



# CONGES

## CONGES PAYES

### ACQUISITION

---

Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (article R 3141-3 du code du travail). Pour un salarié embauché en cours d'année, le point de départ de l'année de référence n'est pas le 1<sup>er</sup> juin mais la date de son embauche et le terme se situe normalement le 31 mai.

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois ou période de 4 semaines de travail effectif quel que soit le nombre de jours travaillés dans la semaine, soit 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai)

**Exemple** : un salarié est embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2011.

Au 31 mai il aura acquis : 9 mois x 2,5 jours ouvrables = 22,5 jours ouvrables

Attention : si le nombre de jours ouvrables de congés n'est un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (article L 3141-7 du code du travail)

### DECOMPTE

---

1 semaine de congé est égale à 6 jours ouvrables (du lundi au samedi) indépendamment du nombre de jours habituellement travaillés dans la semaine.

Les congés payés commencent à être décomptés à compter du 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui aurait dû normalement être travaillé, jusqu'au dernier jour ouvrable qui précède la date de reprise, peu importe que celui-ci soit travaillé ou non.

### PRISE

---

Les congés payés acquis durant la période de référence soit du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, peuvent être pris à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril de l'année suivante.

### DATES DE CONGES PAYES

---

En cas d'employeur unique, les dates de congés payés sont fixées par l'employeur.

En cas d'employeurs multiples, les différents employeurs et le salarié devront s'efforcer de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver. Il avertira ses employeurs dans les mêmes délais.



un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables) doit être attribué au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

## CONGES PAR ANTICIPATION

Le salarié peut prendre les congés payés acquis dès l'ouverture des droits, sans attendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre suivant l'année d'acquisition des congés (article L 3141-12 du code du travail).

La prise des congés par anticipation nécessite l'accord exprès du salarié et de l'employeur. Aucune des parties ne peut l'imposer sans l'accord de l'autre partie.

Le salarié ne peut pas anticiper des congés qu'il n'a pas encore acquis. Dans ce cas il s'agira de congés sans solde.

## PAIEMENT DES CONGES PAYES

**L'indemnité de congés payés est un élément de salaire et est soumise à cotisations sociales. De ce fait, lorsqu'elle est calculée sur le salaire brut il convient de déduire les cotisations sociales pour déterminer le montant net à verser à l'assistante maternelle.**

### ANNEE COMPLETE

L'indemnité de congés payés se substitue au salaire de base.

La rémunération des congés est égale soit :

- à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé (hors indemnités) : règle dite du maintien de salaire
- au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence (hors indemnité)

**Exemple** : un salarié a perçu 6 000,00 euros du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Il a acquis durant cette même période 30 jours ouvrables de congés payés. Pour un congé payé de 18 jours (3 semaines) il percevra :

$$\frac{6000,00 \text{ Euros}}{10} \times \frac{18}{30} = 360,00 \text{ Euros}$$

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Les indemnités de congés payés sont des éléments constitutifs du salaire et sont, à ce titre, soumis à charges.

### ANNEE INCOMPLETE

L'indemnité de congés payés s'ajoute au salaire de base.

Elle correspond soit :

- au dixième du salaire total perçu durant la période allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (voir exemple ci-dessus)
- à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé (hors indemnités) : règle dite du maintien de salaire
  - o exemple : une salariée a acquis 30 jours ouvrables de CP, elle prend 6 jours ouvrables de CP, sa mensualisation est de 530 Euros. Dans un premier temps, il convient de donner la valeur de la rémunération par jour ouvrable :
    - diviser la mensualisation par le nombre de jours ouvrables dans le mois (26) et multiplier par le nombre de jours pris
      - $530/26 = 20,38 \times 6 \text{ jours ouvrables} = 122,30 \text{ Euros}$



Il existe 4 modes différents de versement de cette indemnité :

- 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 (voir exemple ci-dessus année complète)
- soit par 12<sup>ème</sup> chaque mois

En conséquence, l'indemnité de congés payés ne doit être versée qu'à compter du premier mois de juin suivant la conclusion du contrat de travail.



Pour faciliter le suivi des congés payés, il est conseillé d'établir un compteur écrit des congés payés acquis et pris sur l'année N-1 et en cours d'acquisition sur l'année N.

Exemple : pour un Salarié entré le 01 février 2010  
Pris 1 semaine en août 2010  
Situation au 31 janvier 2011

Acquisition des congés payés	N - 1	N
Acquis	10	20
Pris	6	0
<b>Solde</b>	4 (à prendre avant le 30/04/11)	20 (à prendre à compter du 01/05/11)

## **INDEMNITE COMPENSATRICE DES CONGES PAYES**

Au moment de la rupture du contrat versement d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux congés acquis et non pris et non encore rémunérés.

Attention : les congés acquis qui ont déjà été payés ne donneront pas lieu au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés même si ceux-ci n'ont pas été pris avant la rupture du contrat de travail (cela reviendrait à payer deux fois les congés).

Tel est le cas de choix de l'option 1 (payé en 1 seule fois au mois de juin sur le salaire du mois de mai), dans ce cas seuls les jours acquis après le 31 mai devront donner lieu au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

## **CONGES SUPPLEMENTAIRES PAR ENFANT A CHARGE**

L'article L3141-9 du code du travail précise que : « Les femmes salariées de moins de 21 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 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L3141-3 soit 30 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer de l'assistant maternel et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours

Age de la mère de famille au 30 avril N-1	Age de l'enfant au 30 avril N	Durée du congé (5 <sup>e</sup> semaine comprise)	Nombre de jours de congés payés supplémentaires
- de 21 ans	- de 15 ans	> 6 jours	2 jours par enfant à charge

- de 21 ans	- de 15 ans	≤ 6 jours	1 jour par enfant à charge
+ de 21 ans	- de 15 ans	= 30 jours	0 jour
+ de 21 ans	- de 15 ans	< 30 jours	2 jours par enfant à charge dans la limite de 30 jours

Les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ont pour objet de favoriser la présence d'un jeune parent auprès d'un mineur de 15 ans et moins. Ce congé doit également être accordé aux hommes qui assurent la garde et l'éducation de leurs enfants (Cour de cassation sociale 4 mai 2011 N°09-72.206)

Le droit à congé supplémentaires pour enfants à charge ne s'applique pas en cas de rupture de contrat de travail en cours d'année, en effet, ce droit s'apprécie au 31 mai de l'année en cours (date de fin de la période d'acquisition des droits à congés payés) et dans la limite de 30 jours ouvrables.

Aucun texte légal, ni conventionnel n'apporte de précision quant à l'indemnisation en cas de rupture.

Il est d'usage, dans la profession, d'indemniser les congés supplémentaires acquis lorsqu'il y a rupture du contrat de travail et que ceux-ci n'ont pas été pris.

## **CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT DES CP**

Les congés payés se décomposent en 2 parties :

- congé principal de 24 jours ouvrables
- 5<sup>ème</sup> semaine : 6 jours ouvrables

L'article 12e) de la convention collective précise que :

« Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Le congé principal de 24 jours peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 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 la période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5<sup>ème</sup> semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement. »

Dans le cas où l'assistant maternel impose ses dates de départ en congés en respectant la fixation de 4 semaines en été et 1 en hiver, il n'y a pas fractionnement du congé principal.

En pratique, l'employeur peut toutefois accepter le fractionnement de ce congé principal sous réserve du renoncement écrit du salarié à ses jours supplémentaires pour fractionnement.

## **CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS**

Les congés pour événements familiaux sont payés sans condition d'ancienneté et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrables,
- Conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) 4 jours ouvrables,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable,
- Décès d'un enfant : 5 jours ouvrables,
- Décès d'un conjoint ou du partenaire d'un PACS et (désormais aussi du concubin): 3 jours ouvrables,
- Décès d'un père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur : 3 jours ouvrables,
- Décès d'un grand-père, d'une grand-mère : 1 jour ouvrable,
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables,
- Journée d'appel de préparation à la défense : 1 jour ouvrable.
- De plus un nouveau congé de 2 jours est créé pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

A noter, ces congés doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'évènement. Ils ne sont pas dus lorsque l'évènement survient lors d'une période de congés payés. Les jours d'absence se décomptent en principe en jours ouvrables à partir de la date de l'évènement.

## **AUTRES CONGES**

Ces congés ne sont pas payés

- Congé complémentaire sans solde, spécifique aux assistants maternels, pour leur permettre d'avoir au maximum 5 semaines sans enfants à garder même s'ils n'ont pas acquis suffisamment de congés payés avec tous les employeurs,
- Congés sans solde, congés pour convenance personnelle (autres que les congés pour événements personnels), accordés par l'employeur à la demande du salarié,
- Congés pour maladie d'un enfant de moins de 16 ans : 3 jours maximum par an porté à 5 jours si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans
- congés pour maladie d'un enfant de moins de 1 an : 5 jours par an si l'enfant a moins de 1 an