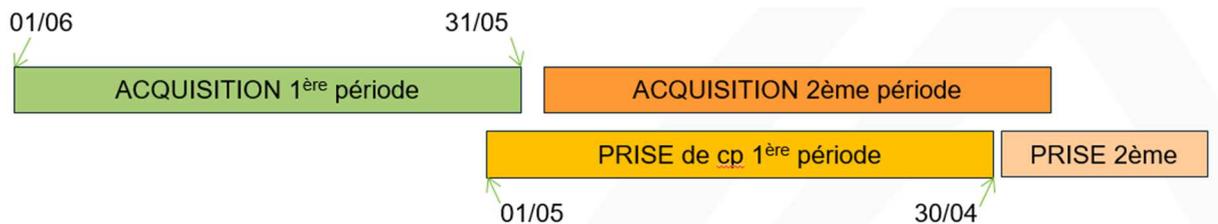


Fiche explicative Congés payés

L'accueil s'effectue sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs

Notions de base :

- S'acquiert **dès le premier jour** d'accueil.
- **2.5 jours acquis par 4 semaines** 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**.



- **En jours ouvrables** : du lundi au samedi, qu'ils soient travaillés ou non soit 6 jours par semaine. 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 possibles 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 4.
- **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 (CC)

Calcul du droit à congés payés :

1ère 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 :
<ul style="list-style-type: none"> -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 évènements 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 	<ul style="list-style-type: none"> -Les absences pour maladie de l'enfant de l'assistant maternel -Les absences pour convenances personnelles de l'assistant maternel (congé sans solde) -Les absences programmées de l'enfant (en année incomplète)

*voir détail sur le site Urssaf Service Pajemploi.

2ème étape : Combien de jours ouvrables acquis : 2,5 jours ouvrables de congés acquis pour 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif consécutives ou non.

➤ Quel a été le nombre de semaines travaillées au cours de l'année de référence ?

Exemple : pour 42 semaines travaillées au cours de la période de référence : $42 / 4 \times 2,5 = 26,25$ jours de congés payés acquis arrondis à 27. Soit 4 semaines et 3 jours.

Prise des congés payés :

- Les congés payés acquis doivent être pris.
- Lorsque les dates n'ont pas été fixées dans le contrat de travail :
 - la date de départ est fixée unilatéralement lorsque l'employeur est unique.
 - la date de départ est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des parties, au plus tard au 01/03 de chaque année en cas de multi-employeur.
 - A défaut d'accord, au 1^{er} mars, l'assistant maternel peut imposer : la date de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et d'une semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 31 mai).
- Un CP de deux semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10.
- 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 par semaine, les lundis, mardis, jeudis et vendredis. Elle a acquis 7 jours. Il part en congés le mardi soir :

jeudi	vendredi	samedi	dimanche	lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi
1	2	3		4	5	6	7	
Premier jour où l'enfant aurait dû être accueilli			Jour de repos hebdomadaire exclu du décompte				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.

Païement des congés payés :

- En cas d'accueil de l'enfant sur 46 semaines ou moins, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.
- Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année.
- L'indemnité de congés payés est versée à l'issue de chaque période de référence :
 - Soit en une seule fois au mois de juin ;
 - Soit lors de la prise principale des congés payés ;
 - Soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.
- Les modalités de son versement sont précisées dans le contrat de travail.
- Toute autre modalité d'indemnisation des congés payés est proscrite.

Déclaration Pajemploi :

En accueil sur 46 semaines ou moins les congés payés sont déclarés dans la case nombre de jours de congés payés lorsqu'ils sont payés. La date de prise doit en revanche être notée à la main sur le bulletin de salaire du mois de la prise et signé par les deux parties.

Si vous faites garder plusieurs enfants par un même salarié le nombre de jours de congés payés rémunérés au cours du mois reste le même, il ne doit pas être multiplié par le nombre d'enfant gardé.

Penser à convertir la rémunération des congés payés en heures dans la case nombre d'heures normales mensualisées.

Pour la calculer :

Montant obtenu au titre des congés payés / salaire horaire = nombre d'heures à ajouter aux heures normales mensualisées habituellement déclarées.

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.