

Fiche n°7 : Les Congés Payés pour contrat de 52 semaines

(articles 48 et 102 de la CCN)

Principe

Les Congés Payés sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation. Ils sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération due au titre des CP se substitue au salaire de base.

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 par mois complet ou par période de 4 semaines de travail effectif ou assimilé (le nombre de jours de travail hebdomadaire est sans incidence sur le calcul du nombre de jours acquis).
La **durée maximale annuelle est de 30 jours ouvrables**, soit 5 semaines.

*Exemple : [26 semaines / 4 semaines] X 2.5 jrs = 16,25 soit 17 **jours ouvrables de CP acquis***

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

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

$$\frac{\dots \text{ semaines}}{4} \times 2,5 = \dots \text{ jours ouvrables de CP acquis}$$

La prise des congés : articles 48.1.1.3 et 102.1.1 de la CCN

Les jours de CP sont posés sur des périodes correspondant aux semaines d'absence planifiées de l'enfant.

Des jours d'absence ponctuels pourront être pris par l'assistant maternel en dehors des semaines d'absence planifiées avec l'accord de l'employeur. Ils seront alors considérés « sans solde » et décomptés du salaire.

Le calcul de la rémunération des congés payés

La rémunération des congés payés se calcule par comparaison entre 2 méthodes et le montant le plus avantageux pour le salarié est retenu.

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

Total salaires* net versés sur la période de référence (y compris la somme versée au titre des congés payés) :

$$\frac{\dots \text{ €}}{100} \times 10 = \dots \text{ €}$$

(*) salaire : hors indemnités entretien, nourriture, km

2. Méthode du « Maintien de salaire »

Elle correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle des congés payés.

Plusieurs méthodes de calcul existent. Dans l'attente d'un positionnement des signataires de la Convention Collective, voici celui de la DDETS :

Valeur des congés payés (selon la méthode de la cour de cassation et Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) :

$$\frac{\text{Salaire mensualisé}}{26 \text{ jours ouvrables sur le mois}} \times \text{nbre de jours ouvrables de CP acquis}$$
$$\frac{\dots \text{ €}}{26 \text{ jours ouvrables/mois}} \times \dots \text{ jours de CP}$$

Le paiement des congés payés

Pour connaître le montant du salaire à verser à son assistant maternel lors de la prise effective des congés payés, le particulier employeur, doit :

- dans un premier temps, déduire la période de congés payés pour calculer la rémunération au titre des heures travaillées au cours du mois,
- ajouter le montant de l'indemnité de congés payés selon la méthode la plus avantageuse.

Autres congés

- Pour enfant à charge (*article 48.1.3.3 de la CCN*) : « 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 ; en situation de handicap sans condition d'âge ».

Le salarié de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge dans la limite de **30 jours ouvrables de congés** (congés payés et congés supplémentaires cumulés).

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.

Ces derniers **ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise** sauf dans le cadre d'une rupture de contrat (pour le calcul d'une indemnisation en fin de contrat, voir avec la Direction Départementale de l'Emploi, de Travail et des Solidarités du Finistère).

- Autres congés (fractionnement, congé parental, pour événements familiaux...) : voir *article 48 de la CCN*