



INDEMNITÉS COMPENSATRICES DE CONGÉS PAYÉS (Art. 123 de la CCN)

En cas de rupture du contrat de travail, l'assistant(e) maternel(le) a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (ICC).
Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin de contrat de travail.

* Pour un accueil sur **52 semaines par période de 12 mois consécutifs**, c'est le paiement des congés payés **acquis et non pris**.
En effet pour un accueil sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, l'assistant(e) maternel(le) bénéficie du maintien de salaire lorsqu'il/elle pose des congés payés. Si en fin de contrat tous les congés payés acquis n'ont pas été posés, **il convient de les régulariser en argent**.

Pour déterminer l'ICC, l'employeur applique 2 méthodes de calcul :

- méthode du « **dixième** » : l'ICC est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié
- méthode du « **maintien de salaire** » : l'ICC est égale au montant de la rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

La méthode de calcul la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le) sera retenue (Art. 48-1-1-5 de la CCN).

* Pour un accueil sur **46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs**, c'est le paiement des congés payés **acquis et non rémunérés**.

Pour un accueil sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, les congés payés sont toujours rémunérés à part, selon le mode de paiement convenu au contrat. Si en fin de contrat, tous les congés payés n'ont pas été payés, il faut régulariser les congés payés qui n'ont pas encore été payés.

Pour déterminer l'ICC, l'employeur applique 2 modes de calcul :

- méthode du « **dixième** » : l'ICC est égale au dixième de tous les salaires bruts versés au cours de l'année de référence
- méthode du « **maintien de salaire** » : l'ICC est égale à votre rémunération que vous auriez perçue si vous aviez continué à travailler.

La méthode de calcul la plus avantageuse pour l'assistant(e) maternel(le) sera retenue (Art. 48-1-1-5 de la CCN).

L'employeur doit accorder à son salarié une indemnité compensatrice de congés payés même en cas de retrait de l'enfant pour faute lourde.

La faute lourde n'entraîne plus le non-versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. (décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 du Conseil Constitutionnel).

Le montant versé au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés est un élément de salaire, il est soumis à cotisations.