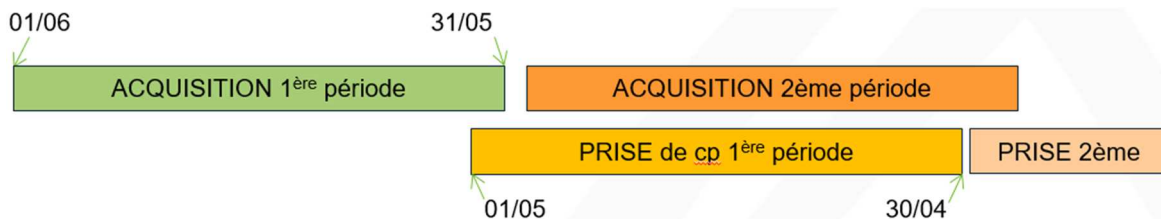


L'accueil s'effectue sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs

Notions de base :

- S'acquiert dès le premier jour d'accueil.
- 2.5 jours acquis par mois de travail effectif ou assimilé, dans la limite de 30 jours par année de référence.
- A l'exception de la première et de la dernière année de travail, le droit à congés payés acquis s'apprécie sur une période de référence complète, obligatoirement comprise entre **le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.**



- **Décomptés en jours ouvrables** : du lundi au samedi, qu'ils soient travaillés ou non soit 6 jours par semaine. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel. Sont exclus : les jours fériés habituellement chômés c'est à dire non travaillés et le dimanche.
- Arrondir le nombre de jours acquis **au supérieur** si le nombre obtenu n'est pas entier.
- **Droit à congés supplémentaires par enfant à charge** (qui vit au foyer et est âgé de – de 15 ans au 30 avril de l'année en cours). Cf Encadré page 3.
- **Droit à congés supplémentaires en cas de fractionnement** seulement dans le cas où les périodes concernées sont fixées par l'employeur. Cf article 48-1-1-4 de la Convention Collective

Calcul du droit à congés payés :

1^{ère} étape : Y a-t-il eu des **jours d'absences** ? Si oui permettent-ils d'acquérir des congés ?

| ABSENCE ET CONGES PAYES | |
|---|--|
| Permettent l'acquisition : | Ne permettent pas l'acquisition : |
| -Les périodes indemnisées pour absences de l'enfant -Les périodes de congés payés de l'année précédente -Les absences pour accident du travail et maladie professionnelle -Les congés pour événements familiaux* -Les temps de formation professionnelle réalisés sur le temps de travail -Les congés de maternité et d'adoption -Les jours fériés habituellement travaillés -Les périodes d'arrêt maladie et d'accident non professionnel ouvre droit à une acquisition différente, à savoir 2 jours de congés par mois ou par période équivalente de 4 semaines (ou 24 jours), dans la limite de 24 jours par an | -Les absences pour maladie de l'enfant de l'assistant maternel -Les absences pour convenances personnelles de l'assistant maternel (congé sans solde) |

* voir détail sur le site Urssaf Service Pajemploi.

Calcul du droit à congés payés (suite) :

2^{ème} étape : Combien de jours ouvrables acquis :

➤ **2.5 jours ouvrables par mois** complet de travail ou assimilé à du temps de travail effectif. Quand le nombre de jours obtenu est un nombre décimal, arrondir au nombre entier supérieur, dans la limite de 30 jours maximum.

Exemple : pour une embauche au 1^{er} janvier pour 5 mois travaillés (jusqu'au 31 mai)

5mois × 2.5 jours = 12.5 jours arrondi au supérieur à 13 jours. Soit 2 semaines et 1 jour.

Cas particulier : si mois incomplet : nombre de semaines /4 x 2.5 jours = jours arrondis au supérieur

Articles 48-1-1-3 /
102-1-1 de la
Convention
Collective

Prise des congés :

- Les congés payés acquis doivent être pris.
- Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, au plus tard le 1er mars de chaque année.

Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

A défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses quatre (4) semaines de congés annuels entre le 1er mai et le 31 octobre et une (1) semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses particuliers employeurs, au plus tard le 1er mars.

Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul particulier employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est le particulier employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

- Un congé continu de douze (12) jours ouvrables consécutifs (soit au moins deux (2) semaines complètes) doit être accordé au salarié au cours de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre.

Décompte : du 1^{er} jour ouvrable où l'enfant est accueilli au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise.

Exemple : Un assistant maternel travaille 4 jours/ semaine, les lundis, mardis, jeudis et vendredis. Il a acquis 7 jours. Il part en congés le mardi soir :

| Jeudi | Vendredi | Samedi | Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi |
|--|----------|--------|--|-------|-------|----------|--------------------------------|-----------------|
| 1 Premier jour où l'enfant aurait dû être accueilli | 2 | 3 | Jour de repos hebdomadaire exclu du décompte | 4 | 5 | 6 | 7 Jour précédant la reprise | Jour de reprise |

Calcul de la rémunération brute des congés payés :

L'indemnité de congés payés est calculée par comparaison entre les méthodes suivantes, étant précisé que le montant le plus avantageux pour le salarié sera retenu :

- La rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- Le dixième (1/10^{ème}) de la rémunération totale brute perçue par lui au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés à rémunérer, y compris celle versée au titre des congés payés pris au cours de ladite période.

Paiement des congés payés :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération des CP se substitue alors au salaire de base. A défaut d'acquisition, notamment la 1^{ère} année, le salaire est réduit d'autant = congés sans solde.

Déclaration *Pajemploi* :

Accueil sur 52 semaines : vous ne remplissez jamais la case nombre de jours de congés payés. Les jours de congés payés sont compris dans le nombre de jours d'activité.

Bulletin de paie : Les dates de prise de congés devront figurer sur le bulletin de paie du mois (à noter manuellement et signatures des deux parties après édition du bulletin).

Jours de congés supplémentaires par enfant à charge :

Article 48-1-3-3 - Congé pour enfant(s) à charge

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- le salarié âgé de vingt et un (21) ans et plus au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de trente (30) jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés) ;
- le salarié âgé de moins de vingt et un (21) ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de deux (2) jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de trente (30) jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas six (6) jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme « à charge » l'enfant vivant au foyer et :

- âgé de moins de quinze (15) ans au 30 avril de l'année en cours ;
- en situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit aux jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48-1-1-1 du présent socle commun, soit au 31 mai de chaque année, sous réserve que les conditions prévues ci-dessus soient remplies.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.