

FICHE N°4 : LA REGULARISATION

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) 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.
Exemple :	Début du contrat : 02/09/2013
Base de la mensualisation	Pour la 1 ^{ère} année, 17 semaines d'absence étaient prévues comme suit : 1 semaine en oct., 1 en nov., 1 en déc., 1 en déc./janv., 1 en fév., 1 en mars., 1 en avril., 2 en mai, et 8 en juillet/août. Soit 35 semaines d'accueil programmées sur l'année 2.10€* nets de l'heure 40h d'accueil par semaine (10h par jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi) Mensualisation : (2.10€ x 40h x 35 sem) / 12 = 245€ nets par mois
Fin du contrat	Lettre recommandée de rupture présentée le 17 décembre 2013, préavis du 17 au 31 décembre 2013 (préavis exécuté en semaines d'absences programmées telles que prévues au contrat de travail). Fin du contrat le 31 décembre 2013.
Salaires versés sur la base du contrat de travail Hors indemnités	Septembre 2013 = 245€ Octobre 2011 = 245€ Novembre 2011 = 245€ Décembre 2011 = 245€

980€

Calcul de la régularisation

Cf nb de semaines de garde sur la période	Entre le 5/09 et le 31/12/13 = 17 semaines calendaires + 2 jours (dont 14 semaines de garde et 3 semaines + 2 jours d'absences programmées prévues dans le contrat de travail) (1 en oct., 1 en nov., et 1 sem + 2 jours en déc.)
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€ - 980€ = 196€ à verser au titre de la régularisation en plus des 245€ dus au titre du salaire du mois de décembre. Dans le cas contraire la convention collective, ne précise pas que l'éventuel trop perçu doit être rendu à l'employeur. L'employeur a 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.

Calcul des congés payés

Cf nb de sem de garde	14 semaines complètes de garde
Calcul du nb de jours de CP acquis	14/4 = 3.5 périodes de 4 semaines complètes 3.5 x 2.5 jours ouvrables = 8.75 arrondis à 9 jours ouvrables de congés payés = 1 semaine de 6 jours ouvrables + 3 jours (lundi, mardi et mercredi)
Calcul de la rémunération due	- soit salaire perçu pour 1 sem (1 sem. de 40h) + 2 jours de 10h (lundi et mardi, étant donné qu'il n'y a pas de garde le mercredi) = 40h + 20h = 60h x 2.10€ = 126€ - soit 1/10 des salaires perçus = 1176 / 10 = 117.60€
Paiement des congés	126€ à verser au titre de l'indemnité compensatrice de CP non pris la plus favorable au salarié

Récapitulatif des sommes et document à remettre au salarié de cet exemple à la rupture du contrat

Sommes à verser fin avril	245€ de salaire de base du mois de décembre 2011, + 196€ 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 1/01/2013: 2.65€ bruts/h. de garde, soit 2.06€ nets/h.

