
LES CONGES PAYES ET LES JOURS FERIES

En tant que salarié à part entière, l'assistant maternel a droit aux congés payés et aux jours fériés dans le respect de la législation en vigueur.

1. LES CONGES PAYES

a) LA PERIODE D'ACQUISITION DES CONGES PAYES :

Les congés payés s'acquièrent par **période de référence**. Ce n'est pas l'année civile. C'est la période comprise entre le 1^{er} juin d'une année et le 31 mai de l'année suivante. La première année de référence commence le premier jour de travail et se termine le 31 mai qui suit.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai qui suit). Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète, la durée totale ne peut excéder 30 jours ouvrables (2,5 jours X 12 mois) soit cinq semaines de congés.

Dans tous les cas, si le nombre obtenu en multipliant 2,5 par le nombre de mois de travail effectif n'est pas un nombre entier, il doit être porté au nombre entier immédiatement supérieur (ex : 7,5 = 8 jours).

ATTENTION ! : Si l'assistant maternel veut prendre une semaine de congé, il doit poser 6 jours ouvrables, samedi inclus, et ce quel que soit son temps de travail (même s'il ne travaille pas habituellement tous les jours de la semaine).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- Les périodes de congés payés de l'année précédente,
- Les congés pour événements personnels,
- Les jours fériés chômés,
- Les congés de formation professionnelle,
- Les congés de maternité et d'adoption,
- Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- Les congés supplémentaires pour charge de famille (cf. Ci-après).

Pratique : Une assistante maternelle qui commence à travailler le 1^{er} septembre 2018 va cumuler ses congés payés du 1^{er} septembre 2018 jusqu'au 31 mai 2019 et va donc acquérir 22,5 jours de congés soit 23 jours. Elle pourra prendre ses 23 jours de congés à partir du 1^{er} juin 2019 et jusqu'au 31 mai 2020.

b) LA PRISE DES CONGES PAYES :

Il existe toujours un décalage entre le moment où le salarié acquiert des jours de congés payés et le moment où il peut les poser. Les congés payés annuels peuvent être pris à partir du 1^{er} mai suivant l'embauche.

L'assistant maternel doit obligatoirement prendre ses congés. En aucun cas il ne peut les reporter au-delà du 31 mai de l'année suivante, sinon, ils sont perdus.

Un congé payé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties. Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu. Un jour férié inclus dans une période de congés payés n'est pas décompté en jour ouvrable de congé payé, donc le salarié pose un jour de congé de moins.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, les textes statutaires fixent que :

[..]dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles de l'assistant maternel et de manière à lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés de l'assistant maternel.

Si un accord n'est pas trouvé, l'assistant maternel pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés s'ils sont acquis, ou sans solde si elle ne les a pas acquis ; à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais. [..]

Dans tous les cas, **les dates de congés de l'assistant maternel doivent être écrites sur le contrat chaque année**, même si elles sont communes avec les périodes d'absence de l'enfant.

c) LES JOURS DE FRACTIONNEMENT

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

d) L'ANTICIPATION DES CONGES PAYES :

Le salarié a la possibilité de prendre des congés avant la période normale légale de prise des congés. Cependant, **il ne peut pas prendre plus de congés qu'il n'en a acquis** et l'employeur peut refuser cette prise de congés. En revanche, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre des congés par anticipation.

e) LA REMUNERATION DES CONGES PAYES :

➤ **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), c'est le maintien de salaire.
- Soit au 1/10^{ème} 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).

Entre ces deux possibilités c'est la solution la plus avantageuse pour le salarié qui sera retenue.

ATTENTION ! Bien que le calcul se fasse sur des montants bruts, l'indemnité de congés payés étant soumise à cotisation,

C'EST LE MONTANT NET QUI EST VERSE A L'ASSISTANT MATERNEL.

➤ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète (salaire mensualisé en année complète) :**

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont acquis et pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base. Cela signifie que le salaire ne bouge pas, c'est le maintien du salaire mensualisé habituel.

➤ **Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète (salaire mensualisé en année incomplète) :**

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé sur le contrat.

Cette rémunération, calculée soit en maintien de salaire, soit au 1/10^{ème} de la rémunération, peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- Soit en une seule fois au mois de juin,
- Soit lors de la prise principale des congés,
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés,
- Soit par 12^{ème} chaque mois, **à partir du 1^{er} juin suivant**, au début de la seconde période de référence et jamais dès le premier mois de salaire.

Exemple :

Montant de la rémunération de l'assistant maternel durant la période de référence = 7500 euros.
 $1/10^{\text{ème}}$ de 7500 = 750 euros.

$750 / 12 = 62,50$ euros.

Donc à partir du 1^{er} juin suivant l'embauche, l'employeur ajoutera au salaire mensuel de base 62,50 euros durant les 12 mois suivants. Un nouveau calcul se fera donc chaque 1^{er} juin, début de la nouvelle période de référence.

➤ **Lorsque l'accueil est occasionnel :**

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du $1/10^{\text{ème}}$ et elle est versée à la fin de l'accueil.

➤ **Lors de la rupture du contrat de travail :**

Qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

➤ **Le montant de la rémunération :**

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.

ATTENTION ! : Les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées pendant les congés.

f) LES CONGES ANNUELS COMPLEMENTAIRES :

➤ **Les congés pour évènements familiaux :**

- 4 jours pour le mariage ou le PACS de l'assistant maternel.
- 3 jours pour le décès du conjoint ou partenaire d'un PACS, des beaux-parents, frères ou sœurs, du père ou de la mère.
- 1 jour pour le mariage d'un enfant.
- 1 jour pour le décès, du grand-père ou de la grand- mère.
- 3 jours pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (ne concerne que les assistants maternels puisque ce congé ne se cumule pas avec le congé de maternité).
- 5 jour pour le décès d'un enfant.
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap de son enfant.

Ces jours sont pris en accord avec l'employeur, sur justificatif, dans les jours qui entourent l'événement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de salaire. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Ils sont payés sur la base d'une journée habituelle de travail, hors indemnités d'entretien.

➤ **Les congés pour enfant malade :**

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé **non rémunéré** en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

Les mentions figurant dans le formulaire de déclaration sont fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

L'organisme mentionné au premier alinéa délivre au salarié une attestation d'emploi. La délivrance de cette attestation valant bulletin de paie se substitue à la remise du bulletin de paie par l'employeur prévue par l'article L. 143-3 du code du travail.

➤ **Les congés supplémentaires :**

Conformément à l'article L 3141-9 du Code du Travail :

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3, c'est-à-dire 30 jours acquis par période de référence.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

➤ **Les congés complémentaires :**

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, l'assistant maternel n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de quatre semaines en été et une semaine en hiver. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

g) DECOMPTE DES CONGES PRIS

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

h) LE BULLETIN DE PAIE

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois concerné.

2. LES JOURS FERIES

Code du Travail, Livre 2, Titre 2, Section 1, Article L 222-1.

- | | |
|---------------------------|----------------------------|
| - 1 ^{er} janvier | - Lundi de Pentecôte |
| - 14 juillet | - 1 ^{er} novembre |
| - Lundi de Pâques | - Jeudi de l'ascension |
| - 15 août | - 11 novembre |
| - 8 mai | - 25 décembre |

S'ils sont chômés à la demande de l'employeur et s'ils correspondent à un jour habituel d'accueil de l'enfant, ils doivent être payés (sauf les indemnités d'entretien et de nourriture), si l'assistant maternel remplit les trois conditions suivantes et si le jour férié correspond à un jour habituel d'accueil de l'enfant :

- 3 mois d'ancienneté.

Ils peuvent être travaillés. Dans ce cas ils sont payés normalement.

➤ **Cas particulier : Le 1^{er} mai**

Dans le cas où le 1^{er} mai correspondrait à un jour habituel d'accueil de l'enfant et qu'il est chôme à la demande de l'employeur, il doit être payé sans condition d'ancienneté, même si l'enfant est absent. Si toutefois l'enfant est présent, il doit être payé double.