



Fiche n°7 : LES CONGES PAYES en année incomplète

(article 12 de la CCN, article L3141 du Code du Travail)

L'acquisition des congés payés

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au **31 mai** de l'année en cours.

A cette date, le nombre de jours de congés acquis sera calculé.

L'assistant maternel acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés pour quatre semaines de travail effectif ou assimilé

La **durée maximale annuelle est de 30 jours ouvrables**, soit 5 semaines.

Exemple : [26 semaines / 4 semaines] = 6,5 périodes

$$6,5 \text{ périodes} \times 2,5 \text{ jrs} = 16,25 \text{ soit } 17 \text{ jours ouvrables acquis}$$

Si le nombre de jours n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

- L'horaire de travail et le nombre de jours de travail hebdomadaires habituels sont sans incidence sur le calcul de la durée des congés payés.

- Une semaine de congés payés = 6 jours ouvrables (du lundi au samedi), en l'absence de jour férié chômé.

La prise des congés : Voir le document « absences prévues au contrat »

La rémunération des congés payés

Le paiement tous les mois de 10 % de la mensualisation par anticipation, n'est ni légal, ni conventionnel et peut causer des préjudices au salarié.

La modalité de rémunération des congés payés sera choisie suivant les 4 modalités proposées et notée au contrat de travail.

La rémunération des congés payés se calcule suivant la comparaison de 2 méthodes et la solution la plus avantageuse pour le salarié est choisie.

1. Méthode du « 1/10ème de la rémunération totale »

Total de la rémunération nette versée, y compris celle versée au titre des congés payés, perçu par le salarié au cours de l'année de référence X 10 %.

Le salaire net est le salaire versé à l'assistant maternel (hors indemnités entretien, nourriture, km).

2. Méthode du « Maintien de salaire »

Elle correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accueilli votre enfant au lieu d'être en congé payé.



Il existe plusieurs méthodes pour évaluer le maintien de salaire, 2 exemples vous sont présentés ci-dessous

Valeur des congés payés = Valeur d'un jour ouvrable x nbre de jours de CP acquis
(valeur d'un jour ouvrable = nbre d'heures de travail hebdomadaire x tarif horaire net) / 6 jours ouvrables)

En cas d'horaire très variable par jour, il est possible de se référer au planning défini dans le contrat au lieu de calculer la valeur moyenne d'un jour ouvrable.

Méthode consacrée par la jurisprudence de la Cour de Cassation :

Valeur des congés payés = $\frac{\text{Salaire mensualisé} \times \text{nbre d'heures non travaillées au titre de la période des congés payés pris}}{\text{Nbre d'heures qui auraient été travaillées sur le mois considéré complet}}$

Les congés supplémentaires

- Pour charge de famille (code du travail, article L3141-9) : « Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et qui est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.
- Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas six jours.
- Les femmes salariées de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la **durée maximale du congé annuel de 30 jours ouvrables**.

Aucun texte n'apporte de précision quant à l'indemnisation en cas de rupture.

- En cas de fractionnement (convention collective, article 12) :
« 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 peut être fractionné **par l'employeur** ou avec l'accord du salarié. La prise de ses congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou deux 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^e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement ».