

FICHE 2 : Les Congés payés

1/ Définition des congés payés

Le congé payé est un droit pour tous les employés. Ses modalités figurent en toutes lettres sur le contrat de travail. Ce sont des **vacances, c'est-à-dire des jours où l'assistante maternelle n'accueille aucun enfant et des jours** au cours desquels l'employé continue de **percevoir sa rémunération**. Les congés payés existent en France depuis 1936.

- La période de référence

La période d'acquisition des congés payés va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. La prise des congés doit se faire à partir du 1^{er} mai de l'année suivante.

Exemple : le contrat commence le 1^{er} septembre 2013, en mai 2014, l'assistante maternelle aura acquis 22.5 jours arrondis à 23 jours (soit 9 mois x 2.5 jours de C.P). Elle pourra donc prendre 23 jours de CP du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015.

Attention : il est possible de modifier la période de référence. Dans ce cas, il convient de l'indiquer dans le contrat de travail

Exemple : le contrat commence le 1^{er} septembre 2018, la période de référence peut être de septembre à aout.

- La loi WARSMANN du 22 mars 2012 / Congés « immédiats »

La loi Warsmann (n° 2012-387) du 22 mars 2012 modifie les conditions du droit à congés payés. Depuis le 1^{er} juin 2012, l'ouverture du droit à congés payés n'est plus soumise à aucune condition.

Exemple : le contrat commence le 1^{er} octobre 2014, l'assistante maternelle pourra poser 2.5 jours de C.P « immédiat » à compter du 1^{er} novembre 2014.

- La loi AUBRY II de 2 000 / Congés « pris par anticipation »

Depuis la loi Aubry 2 de 2000, « Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, sans préjudice des articles L. 223-7 et L. 223-8. ». En d'autres termes, un salarié nouvellement embauché n'est plus obligé d'attendre la fin de la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai) pour la prise de ses congés mais doit simplement bénéficier d'un mois de présence au sein de l'entreprise. La demande doit être formulée par l'employé à l'employeur, à l'occasion d'un avenant. L'employeur, pour sa part, ne peut contraindre un salarié à anticiper ses congés.

Exemple : le contrat commence le 5 décembre 2013, l'assistante maternelle aura acquis, en mai 2014, 15 jours de C.P (6 mois x 2.5 jours). Si elle décide de prendre 3 semaines de vacances (soit 18 jours) en juillet 2014, elle pourra poser :

➤ Soit : 15 jours de C.P acquis + 3 jours de congés « pris par anticipation ». Les 3 jours pris par anticipation se déduiront des congés acquis l'année suivante

➤ Soit : 15 jours de C.P acquis + 3 jours de congés « immédiats » (2.5 jours en juin + 0.5 jours de juillet). Le solde de CP sera donc de 2 jours.

- Les congés « sans solde »

Il s'agit de congés non rémunérés à prévoir au contrat. Il est préférable d'établir un contrat en année incomplète en déduisant de la mensualisation les semaines sans solde.

- L'article L 3141 – 9 du code du Travail / Les congés « supplémentaires pour enfant à charge »

Article L3141-9 précise « Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux 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 (30 jours) prévu à l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours. ». Ce texte est en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008. La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable au 01/01/2017, étend cette mesure aux hommes.

Ces jours seront indemnisés au moment de la prise de congé. Ces congés ne sont possibles que la première année du contrat en année complète si le contrat démarre en cours d'année mais sont à ajouter tous les ans pour les contrats en année incomplètes. Ils sont rémunérés comme des congés payés acquis.

Remarque : si l'assistante maternelle est âgée de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

La convention collective du 15/03/2021 prévoit que si ces jours ne sont pas pris, ils ne pourront pas faire l'objet d'une rémunération lors de la rupture (ils ne rentreront pas dans le calcul de l'indemnité de congés payés). Rien ne vous empêche de prévoir une clause plus favorable dans votre contrat comme : « Il a été établi entre les parties que les jours « enfant à charge » seront dus pour la période en cours même si le contrat est rompu avant la fin de la période de référence (au 30 juin) et non pris avant cette date ».

2/ Les modalités d'acquisition

- Calcul du nombre de C.P si contrat sur 52 semaines

47 semaines d'accueil de l'enfant + 5 semaines de congés payés de l'assistante maternelle = 52 semaines calendaires de rémunération

- Calcul du nombre de C.P si contrat sur 46 semaines ou moins

Le nombre de jours de C.P dépend du nombre de semaines travaillées.

- Modalité d'acquisition selon la période de référence

On cumule du 1^{er} juin au 31 mai de l'année N et on prend ses vacances l'année N+1 à partir du 1^{er} juin. On peut aussi fixer une autre période de référence.

L'assistante maternelle agréée acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence. La durée totale des congés payés ne peut excéder 30 jours ouvrables pour une année complète d'accueil.

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

Exemples :

- Mon assistante maternelle agréée a travaillé du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021. Au 31 mai 2021, elle a donc acquis 30 jours ouvrables (5 semaines) de congés payés. Ces congés payés pourront être pris à compter du 1^{er} mai 2021.

- Mon assistante maternelle agréée a commencé à travailler le 1^{er} février 2021. Au 31 mai 2021, elle a donc travaillé 4 mois et acquis $2,5 \times 4 = 10$ jours ouvrables de congés payés, qu'elle pourra prendre à compter du 1^{er} mai 2021.

- Nouvelles dispositions depuis 2012

Avec la loi Warsmann (n° 2012-387) du 22 mars 2012 ; applicable au 1^{er} juin 2012, l'ouverture du droit à congés payés n'est plus soumise à aucune condition. On peut prendre ses congés dès lors qu'ils sont acquis.

Exemple :

Le contrat a commencé en janvier 2014, l'assistante maternelle peut décider de poser 1 semaine de CP « immédiat » en avril soit 6 jours (jours acquis entre le 01/01/2014 et le 31/03/2014). Le solde de CP sera de 1.5 jours.

Tableau récapitulatif du nombre de CP en fonction du nombre de semaines travaillées

<i>Nombre de semaines de présence de l'enfant</i>	<i>Formule de calcul</i>	<i>Nombre de C.P acquis</i>
47 semaines (Contrat temps plein)	$12 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 30 \text{ jours}$	30 jours ou 5 semaines
46 semaines	$46 : 4 = 11.5 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 28.75 \text{ jours soit } 29 \text{ jours}$	29 jours
45 semaines	$45 : 4 = 11.25 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 28.125 \text{ jours soit } 29 \text{ jours}$	29 jours
44 semaines	$44 : 4 = 11 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 27.5 \text{ jours soit } 28 \text{ jours}$	28 jours
43 semaines	$43 : 4 = 10.75 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 26.875 \text{ jours soit } 27 \text{ jours}$	27 jours
42 semaines	$42 : 4 = 10.5 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 26.25 \text{ jours soit } 27 \text{ jours}$	27 jours
41 semaines	$41 : 4 = 10.25 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 25.625 \text{ jours soit } 26 \text{ jours}$	26 jours
40 semaines	$40 : 4 = 10 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 25 \text{ jours}$	25 jours
39 semaines	$39 : 4 = 9.75 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 24.375 \text{ jours soit } 25 \text{ jours}$	25 jours
38 semaines	$38 : 4 = 9.5 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 23.75 \text{ jours soit } 24 \text{ jours}$	24 jours
37 semaines	$37 : 4 = 9.25 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 23.125 \text{ jours soit } 24 \text{ jours}$	24 jours
36 semaines	$36 : 4 = 9 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 22.5 \text{ jours soit } 23 \text{ jours}$	23 jours
35 semaines	$35 : 4 = 8.75 \text{ mois} \times 2.5 \text{ jours} = 21.875 \text{ jours soit } 22 \text{ jours}$	22 jours

3/ Comment poser ses congés ?

- Etablissement d'un avenant

Il convient d'établir un avenant fixant la date des congés payés soit de façon annuelle, soit à chaque prise de vacances.

Voir annexe

- Les règles à respecter

1. Fixation des dates :

Les dates sont fixées par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord et par écrit, avant le 1^{er} mars pour les congés d'été.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira tous les employeurs.

2. Faire le point :

Au 30 mai de chaque année, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis, pris par anticipation, sans solde, pris et immédiats de sorte que les parties n'aient pas de « mauvaises surprises » au moment de la rupture.

3. Compte Epargne Temps :

La convention collective nationale ne prévoit pas la mise en place d'un compte épargne temps. Cependant, rien n'empêche les parties de décider d'établir un « avenant de report ». Ainsi si le salarié n'a pas posé l'intégralité des congés acquis sur la période, il pourra les reporter. Ces jours seront soit payés dans le cadre de la mensualisation, soit payés à l'issue du contrat. Si rien n'a été prévu lors de la signature du contrat, le salarié peut en faire la demande à son employeur et si ce dernier accepte, un avenant créant « avenant report » sera signé entre les parties.

4. Détermination du 1^{er} jour de congé :

Lorsque votre salariée part en congé et qu'elle accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel :

↳ Le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l'enfant ;

↳ Le dernier jour de vacances à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant ;

↳ Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Exemples :

Exemple 1 : Une salariée travaille trois jours par semaine : le lundi, mardi et mercredi.

Si la salariée part en congés le mercredi soir, ses jours de congés ne seront décomptés qu'à partir du lundi suivant (c'est à dire le premier jour ouvrable suivant). Si la salariée part en congé le mardi soir, le décompte commencera dès le mercredi.

Exemple 2 : Une salariée travaille trois jours par semaine : le jeudi et vendredi.

Si la salariée part en congés une semaine du lundi au samedi inclus, ses jours de congés ne seront décomptés qu'à partir du jeudi (c'est à dire le premier jour ouvrable suivant). Elle posera donc pour cet employeur uniquement 3 jours de CP (jeudi, vendredi et samedi), au lieu de 6 jours.

- Le fractionnement imposé par l'employeur

Selon l'article L 3141-19 du Code du Travail et l'article 48.1.1.3 de la Convention Collective, tout fractionnement imposé par l'employeur donnera lieu à des congés supplémentaires pour congés fractionnés. Une fraction d'au moins 2 semaines doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

- 2 jours supplémentaires (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est au moins égal à 6 jours).
- 1 jour supplémentaire (si le nombre de jours restant à prendre après le 31 Octobre est égal à 3, 4 ou 5 jours).

Attention : Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

4/ La rémunération des congés payés

La rémunération des congés payés acquis pendant la période de référence est calculée chaque année au 31 mai.

- Selon le calcul des 10 %

soit au 1/10ème de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par la salariée hors indemnités (entretien, nourriture...) du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Attention : les congés payés étant considérés de par la loi comme du temps de travail effectif, ils ouvrent droit à 10 % sur les 10 % (article L.3141-5 du Code du travail et l'article 48.1.1.3 alinéa 8 de la CCN du 15/03/2021). Cette somme peut être versée en fin de contrat ou tous les ans en juin.

Exemple avec paiement des CP en juin :

L'assistante maternelle agréée a commencé à travailler le 1er février 2013.

Au 31 mai 2013, elle a donc travaillé 4 mois et l'employeur a versé une rémunération hors indemnités (entretien, nourriture...) de 400 euros par mois. La rémunération due au titre des congés payés est égale à $(400 \times 4) \times 10\% = 160 \text{ euros} + 10\% = 160 \text{ €} + 16 \text{ €} = 176 \text{ €}$.

- Selon le calcul du maintien du salaire

soit à la rémunération que la salariée aurait perçue hors indemnités (entretien, nourriture) si elle avait gardé l'enfant

La solution la plus avantageuse pour la salariée devra être retenue par l'employeur pour rémunérer les congés.

Compte tenu qu'une semaine de congés payés est rémunérée comme une semaine d'accueil (sans indemnités de repas et d'entretien) au prorata temporis, alors

1 semaine de garde = nombre jours travaillés dans la semaine = nombre d'heures hebdomadaires

1 semaine de congés payés = 6 jours posés = nombre d'heures hebdomadaire

Donc 1 jour de congés payés = nbre h : 6 jours = X heures payées au tarif horaire en vigueur

Exemple :

Le contrat prévoit que l'accueil s'effectue sur 4 jours pour 40 h par semaine. Le tarif horaire est de 4.35 €

Donc 1 semaine de C.P = 6 jours = 40 heures, donc 1 jour de C.P = $40 \text{ h} : 6 \text{ jours} = 6.66$

Donc 1 jour de C.P = $6.66 \text{ h} \times 4.35 \text{ €} = 28.99999 \text{ €}$ soit 29 €

5/ Calcul de l'indemnité de congés payés au moment de la rupture du contrat de travail

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés dus, en fonction des jours acquis et des jours pris.

Deux méthodes de calcul possibles :

- Solution 1 : l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale que le salarié a reçu pendant la période de référence
Donc 1 jour en calcul $1/10^{\text{ème}}$, la formule à appliquer est
montant net de la période : nombre de jours de CP acquis : 10

Exemple :

Salaire perçu : 7 580 €

Nbre de jours de CP acquis : 25 jours

Donc

$(7\,580 : 25) / 10 = 30.32 \text{ € la journée}$

Donc pour 25 jours = 25 j x 36 € = 758 €

- Solution 2 : maintien de salaire

Donc 1 jour en calcul de maintien de salaire, la formule à appliquer est :

Montant moyen mensuel : 26 jours ouvrables

Exemple :

Salaire mensuel : 758 €

Donc

$758 \text{ €} : 26 \text{ jours ouvrables} = 29.15 \text{ €} = 1 \text{ jour de CP}$

Donc pour 25 jours = 728.85 €

Les deux méthodes seront calculées et la méthode de calcul retenue doit être la plus favorable au salarié.

En l'espèce, on retiendra que la formule la plus favorable est celle des 1/10^{ème}.