

## I - CONGES PAYES (CP) – quelques notions - :

Les jours **ouvrables** sont tous les jours de la semaine moins les dimanches et jours fériés.  
 Les jours **ouvrés** sont les jours habituels de travail.

<b>Quand calculer ?</b>	Le droit aux congés payés se calcule du 01/06 ou de la date d'embauche au 31/05 de l'année en cours. En cas de rupture du contrat, le droit aux CP se calcule du 01/06 à la date de rupture du contrat.
<b>Combien de jours acquis ?</b>	2.5 jours <b>ouvrables</b> par mois travaillé ou assimilés à du temps de travail effectif (congés payés de l'année précédente). 2,5 jours <b>ouvrables</b> pour 4 semaines de travail. Quand le nombre de jours obtenu est décimal, on arrondit au nombre entier supérieur, maximum 30 jours.
<b>Combien de semaines acquises ?</b>	Les CP se décomptent en jours <b>ouvrables</b> (tous les jours de la semaine sauf dimanche et jours fériés) ; on commence à décompter le nombre de jour de CP pris à compter du 1 <sup>er</sup> jour <b>ouvrable</b> qui aurait dû être travaillé si le salarié n'avait pas été en congé ; ces modalités s'appliquent que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel.
<b>Prise des congés payés ?</b>	Les congés payés acquis doivent être pris. Un congé avec ou sans rémunération d'un minimum de 2 semaines consécutives (12 j) doit être pris entre le 01/05 et le 31/10 de l'année en cours. La date de départ est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. En cas de multi-employeurs, au plus tard le 1 <sup>er</sup> mars, à défaut d'accord entre eux pour imposer les dates, le salarié peut les imposer lui-même : 4 semaines (entre le 1 <sup>er</sup> mai et le 31 octobre) et 1 semaine (entre le 1 <sup>er</sup> novembre et le 31 mai).
<b>Fractionnement des CP ?</b>	Pour les congés pris en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre : + 1 jour <b>ouvrable</b> pour 3 à 5 jours de congés restant, + 2 jours <b>ouvrables</b> pour 6 jours ou plus de congés restant. <i>Ces jours sont à ajouter aux jours <b>ouvrables</b> restants sans limite de quantité</i>

Article L 3141-9 du code du travail : - Entrée en vigueur le 1er mai 2008

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.

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 jours enfants de moins de 15 ans sont à ajouter aux autres jours **ouvrables** dans la limite de 30 jours **ouvrables**.

## **II - COMMENT CALCULER LE NOMBRE DE JOURS DE CONGES PAYES :**

**RAPPEL :** Le droit aux Congés Payés ne se calcule pas en fonction de la date anniversaire du contrat, mais du 1<sup>er</sup> juin (ou début du contrat) au 31 mai suivant : cela s'appelle l'année de référence.

Lorsque l'assistante maternelle est en congé, elle n'a **OBLIGATOIREMENT aucun** enfant en accueil.

### **PRECISIONS POUR LES ANNEES COMPLETEES :**

- En année complète les Congés Payés sont pris en « temps » et sont inclus dans la mensualisation à 52 semaines.

- La loi Aubry permet de prendre les Congés Payés au fur et à mesure de leurs acquisitions, c'est-à-dire avant la fin de l'année de référence le 31 mai suivant.

Ceci doit être noté en clause contractuelle sur le contrat ou sur un avenant.

- Si 5 semaines n'ont pas été acquises, l'assistante maternelle doit compléter ses 5 semaines de congés sans rémunération (voir plus bas « IV – CONGES NON ACQUIS »).

- En mensualisation complète les Congés Payés sont inclus, mais au 31 mai, une comparaison entre le maintien de salaire (c'est-à-dire le montant des CP) et 10% de la totalité des salaires est à faire (voir plus bas « III – PAIEMENT DE CONGES »).

Si un complément de salaire a lieu, il se fera au moment de la prise de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés de l'assistante maternelle.

### **PRECISIONS POUR LES ANNEES INCOMPLETEES :**

- Au 31 mai de chaque année, on calcule le nombre de jours acquis (Ex 22 jours), et la somme à payer

(Ex 400€).

Quelque soit le moment où les Congés Payés sont rémunérés (les 400€), les prochains 22 premiers jours où l'assistante maternelle est en vacances, elle est en Congés Payés.

La loi précise que les jours fériés ne doivent pas être décomptés en Congés Payés et doivent être rémunérés normalement.

Donc,

1/ autant il y a de jours fériés dans ces 22 jours autant ce sont des Congés Payés reportés

2/ comme ces fériés ont été déduit de la mensualisation dès le départ, et s'ils tombent sur un jour habituellement travaillé, ils doivent être payé en + de la mensualisation à chaque fin de mois concerné (ou récupéré sur un jour initialement prévu travaillé si CLAUSE CONTRACTUELLE avec le pe). Seuls les congés suivants de l'assistante maternelle sont des congés sans soldes.

#### Calculs :

- En mensualisation complète :

2.5 jours **ouvrables** X nombre de mois travaillés entiers (sont assimilés les Congés Payés de l'année précédente, arrêt maternité ou accident du travail) entre le 1<sup>er</sup> juin précédent (ou depuis le début du contrat) et le 31 mai de l'année en cours = Nombre de Congés Payés **ouvrables**. (Arrondir au supérieur)

- En mensualisation incomplète **et complète si un mois n'a pas été travaillé entier** :  
(2,5 jours **ouvrables** pour 4 semaines de travail)

nombre de semaines travaillées dans l'année de référence (et assimilés) / 4 X 2,5 jours = Nombre de Congés Payés **ouvrables**. (Arrondir au supérieur).

- Si l'assistante maternelle a des enfants de moins de 15 ans au 30 avril dernier, ajouter 2 jours par enfant, dans la limite de 30 jours au total.

**Ces jours sont à prendre à partir du 1<sup>er</sup> juin qui suit et au plus tard au 31 mai de l'année suivante.**

- Au 31/10 faire le point pour comptabiliser les jours de fractionnements à prendre entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril, sans limitation des 30 jours.

+ 1 jour **ouvrable** pour 3 à 5 jours de congés restant,

+ 2 jours **ouvrables** pour 6 jours ou plus de congés restant.

La 5<sup>ème</sup> semaine de CP n'est pas concernée, ni les CP pour enfants – de 15 ans.

Ces jours sont à ajouter aux jours **ouvrables** restant sans limite de quantité.

--

### **III - PAIEMENT DE CONGES :**

Les jours **ouvrables** sont tous les jours de la semaine moins les dimanches et jours fériés.

Les jours **ouvrés** sont les jours habituels de travail.

**Les congés sont calculés sur le salaire brut, ils sont soumis à cotisations, donc payés en net.**

#### **A) PAIEMENT DES CONGES RESTANT DU EN ANNEE COMPLETE (pour les fins de contrat) :**

Méthode 1, le maintien de salaire :

Nombre de jours **ouvrables** / 6 X nombre d'heures de travail par semaine X tarif horaire = **\_montant Congés Payés.**

Méthode 2, les 10% :

- Additionner tous les salaires perçus (hors indemnités d'entretien, repas, kilométriques) X 10% = montant des Congés Payés en totalité

- Montant des Congés Payés en totalité X le nombre de Congés Payés qui sont dus / par le nombre de Congés Payés réellement acquis sur cette même période = somme à payer à l'Assistante Maternelle.

**Le plus avantageux devra être versé à l'assistante maternelle.**

#### **B) PAIEMENT DES CONGES EN ANNEE INCOMPLETE :**

Les congés à payer se comptabilisent entre le 1<sup>er</sup> juin (ou début du contrat) et le 31 mai de l'année en cours. = l'année de référence.

Ils sont à payer en plus de la mensualisation soit :

- en une seule fois avec le salaire du mois de juin suivant,
- à la prise principale des congés,
- au fur et à mesure de leurs prises,
- au 1/12<sup>ème</sup> (c'est-à-dire les congés à payer divisés en 12 et versés de juin à mai de l'année suivante).

Méthode 1, le maintien de salaire :

- Nombre de semaines travaillées (+ assimilés : CP de l'année précédente, arrêt maternité ou accident du travail) divisé par 4, puis multiplié par 2.5 = nombre de jours **ouvrables** acquis.

- Si l'assistante maternelle a des enfants de moins de 15 ans au 30 avril dernier, rajoutez 2 jours par enfant

dans la limite de 30 jours au total.

- Ajouter les jours de fractionnement\*, sans la limitation de 30 jours, UNIQUEMENT SI LE CONTRAT EST ROMPU.

- Nombre de jours **ouvrables** / 6 X nombre d'heures de travail par semaine X taux horaire = **montant Congés Payés**.

\*Les jours de fractionnements sont à prendre en « temps » sur des jours initialement prévus travaillés entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril. Ils ne sont payés qu'en cas de rupture de contrat.

\*\*Les jours fériés pendant les congés sont payés en plus de la mensualisation, s'ils tombent dans les congés acquis mais aussi sur un jour habituellement travaillé. Si l'une des 2 conditions n'est pas remplie, le férié n'est pas à payer par l'employeur.

Méthode 2, les 10% :

- Additionner tous les salaires perçus (hors indemnités d'entretien, repas, kilométriques) X 10% = montant des Congés Payés en totalité = somme à payer à l'Assistante Maternelle.

**Le plus avantageux devra être versé à l'assistante maternelle.**

## **IV – CONGES NON ACQUIS**

### **DEDUCTION DE REMUNERATION POUR ABSENCE DEFINI PAR LA COUR DE CASSATION :**

} En cas d'absences sans solde : congés non acquis en année complète, maladie, congés diverses non rémunérés...

} Ou à la signature d'un contrat : les jours se trouvant entre le 1<sup>er</sup> du mois et la signature,

} Ou lors de la rupture d'un contrat : entre le dernier jour travaillé et la fin du mois...

FORMULE : Salaire mensualisé / nombre d'heures d'accueil potentielles prévues sur le mois\* = **salaire à déduire par heure d'absence**.

\* nombre d'heures d'accueil potentielles prévues sur le mois = nombre d'heures réelles si l'assistante maternelle avait dû travailler (sans cp, jours fériés).

## **V – JOURNEE DE SOLIDARITE**



Les assistants maternels agréés, suite à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 officialisant la refonte du Code du travail, sont désormais rattachés au code de l'action sociale et des familles.

Cette journée aujourd'hui prévue aux articles L3133-7 du code du travail n'entre pas dans le champ d'application de l'article L423-2 du code de l'action sociale et des familles.

} Elle n'est donc pas applicable aux assistants maternels, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, compte tenu de l'absence de jurisprudence de la cours de cassation sur ce point précis.

Sources : Direction générale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Unité territoriale de l'Ain