

Fiche n°7 : Les Congés Payés pour contrat de 46 semaines ou moins

(articles 48 et 102 de la CCN)

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**.

! Suite à une décision de la cour de cassation en septembre 2023 et à l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, la période d'arrêt maladie non professionnelle ouvre droit à une acquisition différente.

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

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



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)(*) = (nombre de jours de congés payés acquis ÷ 6 jours ouvrables) x nombre d'heures de garde par semaine x salaire horaire

(*) Méthode simplifiée proposée par l'Urssaf. Cette formule simplifiée est adaptée aux contrats avec des volumes d'heures de travail hebdomadaire réguliers

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

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

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

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).

- Le fractionnement du congé principal peut donner lieu à des jours de congés supplémentaires. « En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement ».
- Autres congés (congé parental, pour événements familiaux...) : voir *article 48 de la CCN*