

Une fois calculé selon cette méthode, le total des indemnités versées lors de la prise de l'ensemble des jours acquis doit ensuite être comparé avec le montant de l'indemnité totale de congés payés calculée selon la règle dite « du 1/10ème » (cf ci-dessus) afin de verser au salarié le montant le plus élevé. Ainsi, lorsque l'ICP calculée selon cette règle « du 1/10ème » est plus élevée que l'ICP « maintien de salaire », le différentiel doit être versé et apparaître sur le bulletin de paie du mois de prise de la dernière semaine de congés payés (puisque la comparaison n'est possible qu'à partir de ce moment).

- En cas d'accueil sur 46 semaines et moins : dans la mesure où les congés sont pris pendant les périodes contractuellement non travaillées, cette prise de congés à un moment où aucun travail n'est prévu ne permet pas de déterminer le salaire correspondant. Cependant, par analogie avec la règle fixée par la Cour de cassation en cas d'année complète (cf ci-dessus), le salaire correspondant à un seul jour ouvrable est donc égal à $1/26 \times$ salaire mensualisé.



Indemnité de CP = salaire mensualisé / 26 x nombre de jours ouvrables pris

Exemple : soit un salaire brut de base de 400 € et la prise de 4 semaines de congés en août (période prévue au contrat comme non travaillée). Chaque jour de congés payés pris impose le versement d'une indemnité égale à $1/26 \times 400 \text{ €} = 15,38 \text{ €}$. La prise de 4 semaines de congés soit 24 jours impose donc le versement d'une indemnité de congés payés de $15,38 \text{ €} \times 24 \text{ j ouvrables} = 369,12 \text{ €}$ (ICP « maintien de salaire »).

II- MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

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 1/10ème » précitée. Le cas échéant une régularisation devra être effectuée par le versement du différentiel.

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 (sauf en cas de suspension du contrat de travail à cette date ; le versement de l'indemnité est alors reporté au retour du salarié) ;
- soit lors de la prise principale des congés (entre le 1er mai et le 31 octobre),
- soit au fur et à mesure de la prise des congés (pendant les périodes non travaillées prévues au contrat),

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

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