

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 prévu 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 (<i>pour démission ou retrait de l'enfant par les parents</i>)	
Exemple :	Début du contrat : 07/09/2009	
Base de la mensualisation	Pour la 1 ^{ère} année, 17 semaines d'absence étaient prévues comme suit :	
	1 semaine en oct., 1 en nov., 2 en déc., 2 en fév., 1 en mars, 1 en mai, 1 en juin, 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 : $(2.10€ \times 40h \times 35 \text{ sem}) / 12 = 245€$ 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 16 novembre 09, préavis du 16 au 30 novembre 09. Fin du contrat le 30 novembre 2009.	
Salaires versés sur la base du contrat de travail Hors indemnités	Septembre 2009 = 182€ (=245€ - (30h x 2.10€ du 1 au 6/01 inclus correspondant au mardi 1 ^{er} , jeudi 3 et vendredi 4)) Octobre 2009 = 245€ Novembre 2009 = 245€	672€

Calcul de la régularisation

Cf nb de semaines de garde sur la période	Entre le 7/09 et le 30/11 = 12 semaines calendaires + 1 jour (dont 10 semaines de garde et 2 semaines d'absence programmées prévues dans le contrat de travail (oct. et nov.))	
Cf salaire à verser sur les bases du contrat	10 sem de garde x 40h x 2.10€ = 840€ + (10h x 2.10€ (<i>lundi 30/11</i>)) = 861€ <i>** Peut importe que les parents soient venus parfois chercher l'enfant plus tôt.</i>	
Comparaison	Sommes dues - sommes déjà versées = 861€ - 672€ = 189€ à verser au titre de la régularisation en plus des 245€ dus au titre du salaire du mois de novembre. <i>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 seul habilité à trancher cette question.</i>	

Calcul des congés payés

Cf nb de sem de garde	10 semaines complètes de garde	
Calcul du nb de jours de CP acquis	10/4 = 2.5, soit 2 périodes de 4 semaines complètes 2 x 2.5 jours ouvrables = 5 jours ouvrables de congés payés = 1 semaine (<i>malgré le manque d'un jour ouvrable, dans ce cas précis cela correspond à 1 lundi, 1 mardi, 1 mercredi, 1 jeudi et 1 vendredi</i>)	
Calcul de la rémunération due	- soit salaire perçu pour 1 sem (1 sem. de 40h) = 40h x 2.10€ = 84€ - soit 1/10 des salaires perçus = 861 / 10 = 86,10€ (<i>plus favorable au salarié</i>)	
Paiement des congés	86,10€ à verser au titre de l'indemnité compensatrice de CP non pris	

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 novembre 2009, + 189€ au titre de la régularisation, + 86,10€ au titre de l'indemnité de Congés payés, + éventuelles autres indemnités (entretien, repas, km), s'il y a lieu. <i>Dans l'exemple aucune indemnité de rupture n'est due la salariée ayant moins d'un an d'ancienneté</i>	
Documents à remettre	Sommes dues + Bulletin de paie correspondant + certificat de travail + attestation Pôle Emploi (<i>ex assedic</i>) + reçu pour solde de tout compte <i>(libératoire pour l'employeur s'il n'est pas dénoncé dans les 6 mois suivant sa signature)</i>	

*Ce montant de 2,10€ nets de l'heure est fixé arbitrairement afin de simplifier les calculs, Rappel des tarifs minimum au 1/01/2011: 2.53€ bruts/h. de garde, soit 1.96€ nets/h.

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