

FT. N° 13 – 2016 - LES CONGES PAYES

Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs parents employeurs, la convention collective a prévu que l'assistant maternel a le droit dès la première année de chaque contrat à une prise de 5 semaines de repos sans aucun enfant que les congés soient acquis ou non.

Les dates des congés doivent être notées au contrat ou par avenant signé au plus tard le 1er mars de chaque année.

Si l'assistant maternel a plusieurs employeurs et qu'aucun accord n'est trouvé pour les dates des congés, c'est l'assistant maternel qui fixe lui-même les dates de ses 5 semaines de repos.

Si l'assistant maternel n'a qu'un seul employeur au moment de la signature du contrat, c'est l'employeur qui fixe les 5 semaines de congés.

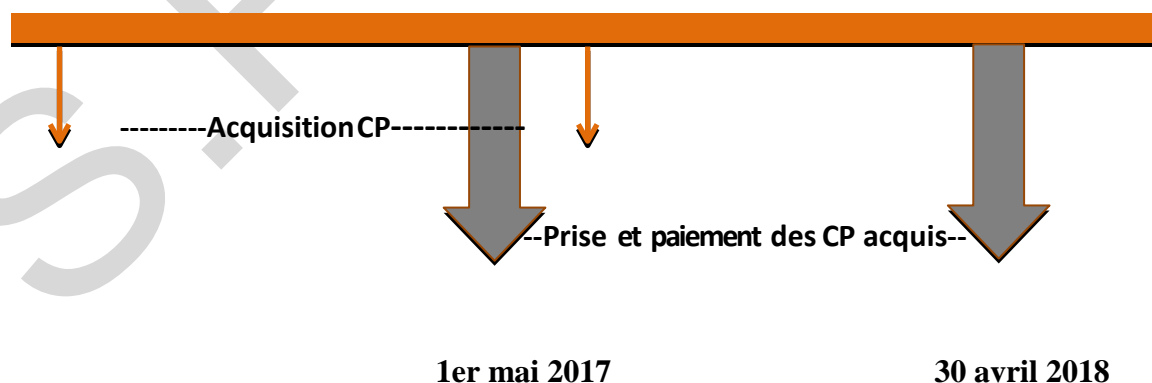
❖ *Référence : article 12 de la Convention Collective*

I. ACQUISITION ET PRISE DE CONGES

Les congés payés **s'acquièrent par année de référence** qui part du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

1er juin 2016

31 mai 2017



a) La prise de congés non acquis :

Compte tenu de la spécificité du métier d'assistant maternel ayant plusieurs employeurs et pour bénéficier d'un temps de repos de 5 semaines par an sans enfant, l'assistant maternel est légalement autorisé à prendre des congés avant la fin de l'année de référence même s'ils n'ont pas été acquis.

✓ **Contrat accueil année complète :**

- Lors de la prise de congés non acquis, compte tenu que les 5 semaines de l'assistant maternel sont incluses dans le calcul de la mensualisation, il convient de déduire du salaire mensuel les jours pris non acquis.

✓ **Contrat accueil année incomplète :**

- Lors de la prise de congés non acquis, compte tenu que les 5 semaines de l'assistant maternel ne sont pas incluses dans le calcul de la mensualisation, il convient de bien comprendre que cette prise ne peut en aucun cas être considérée comme rémunérée (*dans ce cas on n'effectue nullement le comptage en jours ouvrables*).

b) La prise de congés acquis :

Elle s'effectue à compter du 1^{er} mai de l'année en cours jusqu'au 30 avril suivant et on décompte en jours ouvrables.

✓ **Jours Ouvrables et Jours Ouvrés :**

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine du lundi au samedi inclus, hors dimanche et fériés. Il y a donc en général 6 jours ouvrables par semaine quel que soit le nombre de jours d'accueil dans la semaine.

Le décompte des congés se fait uniquement sur la prise de congés acquis à compter du premier jour d'accueil non travaillé jusqu'au 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. En cas de férié inclus dans la semaine seront décomptés 5 jours ouvrables.

- ❖ *Attention pour les contrats en année incomplète, le férié qui tombe sur une semaine de congé acquis n'est pas inclus dans la mensualisation puisque les semaines de congés sont déduites, il convient soit de le rémunérer le mois concerné, soit de le récupérer un jour d'accueil habituel à défaut il devra être régularisé lors d'une fin de contrat.*

Les jours ouvrés sont les jours habituellement travaillés dans la semaine (ou les jours d'accueil compris dans la semaine).

II. CALCUL DU NOMBRE DE JOURS OUVRABLES

Au 31 mai de chaque année, il convient de faire le point sur le nombre de jours ouvrables acquis pendant la période de référence écoulée, en calculant comme expliqué ci-dessus.

- 1) Si sur l'année de référence, que ce soit pour un contrat en année complète ou incomplète, l'accueil a été consécutif, c'est-à-dire sans absence de l'enfant pour chaque mois travaillé durant toute l'année de référence, on acquiert au maximum :
- ✓ **2,5 jours pour un mois complet travaillé X nombre de mois travaillés sur l'année de référence = nombre de jours ouvrables acquis (à l'arrondi supérieur).**

Lorsqu'un mois est partiellement travaillé, soit pour une semaine complète d'absence non due **celui-ci est fractionné**, comptez les semaines effectives de travail du mois :

- 1 semaine travaillée = 0,25 mois validé
- 2 semaines travaillées = 0,50 mois validé
- 3 semaines travaillées = 0,75 mois validé

→ Vous pouvez aussi directement procéder comme au point 2)

- 2) Si sur l'année de référence, que ce soit pour un contrat en année complète ou incomplète, l'accueil n'a pas été consécutif en raison d'absences liées à des semaines non programmées, arrêt maladie, prise de congés non acquis (année complète) ou encore s'il y a des jours d'absences non rémunérés au cours de plusieurs semaines, il convient de calculer ainsi :

- ✓ **2,5 jours ouvrables toutes les 4 semaines complètes travaillées consécutives ou non, soit nombre de semaines validées (y compris les semaines de congés payés acquises sur l'année précédente qui ont été prises car considérées comme semaines effectives de travail) sur l'année de référence/4 semaines X 2,5 jours = nombre de jours ouvrables acquis (à l'arrondi supérieur).**

Lorsqu'une semaine est partiellement travaillée (en raison de jours d'absence déduits, d'un début ou d'une fin de contrat en cours de semaine, des jours d'adaptation) **celle-ci est fractionnée**, comptez les jours ouvrés effectifs de la semaine, c'est-à-dire les jours payés.

Il convient de multiplier ce nombre de jours ouvrés effectifs pour la semaine par l'un **des coefficients (fraction de semaine)** ci-dessous, selon que l'accueil est prévu sur :

- 6 jrs/semaine : comptez 0,167 semaine par jour ouvré effectif
- 5 jrs/semaine : comptez 0,20 semaine par jour ouvré effectif
- 4 jrs/semaine : comptez 0,25 semaine par jour ouvré effectif
- 3 jrs/semaine : on compte 0,333 semaine par jour ouvré effectif
- 2 jrs/semaine : on compte 0,50 semaine par jour ouvré effectif

Exemple : contrat de 4j/semaine,

Une semaine avec seulement 3 jours ouvrés effectifs, comptez pour 0,75 semaine validée.

Exemple : contrat de 5 j/semaine,

Une semaine avec seulement 2 jours ouvrés effectifs compte pour 0,40 semaine validée.

Ou

- ✓ **2,5 jours ouvrables tous les 24 jours ouvrables** (*attention : 24 jours correspondent à 4 semaines de 6 jours ouvrables*) **consécutifs ou non (y compris les jours ouvrés de congés payés acquis de l'année précédentes qui ont été pris), 2 possibilités :**
 - **soit nombre de jours travaillés X coefficient fraction de semaine (voir ci-dessus) = nombre de semaines validées/4 semaines X 2,5 jours = nombre de jours ouvrables acquis (à l'arrondi supérieur).**
 - **Soit nombre de jours travaillés/nombre de jours ouvrés (24 jours ouvrables/6 jours ouvrables X nombre de jours d'accueil/semaine) X 2,5 jours = nombre de jours ouvrables acquis (à l'arrondi supérieur).**

Quelques exemples :

- 1) Mme X a accueilli Romain à compter du 2 janvier 2016 en mensualisation année complète, sans aucune période d'absence.
Fin mai 2016 elle a acquis : $2,5 \times 5$ mois entiers travaillés = 12,5 jours arrondis à 13 jours ouvrables.
- 2) Mme X a accueilli Romain à compter du 22 février 2016 en mensualisation année complète, avec une prise de congés sans solde en avril et une semaine d'arrêt maladie
Fin mai 2016 elle aura travaillé 12 semaines, et aura acquis : $12 / 4 \times 2,5$ jours ouvrables = 7,5 jours arrondis à 8 jours ouvrables acquis.
- 3) Mme Y accueille Emilie à compter du 2 janvier 2016 en mensualisation année incomplète.
4 semaines de congés sont programmées sur la période du 2 janvier au 31 mai 2016.
Entre le 2 janvier et le 31 mai il y a 22 semaines dont 4 semaines programmées d'absence de l'enfant. Les mois n'étant pas entièrement travaillés, on compte les semaines travaillées : $22 - 4 = 18$ semaines
Fin mai 2016 elle aura acquis : $18 / 4 \times 2,5$ jours ouvrables = 11,25 jours arrondis à 12 jours ouvrables.
- 4) Mme Y accueille Emilie à compter du 2 janvier 2016 en mensualisation année incomplète, sans aucune absence programmée sur la période du 2 janvier au 31 mai 2016.
Entre le 2 janvier et le 31 mai, les mois étant entièrement travaillés, aucune absence, on comptera 2,5 jrs par mois.
Fin mai 2016 elle aura acquis : $5 \times 2,5$ jours ouvrables = 12,5 jours arrondis à 13 jours ouvrables.
→ *Et non 21,5 semaines travaillées / 4 semaines \times 2,5 jours = 13,43 jours arrondis à 14 jours ouvrables, car on ne peut pas valider plus de congés sur une même période que 2,5 jours par mois entier travaillé sur l'année de référence.*
- 5) Mme Z accueille Zoé à compter de septembre 2015 en mensualisation année incomplète sur 4 jours/semaine, beaucoup de jours d'absences non rémunérés ont eu lieu en raison de convenance personnelle, maladies d'enfants, maladie assistante maternelle, ...
Entre le 1^{er} septembre et le 31 mai 2016, bien qu'elle ait accueilli l'enfant sur 25 semaines, celles-ci n'ont pas été toutes entièrement travaillées.
Fin mai 2016 elle aura travaillé 83 jours travaillés \times 0,25 semaine (*coefficient fraction de semaine voir ci-dessus*) = 20,75 semaines / 24 jours \times 2,5 jours = 12,97 jours arrondis à 13 jours ouvrables *ou* 83 jours travaillés / 16 jours ouvrés (24 jours ouvrables / 6 jours ouvrables \times 4 jours d'accueil) = 12,97 jours arrondis à 13 jours ouvrables (au lieu de 16 jours ouvrables si elle avait travaillé les 25 semaines complètes).

III. Les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans (y compris pour les pères de famille)

L'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles inclut l'article 3141-9 du code du travail.
L'assistant maternel a droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril, dès lors que fin mai il n'a pas acquis 30 jours ouvrables et dans la limite de ces 30 jours de congés par an.
Les jours de congés supplémentaires pour enfant de moins de 15 ans doivent être posés sur des jours habituels de travail ou ajoutés aux congés payés acquis. Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de vous accorder ces jours ou si le contrat s'achève, il les doit au même titre que l'indemnité compensatrice de congés payés.

- 6) Mme Z accueille Charline en mensualisation année complète depuis le 1er mars 2016. Elle a 2 enfants à charge de moins de 15 ans. Fin mai 2016, le point est fait sur les congés payés acquis :
 3 mois \times 2,5 = 7,5 jours soit 8 jours ouvrables acquis.
Ayant 2 enfants à charge, elle ajoute 4 jours supplémentaires.
Fin mai 2016, 12 jours ouvrables sont acquis.
- 7) Mr K accueille Claire en mensualisation année incomplète depuis le 1er juillet 2016. Il a 3 enfants à charge de moins de 15 ans. Fin mai 2017, le point est fait sur les congés payés acquis. 44 semaines ont été travaillées entre le 1er juillet 2016 et le 31 mai 2017.
 $44 / 4 \times 2,5 = 27,5$ jours soit 28 jours ouvrables
Ayant 3 enfants à charge soit 6 jours de congés en plus mais ayant acquis 28 jours ouvrables, seuls 2 jours supplémentaires pourront être ajoutés.
Fin mai 2017, 30 jours ouvrables sont acquis.

IV. LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

S'ils sont calculés en brut, ils sont soumis à cotisations, par conséquent le salarié perçoit en net après déduction des cotisations salariales.

CONTRAT ANNEE COMPLETE

1) Paiement des congés payés année complète

Le calcul de la mensualisation se fait sur 52 semaines incluant les 5 semaines de congés de l'assistant maternel. Les dits congés ne sont pas réglés tous les mois, mais viennent remplacer le salaire en totalité ou partiellement selon les acquis.

De la date de début du contrat jusqu'au 30 avril suivant, l'assistant maternel est en cours d'acquisition de ses congés. Si des congés sont posés sur cette période, ils seront sans solde. Il conviendra de faire une retenue sur salaire avec le calcul de la cour de cassation en déduisant les jours habituellement travaillés sur la semaine de congés. Si l'employeur accepte le maintien de salaire lors de la prise de congés non acquis, les congés payés sont par conséquent payés par anticipation.

- ✓ 1ère méthode : soit la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la durée de son congé, on dit que le salaire se substitue à la rémunération des congés payés
- ✓ 2ème méthode : soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés, heures complémentaires, heures majorées) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

On doit obligatoirement faire les deux calculs et prendre le plus favorable.

Pour chaque période de congés, le salarié doit percevoir une rémunération au moins égale à celle qui lui aurait été versée s'il avait continué à travailler. Le paiement des congés en maintien de salaire se fait sur la base du temps de travail en vigueur au moment de la prise des congés.

Concrètement, lorsque le salarié part en congé, l'employeur doit lui maintenir son salaire (**y compris la majoration des heures majorées**).

Puis, lorsque la totalité des congés acquis sont pris, l'employeur doit vérifier que les sommes ainsi versées sont au moins égales au dixième des salaires perçus pendant l'année de référence.

8) Romane est accueillie 8 heures par jour, 5 jours par semaine au tarif de 3,75 € brut. La mensualisation est égale à $3,75\text{€} \times 40\text{ h} \times 52\text{s} / 12 = 650\text{ € brut}$

L'assistant maternel a acquis les 30 jours ouvrables de congés payés au 31 mai 2016.

De juin 2015 à fin mai 2016, 150 heures complémentaires ont été effectuées et payées.

L'assistant maternel a perçu : $650\text{ €} \times 12\text{ mois} = 7\ 800\text{ €} + 562,50\text{ € d'heures complémentaires} = 8\ 362,50\text{ €}$ soit 10 % = **836,25 € brut**

L'assistant maternel a pris 30 jours ouvrables :

3 semaines en août 2016 (17 jrs ouvrables), 1 semaine en décembre 2016 (5 jours ouvrables), 2 jours en janvier 2017 (2 jours ouvrables) et 1 semaine en avril 2017 (6 jours ouvrables)

Soit 5 semaines $\times 40\text{h} \times 3,75\text{ €} = 750\text{ € brut}$

Le calcul des 10 % est plus avantageux, l'employeur devra verser **un complément de 86,25 €** en plus du salaire en avril 17.

2) - Paiement des congés payés en mensualisation périscolaire année complète

Les congés payés sont dus et réglés selon la période pendant laquelle ils sont pris, soit 36 semaines période d'école **et 16 semaines période vacances scolaires (dont 5 semaines de congés de l'assistant maternel)**, ainsi la rémunération des congés payés se fera sur le temps d'accueil prévu pendant les vacances scolaires.

CONTRAT ANNEE INCOMPLETE

1) – Calcul des congés payés en année incomplète

Le calcul de la mensualisation se fait sur le nombre de semaines programmées de travail (hors congés de l'assistant maternel et employeur). **La mensualisation n'inclut donc pas le montant des congés payés.**

Fin mai de chaque année, il convient de calculer le montant des congés payés acquis, **cette somme sera ajoutée en plus du salaire mensuel à partir de juin** selon les modalités définies au contrat.

- ✓ 1ère méthode : soit la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la durée du congé
 - *Il est important de comprendre dans le cas où le temps d'accueil diffère sur plusieurs périodes de calculer sur une moyenne pondérée, compte tenu qu'on ne peut prévaloir le temps d'accueil sur une période de congés. (voir exemple n°10)*
- ✓ 2ème méthode : soit au 1/10^{ème} de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés, heures complémentaires, heures majorées) perçue par le salarié au cours de l'année de référence.

On doit obligatoirement faire les deux calculs et prendre le plus favorable.

Rappel : On ne peut déduire du salaire mensuel, la prise de congés de l'assistant maternel, compte tenu que les 5 semaines ne font pas parties du calcul de la mensualisation.

2) - Modalités de paiement des congés payés en année incomplète

Comme l'indique l'article 12 de la convention collective, les congés payés acquis en année incomplète peuvent être réglés selon les 4 solutions proposées par la convention collective. Les modalités de paiement doivent être stipulées au contrat.

- ✓ soit en une seule fois au mois de juin de chaque année
- ✓ soit en une seule fois à la prise principale des congés
- ✓ soit au fur et à mesure de la prise des congés
- ✓ soit par un douzième chaque mois

Attention, il n'existe pas une cinquième modalité, celle de prendre 10% de congés payés sur le salaire versé chaque mois dès le début du contrat. Cette méthode est illégale et nullement validée par la convention collective ou la loi, bien souvent mal interprétée avec le versement au 1/12^{ème} chaque mois.

9) Paul est accueilli 7 heures par jour, 5 jours par semaine durant 44 semaines dans l'année au tarif de 3,80 € brut à compter de septembre 2016. La mensualisation est égale à $3,80 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 44 \text{ s} / 12 = 487,67 \text{ € brut}$. L'assistant maternel perçoit cette mensualisation tous les mois y compris lors de la prise de ses congés définis au contrat, ainsi que lors de la prise des congés de l'employeur. Celui-ci a un enfant à charge de moins de 15 ans. L'assistant maternel aura travaillé 38 semaines sur l'année de référence 2016-2017.

a) Calcul du nombre de jours ouvrables acquis :

$38/4 \times 2,5 = 23,75$ jours soit 24 jours ouvrables acquis + 2 jours supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans = **26 jours ouvrables acquis au 31 mai 2017.**

b) Comparaison entre les 2 méthodes de calcul :

- Rémunération qu'aurait perçu l'assistant maternel s'il avait travaillé durant les 26 jours ouvrables, soit 26 jours ouvrables/6 jours ouvrables \times 3 jours d'accueil = 21,66 jours arrondis à 22 jours ouvrés.

➔ 22 jours ouvrés \times 7h/jour \times 3,80 € = **585,20 € brut**

- 10 % du total de salaire d'août 2015 à fin mai 2016 = $487,67 \times 10 \text{ mois} = 4 876,70 \text{ €}$

➔ soit 487,70 € brut.

La méthode du dit « maintien de salaire » est plus avantageuse.

c) Modalités pour le versement du montant des congés payés :

- ✓ soit en une seule fois au mois de juin de chaque année
 - 585.20 € brut à régler en plus du salaire mensuel de juin 2017
- ✓ soit en une seule fois à la prise principale des congés de l'assistant maternel
 - 585.20 € brut à régler en plus du salaire mensuel d'août 2017
- ✓ soit au fur et à mesure de la prise des congés de l'assistant maternel
585.20 €/26 jours ouvrables acquis = 22,51 € brut par jour ouvrable acquis pris
 - 17 jours ouvrables en août 17, soit 22,51 € X 17 jours = 382,67 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
 - 5 jours ouvrables en décembre 17, soit 22,51 € X 5 jours = 112,55 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
 - 4 jours ouvrables (solde) en avril 18, soit 22,51 € X 4 jours = 90,04 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
- ✓ soit par un douzième chaque mois
 - 585,20 € brut / 12 mois = 48,76 € brut à régler chaque mois en plus du salaire mensuel à compter **de juin 2017 à mai 2018**. (→Rappel le contrat a commencé en septembre 2016).

10) Léa est accueillie 12h sur 4 jours pendant 36 semaines pendant la période école et 30h sur 3 jours pendant 4 semaines pendant la période vacances scolaires à 4,50 € brut. La mensualisation est égale à [(12h X 36 semaines) + (30h X 4 semaines)] X 4,50 €/12 mois = 207 € brut. L'assistant maternel a 2 enfants à charge de moins de 15 ans, il aura travaillé 32 semaines sur l'année de référence 2016-2017.

a) Calcul du nombre de jours ouvrables acquis :

$36/4 \times 2,5 = 22,50$ jours soit 23 jours ouvrables acquis + 4 jours supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans = **27 jours ouvrables acquis au 31 mai 2017**.

b) Comparaison entre les 2 méthodes de calcul :

- Rémunération qu'aurait perçue l'assistant maternel s'il avait travaillé durant les 27 jours ouvrables, **calculée sur la moyenne pondérée** puisqu'on ne peut deviner combien d'heures d'accueil l'employeur aurait confié son enfant sur le reste du temps pendant les vacances scolaires (il n'a été prévu que 4 semaines) soit 27 jours ouvrables/6 jours ouvrables X 3,9 jours moyens d'accueil ($156 \text{ jours}/40 \text{ semaines}$) = 17,55 jours arrondis à 18 jours ouvrés.

→ 18 jours ouvrés X 3,54h moyenne par jour ($552\text{h}/40 \text{ semaines}/3,9 \text{ jrs moyens}$) X 4,50 € = **286,74 € brut**

➤ **ATTENTION** en aucun cas : 18 jours ouvrés X 10h/jour (temps vacances scolaires) X 4,50 € = 810 € brut, bien que d'autres organisations prônent ce calcul. Quel salarié touche en congés payés 4 fois son salaire !

- 10 % du total de salaire septembre 2016 à fin mai 2017 = 207 € X 9 mois = 1 863 € brut

→ soit 186,30 € brut.

La méthode du dit « maintien de salaire » est plus avantageuse.

c) Modalités pour le versement du montant des congés payés :

- ✓ soit en une seule fois au mois de juin de chaque année
 - 286,74 € brut à régler en plus du salaire mensuel de juin 2017
- ✓ soit en une seule fois à la prise principale des congés de l'assistant maternel
 - 286,74 € brut à régler en plus du salaire mensuel d'août 2017
- ✓ soit au fur et à mesure de la prise des congés de l'assistant maternel
286,74 €/27 jours ouvrables acquis = 10,62 € brut par jour ouvrable acquis pris
 - 17 jours ouvrables en août 17, soit 10,62 € X 17 jours = 180,74 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
 - 5 jours ouvrables en décembre 17, soit 10,62 € X 5 jours = 53,10 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
 - 5 jours ouvrables (solde) en avril 18, soit 10,62 € X 5 jours = 53,10 € brut à régler en plus du salaire mensuel.
- ✓ soit par un douzième chaque mois
 - 286,74 € brut / 12 mois = 23,89 € brut à régler chaque mois en plus du salaire mensuel à compter **de juin 2017 à mai 2018**. (→Rappel : le contrat a commencé en septembre 2016).

❖ **Voir FT N° 18 et 19 - 2014 : Cas Pratique congés payés année complète et année incomplète**