

FICHE N°2Bis : LES CONGES SUPPLEMENTAIRES

L'article L423-2 du code de l'action sociale et des familles précise que sont applicables aux assistants maternels employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatives :

-...

-11° A la durée du congé payé, prévue par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie (cf. fiche 2) ;

-12° Au congé pour événements familiaux, prévus par la sous section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie ;

-...

CONGES SUPPLEMENTAIRES PAR ENFANT A CHARGE (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

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.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer 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 ^e 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)

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

CONGES SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

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 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} 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^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement. »

Ex : *L'assistant maternel a acquis 30 jours ouvrables l'année précédente.*

- *Si elle prend 17 jours en août (3 semaines moins le 15/08 férié), 5 jours en décembre (1 semaine moins le 25/12 férié) et 8 jours (2 jours + sa 5^{ème} semaine en février). Elle aura droit à 2 jours supplémentaires pour fractionnement puisqu'elle a pris 5 jours en décembre + 2 jours en février soit 7 jours après le 31 octobre (hors 5^{ème} semaine).*
- *Si elle prend 18 jours en juillet/août + 6 jours en octobre + la 5^{ème} semaine en décembre, elle n'aura droit à rien puisqu'elle aura pris les 24 jours du congé principal avant le 31 octobre.*
- *Si elle prend 20 jours en juillet/août + 4 jours en décembre + la 5^{ème} semaine en février, elle aura droit à 1 jour supplémentaire puisqu'elle aura pris 4 jours après le 31 octobre.*

A noter toutefois lorsque les dates de congés payés n'ont pas été fixées au moment de la signature du contrat de travail, la convention collective prévoit en ce qui concerne la fixation des congés payés, que la date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant maternel et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année : les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de 4 semaines en été (congés principal) (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et de 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril), à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou sans solde.

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 (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

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, sœur : | 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 (non rémunérés)

Ils n'entrent pas dans le calcul des congés 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, accordés par l'employeur à la demande du salarié,
- Congés pour enfant de moins de 16 ans, malade (3 jours maximum par an portés à 5 jours par an si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans).