

## ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

\*\*\*

### CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

***Avertissement :** Les relations entre un particulier et l'assistant maternel qu'il emploie ne sont pas régies par le code du travail, mais par le code de l'action sociale et des familles. S'appliquent, en outre, les seules dispositions du code du travail auxquelles renvoie le code de l'action sociale et des familles, ainsi que la convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004, rendue obligatoire pour tous les employeurs par l'arrêté du 17 décembre 2004, sauf lorsqu'elle est moins favorable que les dispositions légales.*

#### **Droit à congé**

Quelle que soit son ancienneté, l'assistant maternel a droit, sur justification, à un congé à l'occasion des événements familiaux mentionnés ci-dessous.

Évènement	Personne concernée	Durée du congé
conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	salarié	4 jours ouvrables
mariage	salarié	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvrable
naissance ou adoption	enfant né dans le foyer du salarié, ou placé dans son foyer en vue d'être adopté	3 jours ouvrables par enfant
annonce de la survenue d'un handicap	enfant	2 jours ouvrables
décès	grand-père, grand-mère	1 jour ouvrable
	père, mère, beau-père, belle-mère	3 jours ouvrables
	conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin	3 jours ouvrables
	frère, sœur	3 jours ouvrables
	enfant	- 7 jours ouvrés si l'enfant avait moins de 25 ans - 7 jours ouvrés si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent - 5 jours dans les autres cas
	personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	7 jours ouvrables
deuil (en plus du congé pour décès)	enfant de moins de 25 ans, décédé depuis moins d'un an	8 jours ouvrables, en 1 ou 2 périodes d'au moins 1 journée chacune
	personne de moins de 25 ans, à la charge effective et permanente du salarié, décédée depuis moins d'un an	8 jours ouvrables, en 1 ou 2 périodes d'au moins 1 journée chacune

### **Prise du congé**

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'événement, ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement.

En cas de congé pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les 3 jours ouvrables peuvent être pris dans la période de 15 jours qui entourent l'événement.

Pour le congé de deuil, le salarié informe l'employeur au moins 24 heures avant chaque période d'absence.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (*aller-retour*), il pourrait demander à l'employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

### **Rémunération**

Ces congés pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle du salarié.

En cas de congé de deuil, l'employeur qui a maintenu la rémunération est subrogé de plein droit dans les droits du salarié à l'indemnité journalière due par la sécurité sociale (*article L. 331-9 du code de la sécurité sociale*).

### **Congés payés**

Ces congés pour événements familiaux sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée des congés pour événements familiaux ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

### **Litiges**

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, en dernier ressort (*sans possibilité d'appel, mais seulement de recours en Cassation*).

*Textes de référence : article L423-2 du code de l'action sociale et des familles, articles L3142-1 à L3142-5, R3142-1, D3142-1-1 du code du travail, article 13 de la convention collective nationale*