

Mai 2023

Les congés payés



L'assistante maternelle employée par un particulier a droit à des congés payés dans les mêmes conditions que tout autre salarié. Toutefois, certaines règles spécifiques sont fixées par la convention collective.

Calcul du nombre de congés - Durée

Le calcul du nombre de jours de congés payés s'effectue sur la période de référence allant du 1er juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

L'assistante maternelle a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (soit période de 4 semaines) d'accueil effectué.

Cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour une période de référence complète.

Les périodes suivantes sont assimilées à de l'accueil effectué :

- Congés payés (acquis l'année précédente avec cet employeur)
- Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- Congé pour événements familiaux
- Jour férié chômé
- Congé de formation
- Périodes, dans la limite d'1 an ininterrompu, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue suite à un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet
- Journée défense et citoyenneté
- Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française
- Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondi au nombre entier supérieur. Les Assistantes maternelles en année incomplète ont donc souvent un droit à congés « incomplet ». Cependant, même si elles n'ont pas acquis 5 semaines de congés payés, elles ont le droit de les prendre : les autres congés pris sont alors « sans solde ».



Rappel de la formule de calcul

nombre de semaines travaillées ou assimilées sur la période de référence
x 2,5 jours ouvrables / 4

Si le nombre obtenu est un nombre décimal, celui-ci est arrondi au nombre supérieur
Exemple : Une assistante maternelle qui a travaillé 28 semaines, du 1er novembre au 31 mai, a droit à 18 jours de congés ($28 \times 2,5/4 = 17,5$ arrondis à 18 jours).

Jours de congés payés supplémentaires - Cas général

Si l'assistante maternelle a des enfants à charge et n'a pas cumulé 30 jours de congés, elle peut bénéficier de 2 jours supplémentaires par enfant.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit les 2 conditions suivantes :

- Il vit au foyer de l'assistante maternelle
- Il a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou est en situation de handicap

Toutefois, ce droit est accordé dans la limite de 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Exemple : Une assistante maternelle avec 1 enfant à charge et qui a acquis 12 jours de congés peut prendre 14 jours de congés (12 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

L'assistante maternelle qui avait moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge vivant au foyer.

Si le congé principal de l'assistante maternelle ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire par enfant à charge est réduit à 1 jour.

Exemple : Une assistante maternelle ayant 2 enfants à charge et ayant acquis 5 jours de congés payés peut prendre 7 jours de congés payés (5 jours + 2 jours de congés supplémentaires).

Fixation des dates

Plusieurs employeurs

L'assistante maternelle doit bénéficier de jours de congés sans accueillir d'enfant. En conséquence, les employeurs respectifs et l'assistante maternelle s'efforcent de trouver un accord sur les dates de départ en congés au plus tard le 1er mars de chaque année.

Accord des employeurs sur les dates de départ

Lorsqu'un accord est trouvé entre les différents employeurs, ils fixent les dates de congés de l'assistante maternelle.

Le congé peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois), avec l'accord du salarié.

Désaccord des employeurs sur les dates de congés

En l'absence d'accord, l'assistante maternelle fixe elle-même les dates de ses congés, qu'ils soient payés ou sans solde, à savoir :

- 4 semaines pendant la période du 1er mai au 31 octobre
- 1 semaine en hiver

Elle informe par écrit ses employeurs de ses dates de congés au plus tard le 1er mars de l'année considérée.

Un seul employeur

En l'absence d'accord avec l'assistante maternelle au plus tard le 1er mars, l'employeur fixe les dates des congés de la salariée. Il informe l'assistante maternelle.

À noter : Si le salarié est en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés.

Fractionnement

La durée de congés payés pouvant être pris en 1 seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Avec l'accord du salarié, ce congé peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).

Les règles varient selon le nombre de congés payés acquis.

Cas général

Le congé peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois), avec l'accord du salarié.

En cas de fractionnement, une des périodes de congés doit durer au moins 12 jours ouvrables continus.

Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée obligatoirement entre le 1er mai et le 31 octobre sauf accord entre les parties.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Ils peuvent ouvrir droit à des jours de congés supplémentaires.

Des jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors du 1er mai au 31 octobre
- 1 jour ouvrable supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

La 5e semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Congés ne dépassant pas 12 jours ouvrables

Lorsque les droits acquis ne dépassent pas 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

Décompte du nombre de jours de congés payés

Le 1er jour de congés payés est le 1er jour ouvrable où le salarié aurait du normalement travailler. Ensuite, l'employeur décompte chaque jour ouvrable jusqu'à la veille de la reprise du travail.

Exemple : Un salarié demande à bénéficier d'1 semaine de congés payés. Il ne travaille pas le lundi, le mercredi et le samedi. Le dimanche est son jour de repos hebdomadaire. Le 1er jour de congé payés est le mardi (1er jour ouvrable où le salarié aurait du travailler). L'employeur décompte ensuite les congés du mardi au lundi suivant, soit 6 jours ouvrables.

À noter : Si le salarié est en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés.

Indemnités de congés payés

La période de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. La rémunération des congés payés se calcul suivant la comparaison obligatoire des 2 méthodes de calcul, la formule la plus avantageuse pour le salarié est retenue. La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)



Rappel de la formule de calcul du maintien de salaire

nombre d'heures par semaine (prévu au contrat) / 6 (jours ouvrables) x nombre de jours acquis x taux horaire = montant des congés payés

Par exemple pour un contrat de 30h hebdo et 13 jours acquis de congés payés : 30h/6 X 13 (par exemple X 3,26€ (exemple taux horaire brut mini depuis 01//23)) = 202.8€

Le calcul retenu par la cour de cassation peut lui aussi être utilisé soit
valeur de l'indemnité de congés payés = (salaire mensualisé x nombre d'heures non travaillées au titre des congés payés) / nombre d'heures qui auraient été travaillées sur le mois considéré complet

- Soit au 1/10e de la rémunération totale brute (y compris celle versée pour les congés payés pris sur la période de référence) perçue par le salarié au cours de l'année de référence. Ce calcul ne tient pas compte des indemnités (entretien, nourriture...) = 10 % des salaires bruts versés ou assimilés à des salaires (par exemple, la rémunération des congés payés de l'année précédente) pendant la période de référence.

Accueil s'effectuant sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris sous réserve de leurs acquisitions. La rémunération due pour les congés payés remplace le salaire de base.

Lors du début du contrat en année complète (sur 52 semaines) les congés pris mais non acquis sont déduits de la mensualisation et ce jusqu' à ce que l'Assistante maternelle ait acquis pleinement son droit. Les Assistantes maternelles avec une mensualisation en année complète ont en effet la même période d'acquisition des congés soit du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Exemple : un salarié qui démarre un contrat le 01/09/2023 n'aura acquis pleinement son droit de 30 jours (hors jours supplémentaires éventuels) qu'en juin 2025.

Accueil s'effectuant sur 46 semaines par période de 12 mois consécutifs

La rémunération due pour les congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base. Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé au 31 mai de chaque année.

Cette rémunération peut être versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat, de l'une des manières suivantes :

- En 1 seule fois au mois de juin
- Lors de la prise principale des congés
- Au fur et à mesure de la prise des congés

Attention : Toute autre modalité de paiement des congés payés est interdite. Il n'est pas possible de verser les congés payés tous les mois.

Accueil occasionnel

L'indemnité de congés payés pour l'année de référence n'est pas incluse dans le salaire mensuel brut. La rémunération des congés payés dus est versée à la fin de chaque accueil.

Litiges

Les litiges relèvent de la compétence du conseil de prud'hommes du lieu de domicile de l'assistante maternelle.

Pour Info, rappel déclaration des congés payés à Pajemploi : Les congés payés sont à déclarer dans le champ « nombre de jours de congés payés » le mois où ils sont rémunérés (selon les modalités de versement prévues au contrat), pour les accueils en année incomplète (mensualisation sur 46 semaines ou moins) et en accueil non-mensualisé (accueil occasionnel...). En année complète (sur 52 semaines), le champ des congés n'est jamais complété dans la déclaration puisque ces jours sont déjà inclus dans les jours d'activités.

Le calcul des congés payés est une responsabilité qui incombe au parent-employeur.

*Mais devenir parent, employeur...et comptable, juriste, assistant des ressources humaines...cela fait beaucoup !
N'hésitez pas à contacter votre Relais Petite Enfance qui vous accompagne dans vos démarches et votre rôle !*



Relais Petite Enfance (RPE)

36 Ter rue de la Cornillère
72120 Saint Calais

Maison de la petite enfance

19 Rue du Grand Prix 1906 - ZA du Bray
72320 Vibraye



www.cc-vba.com

Menu : Vivre et s'installer : Le Relais Petite
Enfance



RDV :

Saint-Calais : mardis après-midis (13h-17h)
Vibraye : jeudis après-midis (13h-17h)

RDV possibles en soirée si besoin



07 86 73 17 38

Permanences téléphoniques : mardis et jeudis
après-midis



relaispetiteenfance@cc-vba.com