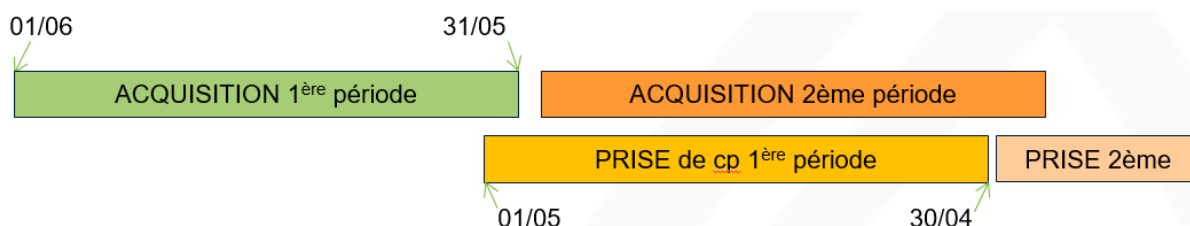


Fiche explicative Congés payés

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 :
-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) -Les absences programmées de l'enfant (Accueil sur 46 semaines ou moins)

*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 (1/10ème) 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 :

- 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.

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).

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

Pour le 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.