

FICHE 1/5 : SYNTHÈSE CONGES PAYES

Règle applicable	CDI en année complète	CDI en année incomplète	CDD
Acquisition des congés payés (CP)	<p>Les congés payés (CP) s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (ou règles d'équivalence) au cours de la période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (par exemple, du 1er juin 2018 au 31 mai 2019), 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 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"> - les périodes de congés payés de l'année précédente, - les congés pour événements personnels, - les jours fériés chômés, - les congés de formation professionnelle, - les congés de maternité et d'adoption, - les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, - les jours pour appel de préparation à la défense nationale. <p>Ainsi, la maladie non professionnelle du salarié ou la prise de congés sans solde n'ouvrent pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.</p>		Acquisition selon les règles d'équivalence quelle que soit la durée du contrat
Détermination du nombre de congés payés acquis et règles d'équivalence	Lorsque la période d'acquisition n'est pas entièrement travaillée, il faut appliquer les règles d'équivalence qui consiste à acquérir 2,5 jours ouvrables toutes les 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif ou tous les 24 jours de travail (pour un salarié travaillant 6j/7j par semaine).		
	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 en année incomplète 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 en année incomplète.
	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 en année complète	CDI en année incomplète	CDD
Droit maximum à CP	5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables si la période de référence est intégralement travaillée En cas de multi-employeurs, 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	< 5 semaines de CP correspondant à 30 jours ouvrables selon le nombre de semaines ou de jours travaillés sur la période de référence Mais un droit à congés annuels complémentaires non rémunérés qui permet au salarié de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables	
Fixation des dates de CP	La date des congés est fixée par l'employeur dans le cadre d'un employeur unique. 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 ^{er} mars, les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord, au 1 ^{er} 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 ^{er} mai et le 31 octobre) et 1 semaine en hiver (entre le 1 ^{er} novembre et le 30 avril), pour lui permettre de bénéficier de congés effectifs sans aucun accueil d'enfant. Attention ceci s'entend dans la limite des congés acquis par le salarié. 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.		Prise effective des congés payés si la durée du contrat le permet et que l'employeur l'y autorise sinon paiement d'une indemnité compensatrice en fin de contrat
	Les semaines de CP s'imputent sur les semaines d'accueil de l'enfant.	Les semaines de CP coïncident avec les semaines programmées de non accueil de l'enfant définies au contrat.	
Modalités de prise des CP	Les congés payés annuels doivent être pris. La prise des congés doit se faire à partir du 1 ^{er} mai de l'année précédente jusqu'au 30 avril de l'année suivante. Le congé principal doit être pris entre le 1 ^{er} mai et le 31 octobre (période légale de prise des CP). Le congé principal est au plus égal à 24 jours ouvrables (hors 5 ^{ème} semaine). Un CP de 12 jours ouvrables consécutifs doit être attribué au cours de cette période, sous réserve de son acquisition. Si le droit à CP acquis est < à 12 jours ouvrables, les CP doivent être pris en totalité et en continu.		
Exception : la prise des congés payés déjà acquis par anticipation	En principe, les congés payés sont pris l'année de référence suivant la période d'acquisition. Par exception et si l'employeur est d'accord, le salarié peut prendre ses congés déjà acquis par anticipation. 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 ce cas, l'employeur devra rémunérer les congés payés au moment où ils seront pris par le salarié.		
Fractionnement des congés payés	La prise du congé principal restant au-delà des 12 jours ouvrables, en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à des CP 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, - aucun jour, si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de cette période est inférieur ou égal à 2 jours. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de fractionnement.		

Règle applicable	CDI en année complète	CDI en année incomplète	CDD
Décompte des CP pris	<p>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^{er} jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise. Ex. : 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).</p>		
Montant de l'indemnité de congés payés (ICP) due	<p>Il faut comparer 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 (en pratique, au 31 mai de chaque année). Si une indemnité complémentaire de congés payés est due, elle pourra être réglée par l'employeur sur la paie du mois de juin.</p>		<p>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).</p>
	<p>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.</p>	<p>L'indemnité de CP s'ajoute au salaire mensuel de base.</p>	<p>L'indemnité de CP se substitue au salaire de base s'il y a une prise effective des CP pendant le contrat ou est payée en fin de contrat sous forme d'indemnité compensatrice de CP (ICCP)</p>
	<p>Le paiement des CP selon la règle du dixième (10%) dès le premier mois de signature du contrat de travail est souvent pratiqué ; or, ce système n'est pas conforme ni à la législation, ni à la convention collective. Par ailleurs, il peut-être dans un certain nombre de cas défavorable à l'assistant maternel.</p>		
Date du paiement des congés payés	<p>Au moment où ils sont pris</p>	<p>En accord des parties, précisé dans le contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - soit par 12^e chaque mois à compter du 1^{er} juin suivant la date d'embauche. 	<p>L'indemnité est versée à la fin du contrat, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI (article L.1242-16 Code du travail).</p>