

## FICHE 1/5 : SYNTHÈSE CONGES PAYES

Règle applicable	CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs	CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs	CDD de remplacement d'un salarié absent
<b>Acquisition des congés payés (CP)</b>	<p>Les <b>congés payés (CP)</b> s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables* par mois de travail effectif (ou règles d'équivalence) au cours de la période de référence allant du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (par exemple, du 1er juin 2021 au 31 mai 2022), quelle que soit la durée hebdomadaire de travail du salarié.</p> <p>Ex. : le salarié qui travaille 18 heures par semaine aura droit à 2,5 jours ouvrables de CP par mois travaillé ou par période équivalente comme le salarié qui travaille 45 heures par semaine.</p> <p>Seules des périodes de travail effectif ou des périodes assimilées à du temps de travail effectif permettent au salarié d'acquérir des congés payés.</p> <p><u>Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les périodes de congés payés de l'année précédente,</li> <li>- les congés pour événements familiaux,</li> <li>- les jours fériés chômés,</li> <li>- les périodes de formation professionnelle réalisées sur le temps de travail du salarié,</li> <li>- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption,</li> <li>- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet,</li> <li>- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnel (un mois d'arrêt de travail donnera droit à 2 jours ouvrables de congés payés),</li> <li>- la journée de la défense et de la citoyenneté,</li> <li>- le congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française.</li> </ul> <p>La prise de congés sans solde n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.</p> <p>* Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés.</p>		Acquisition selon les règles d'équivalence quelle que soit la durée du contrat
<b>Détermination du nombre de jours de congés payés acquis et règles d'équivalence</b>	<p>Lorsque la période d'acquisition n'est pas entièrement travaillée, il faut appliquer les règles d'équivalence qui consistent à acquérir 2,5 jours ouvrables toutes les 4 semaines de travail ou tous les 24 jours de travail ou assimilé(e)s à du temps de travail effectif (pour un salarié travaillant 6 jours sur 7 jours par semaine).</p>		
	La méthode en mois s'applique lorsque la période de référence est entièrement travaillée.	La méthode en mois ne pourra pas s'appliquer en cas d'accueil régulier sur 46 semaines ou moins puisque les semaines programmées d'absence de l'enfant accueilli n'ouvrent pas droit à l'acquisition de congés payés. Seules les règles d'équivalence en semaines et en jours sont applicables à un accueil régulier sur 46 semaines ou moins.	
	Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Ex. : 2,75 jours doit être arrondi à 3 jours ouvrables de CP acquis.		

Règle applicable	CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs	CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs	CDD de remplacement d'un salarié absent
<b>Droit maximum à CP</b>	<p>5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables si la période de référence est intégralement travaillée</p> <p>Un droit à congés payés, limité à 24 jours ouvrables, si la totalité de la période de référence est non travaillée du fait de la maladie ou de l'accident non professionnel du salarié.</p> <p>Un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables même si non acquis au titre des CP</p>	<p>Un droit à congés payés inférieur à 30 jours ouvrables (moins de 5 semaines de CP) ; le nombre de jours de CP acquis sera fonction du nombre de semaines ou de jours travaillé(e)s sur la période de référence</p> <p>Un droit à congés payés, limité à 24 jours ouvrables, si la totalité de la période de référence est non travaillée du fait de la maladie ou de l'accident non professionnel du salarié.</p> <p>Mais un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables même si non acquis au titre des CP</p>	<p>5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables si la période de référence est intégralement travaillée</p> <p>Un droit à congés payés, limité à 24 jours ouvrables, si la totalité de la période de référence est non travaillée du fait de la maladie ou de l'accident non professionnel du salarié.</p> <p>Mais un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables même si non acquis au titre des CP</p>
<b>Fixation des dates de CP</b>	<p>Les périodes habituelles de congés du salarié sont déterminées dans le contrat de travail.</p> <p>Les congés du salarié sont fixés d'un commun accord, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année. A défaut d'accord, c'est l'employeur qui fixe les dates au 1<sup>er</sup> mars, et en informe le salarié.</p> <p>Mais en cas de multi-employeurs, ces derniers doivent s'efforcer de fixer, d'un commun accord avec l'assistant maternel, et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, les dates de congés de l'assistant maternel.</p> <p>A défaut d'accord, au 1<sup>er</sup> mars de chaque année au plus tard, c'est l'assistant maternel qui fixera lui-même les dates de 4 semaines en été (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre) et 1 semaine en hiver (entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril), pour lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant.</p> <p>Dans ce cas, le salarié communique les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses employeurs au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.</p> <p>Attention ceci s'entend dans la limite des congés payés acquis par le salarié.</p> <p>Ainsi, en cas de multi-employeurs, le salarié peut être à la fois en congés payés avec un de ses employeurs et en congés sans solde avec l'autre de ses employeurs.</p>	<p>Les semaines de CP coïncident avec les semaines programmées de non accueil de l'enfant définies au contrat.</p>	<p>Prise effective des congés payés acquis si la durée du contrat le permet et si l'employeur l'y autorise.</p> <p>A défaut de prise des CP acquis, paiement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat</p>

Règle applicable	CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs	CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs	CDD de remplacement d'un salarié absent
<b>Modalités de prise des CP</b>	<p>Les congés payés annuels doivent être pris. La prise des congés doit se faire à partir du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours jusqu'au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>Le congé principal doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre (période légale de prise du congé principal).</p> <p>Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés payés (soit 24 jours ouvrables (hors 5<sup>ème</sup> semaine).</p> <p>Un CP de 12 jours ouvrables consécutifs minimum doit être attribué au cours de cette période, sous réserve de son acquisition. Si le droit à CP acquis est inférieur à 12 jours ouvrables, les CP doivent être pris en totalité et en continu.</p>		
<b>Fractionnement des congés payés</b>	<p>Lorsqu'une partie du congé principal (au-delà des 12 jours ouvrables minimum) est pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, il donne droit à des CP supplémentaires pour fractionnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus,</li> <li>- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours,</li> <li>- aucun jour, si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de cette période est inférieur ou égal à 2 jours.</li> </ul> <p>Lorsque la demande de fractionnement du congé principal est à l'initiative du salarié, l'employeur peut refuser sa demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux CP supplémentaires pour fractionnement.</p> <p>La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de fractionnement.</p>		
<b>Exception : La prise des congés payés, déjà acquis, par anticipation</b>	<p>En principe, les congés payés sont pris l'année de référence suivant la période d'acquisition, et au plus tôt, à compter du 1<sup>er</sup> mai de l'année en cours.</p> <p>Par exception, et si l'employeur est d'accord, le salarié peut prendre ses congés payés déjà acquis par anticipation.</p> <p><b>Dans cette situation, il est préconisé de formaliser l'accord des parties par écrit dans le contrat de travail ou au moment de la prise des CP (dans un avenant).</b> Dans ce cas, l'employeur devra rémunérer les congés payés au moment où ils seront pris par le salarié.</p>		
		<p><b>Attention</b> : les CP pris par anticipation, devant être rémunérés au moment de leur prise, ceci peut compliquer le calcul et le versement de l'indemnité de CP déjà prévu au contrat.</p>	

Règle applicable	CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs	CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs	CDD de remplacement d'un salarié absent
<b>Exception : La prise des congés payés, déjà acquis, par anticipation (suite)</b>		Par ailleurs, dans ce type d'accueil, les périodes de congés habituelles du salarié sont déjà déduites du calcul de la mensualisation. Ainsi, les périodes de congés sans solde sont déjà déduites du salaire mensuel et les périodes correspondant à des CP acquis par le salarié sont à rémunérer en sus du salaire mensuel selon la modalité prévue dans le contrat de travail. La CCN dispose dans son article 102.1.2.2 que le montant de l'indemnité de CP est déterminé au 31 mai de chaque année et qu'elle doit être versée <b>à l'issue de chaque période de référence</b> , selon la modalité retenue dans le contrat de travail.	
<b>Décompte des CP pris</b>	Le décompte doit être fait en jours ouvrables. Jours ouvrables = tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés. Il se décompte du 1 <sup>er</sup> jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise. Une semaine entière de congés payés correspond à 6 jours ouvrables de congés payés pris, quelque soit les jours travaillés par le salarié. Une semaine entière de congés payés comportant un jour férié chômé correspond à 5 jours ouvrables de congés payés pris, quelque soit les jours travaillés par le salarié.  <b>Exemple 1</b> : un assistant maternel qui travaille lundi, mardi, jeudi et vendredi se verra décompter 6 jours ouvrables au titre de la prise de ses CP lorsqu'il prend une semaine entière de CP (soit les lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi).  <b>Exemple 2 avec un jour férié chômé</b> : un assistant maternel qui travaille lundi, mardi, jeudi et vendredi et qui prend une semaine avec un jeudi férié et chômé, se verra décompter 5 jours ouvrables au titre de la prise de ses CP lorsqu'il prend une semaine entière de CP (soit les lundi, mardi, mercredi, vendredi et samedi, le jeudi férié étant un jour non ouvrable).		
<b>Montant de l'indemnité de congés payés (ICP) due</b>	<b>Il faut comparer</b> la règle du maintien de salaire et la règle du dixième (10%) et appliquer la règle la plus favorable au salarié.		
	A quelle date effectuer cette comparaison ? Au moins une fois par an au 31 mai de chaque année ou lors de la prise des CP acquis S'il y a lieu de régulariser et de verser une indemnité complémentaire de congés payés, elle pourra être réglée par l'employeur sur la paie du mois de juin.	A quelle date effectuer cette comparaison ? Au 31 mai de chaque année.  S'il y a lieu de régulariser et de verser une indemnité complémentaire de congés payés, elle pourra être réglée par l'employeur sur la paie du mois de juin.	Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié (art. L.1242-16 Code du travail). L'indemnité de fin de contrat (= indemnité de précarité) est prise en compte dans le calcul du montant de l'indemnité de congés payés (Circulaire DRT n° 90-18, 30 octobre 1990).

Règle applicable	CDI sur 52 semaines sur une période de 12 mois consécutifs	CDI sur 46 semaines ou moins sur une période de 12 mois consécutifs	CDD de remplacement d'un salarié absent
<b>Montant de l'indemnité de congés payés (ICP) due (suite)</b>	L'indemnité de CP se substitue au salaire mensuel de base. Par conséquent, le salaire mensuel de base maintenu comprend la somme due au titre des congés payés acquis et pris par le salarié.	L'indemnité de CP s'ajoute au salaire mensuel de base.	L'indemnité de CP :  - soit se substitue au salaire de base s'il y a eu une prise effective des CP pendant le contrat,  - soit est payée en fin de contrat sous forme d'indemnité compensatrice de CP (ICCP)
	Le paiement des CP selon la règle du dixième (10%) dès le premier mois de signature du contrat de travail n'est pas conforme à la réglementation applicable et est proscrit par la CCN.		
<b>Date du paiement des congés payés</b>	Au moment où ils sont pris	En accord des parties, précisé dans le contrat : - soit en une seule fois au mois de juin suivant la date d'embauche ; - soit lors de la prise principale des congés ; - soit au fur et à mesure de la prise des congés payés.	L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf : - s'il y a eu prise de CP au cours du contrat, - si la relation de travail se poursuit par un CDI (article L.1242-16 Code du travail).