



LES CONGES PAYES DES ASSISTANTS MATERNELS

Il s'agit d'une période de repos rémunérée accordée obligatoirement chaque année au salarié par son employeur.

Pendant cette période, l'employeur ne peut pas faire travailler le salarié et le salarié n'a pas le droit de travailler pour le compte d'un autre employeur.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Le salarié doit avoir effectué chez le même employeur au minimum un mois de travail effectif ou assimilé (égal à 4 semaines ou 24 jours) au cours de la période de référence.

Remarque:

- Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent une indemnité de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1^{er} juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

Quelle est la période possible de la prise des congés ?

Les congés payés acquis au cours de la période de référence précédente (entre le 1^{er} juin de l'année civile précédente et le 31 mai de l'année civile en cours) sont à prendre entre le 1^{er} mai de l'année civile en cours et le 30 avril de l'année suivante. Après cette date les congés non pris sont perdus.

Sous réserve de leur acquisition, la date des congés est fixée par l'employeur avec un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année. L'employeur ne peut pas imposer le fractionnement des congés d'une durée comprise entre 12 et 24 jours ouvrables.

En cas de multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles des assistants maternels, pour leur 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.

En l'absence d'accord, l'assistant maternel peut fixer lui-même 4 semaines de ses congés pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année (été), et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée.



Comment calculer le nombre de jours de congés ?

La durée des congés et le montant de l'indemnité afférente se calcule à la fin de l'année de référence, soit au 31 mai de chaque année.

Le salarié qui a travaillé entre le 1^{er} juin de l'année civile précédente et le 31 mai de l'année en cours a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par :

- mois de travail effectif ou assimilé, ou
- par période de 4 semaines de travail effectif ou assimilé, ou
- par période de 20 jours de travail effectif ou assimilé (accueil sur 5 jours par semaine), ou
- par période de 18 jours de travail effectif ou assimilé (accueil sur 4.5 jours par semaine), ou
- par période de 16 jours de travail effectif ou assimilé (accueil sur 4 jours par semaine), ou
- par période de 14 jours de travail effectif ou assimilé (accueil sur 3.5 jours par semaine), ou
- etc...

Cette règle s'applique de la même façon quelque soit le temps de travail habituel, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, en année complète ou en année incomplète.

Avec dans tous les cas un maximum 30 jours ouvrables, soit 5 semaines de congés payés par an (24 jours ouvrables au titre du congé principal et 6 jours ouvrables au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés) pour une année complète de travail.

Cette règle

Sont assimilées à du travail effectif pour la détermination du nombre de jours de congés payés: les périodes d'accueil et certaines périodes d'absences, notamment :

- 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 de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Qu'appelle-t-on un jour ouvrable ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe),
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En revanche, tous les autres jours y compris ceux qui ne sont pas habituellement travaillés du fait de la répartition de l'accueil sur 5 jours ou moins sont également des jours ouvrables.

Exemple : Une Assistante maternelle qui accueille un enfant à temps partiel le lundi, mardi et vendredi, se voit décompter 6 jours ouvrables par semaine de congés payés prise (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi).



Quels sont les congés supplémentaires ?

Congés pour fractionnement :

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables ouvre droit à des congés supplémentaires lorsqu'une partie de ces congés est prise en dehors de la période légale (1^{er} mai - 31 octobre) :

- si le salarié prend en dehors de cette période entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire
- s'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires.

La 5^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

En cas de multi-employeur, l'assistant maternel qui utilise son droit d'imposer les dates de 4 semaines de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, ne pourra pas bénéficier de congés supplémentaires puisque son congé principal de 24 jours ouvrables ne sera pas fractionné.

Congés annuels complémentaires :

Dans le cadre de l'accueil sur une année incomplète, salarié n'acquiert pas les 30 jours de congés payés. Dans ce cas 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.

Par ailleurs, la convention collective prévoit également d'autres congés rémunérés (congés pour événements familiaux ou pour appel de préparation à la défense nationale) ou non rémunérés (congés pour convenance personnelle ou pour enfants malades). Ces congés sont indépendants des congés payés annuels.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel.

La rémunération brute des congés payés 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,
- soit au 1/10 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.

« La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue »

En cas d'accueil régulier sur une année complète (52 semaines d'accueil) :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, la rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base (attention, la première année, le salaire de base peut être réduit du fait de la prise d'un congé sans solde car le salarié n'a pas acquis la totalité des jours de congés payés).



Ce système ne dispense pas de faire le point sur les congés acquis et la rémunération due au titre des congés payés au 31 mai de chaque année, une régularisation peut éventuellement être due.

En cas d'accueil régulier sur une année incomplète :

Au 31 mai de chaque année, un point est fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute (hors indemnités) versée au salarié pendant l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) ;

La rémunération brute des congés payés 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, (à ce stade attention à bien prendre en compte les jours fériés tombant pendant les congés payés)
- soit au 1/10 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.

« La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue »

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base.

Cette rémunération peut-être versée, selon l'accord des parties (à préciser au contrat) :

- soit en 1 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 12e chaque mois.

En cas d'accueil occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

Situations particulières :

En cas de rupture du contrat, les congés non pris sont payés sous forme d'une indemnité compensatrice dont le mode de calcul est précisé ci-dessus.

**Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit
aux congés payés ?**

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés.

Par contre, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

Attention : *les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont assimilées à de l'accueil effectué et ouvrent donc droit à des congés payés.*

**Quelle sont les conséquences de la maladie durant les congés
payés ?**

1^{er} cas : le salarié tombe malade pendant ses congés



Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Le salarié malade reçoit les indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement un complément de la caisse de prévoyance. Dans ce cas, il bénéficie également de l'indemnité de congés payés due par l'employeur, pendant la durée du congé payé.

2^{ème} cas : le salarié est absent pour maladie au moment du départ en congés

- L'employeur est tenu de lui octroyer le congé ou la fraction de congé non pris du fait de la maladie, à la condition que l'arrêt de travail ait pris fin avant la clôture de la période des congés payés .

- Ce congé ou cette fraction de congé non pris du fait de l'arrêt de travail est accordé aux dates fixées par l'employeur.

- Le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés en raison de la prolongation de sa maladie au-delà de la période de prise des congés ne peut exiger une indemnité compensatrice pour les jours de congés non pris, dès lors que l'employeur n'est pas responsable de la non prise des congés.

Quelle sont les conséquences des absences sur le salaire mensuel de base ?

Si le salaire mensuel brut de base est en principe versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, selon les circonstances intervenues au cours du mois considéré, il peut-être :

soit majoré : heures supplémentaires non prévues dans le contrat de base...

Exemple : Pour un contrat avec une base de 8 heures par jour sur 5 jours par semaine à 2,32€ brut de l'heure, sur une année complète, l'assistante maternelle touche un salaire mensuel brut de base de 402,13€. Si l'enfant, un jour, reste exceptionnellement 11 heures, le salaire brut versé en fin de mois sera de 370, 93€ + (3 heures x 2,32 €) = 409.09€ bruts

soit minoré : en raison des différents événements survenus au cours du mois considéré :

- congés du salarié pour convenance personnelle,*
- congés du salarié pour enfants malades,*
- congés sans solde du salarié lorsque celui-ci part en congés alors qu'il n'a pas acquis les jours de congés payés nécessaires,*
- maladie du salarié,*
- absences de l'enfant pour maladie ou accident de courte durée, justifiées dans les 48h par un certificat médical daté du 1er jour de l'absence, dans la limite de 10 jours d'accueil consécutifs ou non par an,*
- absences de l'enfant pour maladie de 14 jours consécutifs ou pour hospitalisation, dans ce cas, à l'issue des 14 jours calendaires, soit le contrat est rompu en respectant la procédure et le préavis, soit le salaire de base est maintenu.*

Exemple : Une assistante maternelle accueille un enfant 8 heures par jour sur 5 jours par semaine à 2.32€ bruts de l'heure, sur une année complète depuis le 1^{er} juillet 2006. Elle perçoit donc un salaire mensuel de base de 402.13€ bruts.

Elle souhaite prendre 3 semaines de congés en août, mais elle ne pourra prendre des congés payés qu'à partir du 1^{er} mai 2007. Si les parents sont d'accord, elle pourra être autorisée à prendre 3 semaines de congés sans solde en août 2006, mais son salaire mensuel du mois d'août sera réduit d'autant, dans l'exemple, elle touchera 402.13 – 278.40 (correspondant à 40h x 3 semaines x 2.32€) = 123.73€

Cette même assistante maternelle est malade 3 jours au mois de septembre, les parents ne lui verseront au mois de septembre que 402.13 – 55.68 (correspondant à 3 jours x 8h x 2.32€) = 346.45€

Si sa maladie se poursuit tout le mois de novembre, les parents ne lui verseront pas son salaire mensuel de base au mois de novembre.