

# Absences non rémunérées



## Exemple Accueil irrégulier entre les jours de la semaine

Une assistante maternelle accueille un enfant sur les périodes scolaires, 36 semaines par an, à raison de 2 heures par jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi, et 10 heures le mercredi, soit 18 heures par semaine. Son salaire horaire étant fixé à 4 €, son salaire mensuel est égal à 216 €.

1) En avril 2023, elle est absente un lundi pour convenance personnelle, soit 2 heures sur une semaine ou elle aurait dû travailler 18 heures.

Le nombre de jours potentiellement travaillés sur le mois d'avril si elle n'avait pas été absente comprend :

- 19 jours d'accueil effectif ou non-accueil prévu au contrat ;
- 1 jours d'absence non rémunérée ;

Si l'on applique strictement la convention collective, la retenue pour absence est égale à :

$$\frac{216 \text{ € (salaire mensualisé)} \times 1 \text{ (nombre de jours donnant lieu à déduction de salaire)}}{20 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 10,8 \text{ €}.$$

Si l'on prend en compte le principe de proportionnalité, la retenue pour une semaine est égale à :

$$\frac{216 \text{ € (salaire mensualisé)} \times 5 \text{ (nombre de jours de travail potentiels hebdomadaire)}}{20 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 54 \text{ €}.$$

Pour les 2 heures d'absences, la retenue est égale à :

$$\frac{54 \text{ € (retenue pour une semaine)} \times 2 \text{ (nombre heures donnant lieu à déduction)}}{18 \text{ (nombre d'heures de travail potentielles hebdomadaire)}} = 6 \text{ €}.$$

2) En mai 2023, elle est absente un mercredi pour maladie, soit 10 heures sur une semaine ou elle aurait dû travailler 18 heures.

Le nombre de jours potentiellement travaillés sur le mois de mai si elle n'avait pas été absente comprend :

- 19 jours d'accueil effectif ou non-accueil prévu au contrat ;
- 1 jours d'absence non rémunérée ;

Si l'on applique strictement la convention collective, la retenue pour absence est égale à :

$$\frac{216 \text{ € (salaire mensualisé)} \times 1 \text{ (nombre de jours donnant lieu à déduction de salaire)}}{22 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 9,82 \text{ €}.$$

Si l'on prend en compte le principe de proportionnalité, la retenue pour une semaine est égale à :



---

$$\frac{216\text{€ (salaire mensualisé)} \times 5 \text{ (nombre de jours de travail potentiels hebdomadaire)}}{22 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 49,10 \text{ €}.$$

Pour les 2 heures d'absences, la retenue est égale à :

$$\frac{54 \text{ € (retenue pour une semaine)} \times 10 \text{ (nombre heures donnant lieu à déduction)}}{18 \text{ (nombre d'heures de travail potentielles hebdomadaire)}} = 27,27 \text{ €}.$$

### Exemple Accueil irrégulier entre les périodes de l'année

Une assistante maternelle garde un enfant 3 heures les lundi, mardi, jeudi et vendredi soir et 9 heures le mercredi, pendant les 36 semaines d'école, soit 21 heures par semaine. Pendant les 16 semaines de vacances scolaires, il est gardé 9 heures par jour du lundi au vendredi, soit 45 heures.

Son salaire horaire est de 4 €, son salaire mensuel de 492 €.

---

1) Au mois de février 2023, elle doit travailler 20 jours. Elle est absente les 16 et 17 février, soit 2 jours, sur une semaine où elle aurait dû travailler sur des horaires réguliers entre les jours de la semaine.

---

La déduction à opérer pour ces deux jours d'absence est égale à :

$$\frac{492 \text{ € (salaire mensualisé)} \times 2 \text{ (nombre de jours donnant lieu à déduction de salaire)}}{20 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 49,20 \text{ €}.$$

---

2) Au mois de mars 2023, elle doit travailler 23 jours. Elle est absente les 6 et 7 mars, soit 6 heures sur une semaine où elle aurait dû travailler 21 heures.

---

Pour le mois de mars, la retenue pour une semaine d'absence est égale à :

$$\frac{492 \text{ € (salaire mensualisé)} \times 5 \text{ (nombre de jours de travail potentiels hebdomadaire)}}{23 \text{ (nombre de jours de travail potentiels dans le mois considéré)}} = 106,96 \text{ €}.$$

La retenue pour les 6 heures d'absence sera égale à :

$$\frac{106,96 \text{ € (retenue pour une semaine)} \times 6 \text{ (nombre heures donnant lieu à déduction)}}{21 \text{ (nombre d'heures de travail potentielles hebdomadaire)}} = 30,56 \text{ €}.$$