

CALCUL CONGES PAYES – MENSUALISATION ANNEE INCOMPLETE

Attention aux calculs qui ne seraient pas basés sur la convention collective ... et au contrat de travail qui comportent des imprécisions.

Le 9 mai 2019, une jurisprudence nous apprend que les juges de fond ont refusé le calcul par maintien de salaire de l'assistant maternel (année incomplète) dont la mensualisation comportait différentes bases (base d'accueil de l'enfant en accueil scolaire, et pendant les congés).

Cette dernière a souhaité être rémunérée du montant de ses congés selon le maintien de salaire, c'est-à-dire selon le salaire qu'elle aurait perçu pendant sa période de congés si elle avait travaillé. Les juges l'ont débouté au principe qu'il convient de rechercher la durée normale et habituelle de l'accueil de l'enfant pendant toute sa période de référence et non juste sur une période.

De nombreuses assistantes maternelles peuvent fixer, pour définir d'un salaire régulier sans qu'il y ait de fluctuation, de deux bases distinctes. Ce calcul qui peut convenir aux deux parties n'est toutefois pas indiqué dans la convention collective. Cette possibilité devient un accord dont il convient de vérifier les obligations entre les parties. Rappelons en effet que si l'accord reste contractuel, il faudra en vérifier la possibilité légale mais également la concordance avec les textes. Ce dernier point n'est pas toujours aisé à comprendre pour les parties.

Nous rappelons qu'il reste préférable de respecter les textes même si ces derniers peuvent moins s'adapter aux situations des familles et que si vous faites malgré tout un calcul différent, vérifier que les calculs soient en relation avec l'accueil de l'enfant et qu'ils répondent ainsi à un accord convenu et compris par les deux parties.

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 mai 2019

N° de pourvoi: 17-26232

Le jugement en synthèse :

La défense indique que le montant des congés par maintien répond bien au droit du texte visé par le maintien du salaire et précise que :

« Attendu, selon le second de ces textes, que la rémunération brute des congés est égale soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...), soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...), que la solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue et que de fait, se fondant sur l'article L. 3141-22 du code du travail, l'assistant maternel a calculé l'indemnité de congés payés qui lui est due sur la base de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler pendant la période de congés, que c'est à bon droit que la salariée, ayant pris ses congés pendant les périodes de vacances scolaires correspondant à une durée de travail hebdomadaire de 42 heures, a calculé sur cette base l'indemnité qui lui est due »

La cour quant à elle a rendu son jugement ainsi :

« Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher la durée normale habituelle d'accueil de l'enfant confié à l'assistante maternelle pendant toute la période de référence, la rémunération que la salariée aurait perçue pendant la période de congé si elle avait continué à travailler et de vérifier si l'horaire observé pendant les vacances scolaires n'avait pas été fixé à 42 heures par semaine à titre exceptionnel, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés » ;