

## Principe

Les Congés Payés ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année (ou à la rupture du contrat) et payés selon la modalité précisée dans le contrat.

## L'acquisition des congés payés

- La période 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 toutes les quatre semaines de travail effectif ou assimilé. Le droit à congés est calculé **prorata temporis** en cas d'embauche, de départ, ou d'absence non assimilé à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence = (nbre de jours ouvrables donnant lieu à acquisition/nbre de jours ouvrables dans le mois) x 2,5.

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

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

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



## 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.

**Il existe plusieurs calculs pour évaluer le maintien de salaire, en voici quelques exemples** (ce document donne une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas force légale ou réglementaire)

Indemnité de Congés Payés (ICP) = nb d'heures acquises au titre des CP x taux horaire contractuel habituel

... heures x ... € = ... €

Exemple : 19 jours de CP acquis soit 3 semaines (3 x 6 jours CP acquis = 18 jours) et 1 lundi ; accueil de 40h/semaine, les lundi, mardi, jeudi et vendredi, 10h/jour ; taux horaire net 3,50€.

Selon la méthode du maintien de salaire, les CP seront de ((40h x 3 semaines) + 10h) x 3,50€ = 455 € net.

ICP = 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

ICP =  $\frac{\text{Salaire mensualisé}}{\text{Nbre de jours ouvrables}} \times \text{nbre de jours ouvrables de CP acquis}$

Nbre de jours ouvrables = (nbre de semaines d'accueil prévues au contrat x 6j ouvrables) / 12 mois

$\frac{\dots \text{ €}}{\dots \text{ jours ouvrables/mois}} \times \dots \text{ jours de CP} = \dots \text{ €}$

### Le paiement des congés payés

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.

### 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 toute information complémentaire, vous pouvez contacter 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*