

Les congés payés



Ouverture du droit

Dans le cadre de l'année de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), tout salarié bénéficie d'une ouverture de droit aux congés payés dès le premier jour de travail (article L. 3141-3 du Code du travail).

Durée des congés

La durée du congé payé se calcule en **jours ouvrables**. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés. Pour une année complète (52 semaines d'accueil y compris les congés payés de l'assistant maternel) comme pour une année incomplète (moins de 47 semaines d'accueil), le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables, par période de 4 semaines (consécutives ou non) de travail effectif.

Prise de congés annuels

Les congés payés doivent être pris. Un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord écrit entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu :

- dans le cadre d'un seul employeur, celui-ci fixe la date des congés
- dans le cadre de plusieurs 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, à compter du 1^{er} janvier et **au plus tard le 1^{er} mars de chaque année**, la date des congés.

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 les employeurs dans les mêmes délais.

Fractionnement des congés payés

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus,
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

ATTENTION ! la cinquième semaine de congés payés ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

La rémunération des congés acquis

L'indemnité de congés payés doit correspondre au plus favorable pour le salarié :

- 1/ soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)
- 2/ soit au 1/10^e (10 %) de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés de l'année précédente) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...)

En année complète, les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

En année incomplète, à compter du 1^{er} juin de l'année suivante, la rémunération des congés payés pourra être versée selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- en une seule fois avec le salaire de juin ;
- lors de la prise principale du congé ;
- au fur et à mesure de la prise des congés ;
- soit par 12^e chaque mois.

ATTENTION ! La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Le paiement s'effectue en net.

Lorsque l'accueil est occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^e versée à la fin de chaque accueil.



Décompte des congés pris

Le premier jour de congé à décompter est le premier jour où l'enfant aurait dû être accueilli, le dernier jour est le jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Congé supplémentaire

Article L. 3141-8 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2016-1088

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins 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 prévu à l'article L. 3141-3 du Code du travail (30 jours ouvrables).

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 et tout enfant en situation de handicap, sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer.





*Ce dépliant est un document simplifié.
Il fait référence aux textes législatifs et réglementaires,
ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*

**Ce document a été élaboré par
les Relais assistants maternels du Cher
en partenariat avec le Département du Cher
et la caisse d'Allocations familiales du Cher**



Mis à jour le 2 février 2018.

