

Editorial

Bonjour,

En cette période estivale, nous vous proposons un bulletin spécialement dédié aux congés payés des assistants maternels agréés.

Nous vous souhaitons une bonne lecture et un très bel été.

(Merci à Béatrice et Cécile du service RSJ pour leur contribution).

Stéphane Gauvain.

Sommaire

I. L'acquisition des congés payés	2
II. La prise et le décompte des jours de congés payés	3
III. Le paiement des congés et les modalités déclaratives	5



I. L'acquisition des congés payés

L'assistant maternel a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur.

1. La période d'acquisition

La période d'acquisition des congés payés s'étend du **1er juin au 31 mai** de l'année suivante.



Pour un **début de contrat**, la période de référence s'étalera de la **date d'embauche jusqu'au 31 mai**. En cas de **fin de contrat**, elle court du **1er juin jusqu'à la date de fin du contrat**.

Tous les salariés, **quelle que soit leur durée hebdomadaire de travail ou la répartition de leurs jours travaillés**, acquièrent **le même nombre de jours de congés payés**. Qu'un salarié travaille 2 jours ou 5 jours par semaine, **il bénéficie du même droit à congés**, soit **2,5 jours ouvrables par mois** ou pour chaque période de 4 semaines de travail effectif (ou assimilé) chez le même employeur.

Le total annuel ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.

Au moment de la prise des congés, le salarié à temps partiel pose ses congés **comme un salarié à temps plein** : on décompte **tous les jours ouvrables compris dans sa période d'absence**, même ceux où il ne devait pas travailler.

Par exemple, s'il travaille du **lundi au mercredi** et prend une semaine complète, **6 jours ouvrables** seront déduits.

Les **jours ouvrables** correspondent à **tous les jours de la semaine**, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés chômés. Ainsi, **une semaine sans jour férié comprend 6 jours ouvrables**. Si le total de jours acquis comprend un **nombre décimal**, celui-ci est **arrondi à l'entier supérieur**. Le solde des congés est **calculé chaque année au 31 mai**.

2. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence est entièrement travaillée

Si la période de référence est entièrement travaillée (mensualisation sur 52 semaines), le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé au travail effectif (1).



(1) Sont assimilés au travail effectif pour l'acquisition des CP: les périodes de congés payés de l'année précédente, les congés pour événements familiaux, les jours fériés chômés, les congés de formation, les périodes de congé de maternité et congés liés à la grossesse, de paternité et d'adoption, les périodes pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou non sans limite de durée, le jour de congé pour la journée de préparation à la défense, le jour de congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Le congé sans solde pour convenance personnelle n'ouvre pas de droit à congés payés.

3. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence n'est pas entièrement travaillée

Si, au cours de la période de référence, certains mois n'ont pas été entièrement travaillés (ex : embauche ou fin de contrat en cours de mois, accueil sur 46 semaines ou moins, absences), l'assistant maternel acquiert 2,5 jours ouvrables par périodes équivalentes de 4 semaines ou 24 jours (4 semaines x 6 jours ouvrables) de travail effectif ou assimilé chez le même employeur.

Il existe 2 formules pour calculer le nombre de jours de congés payés acquis lorsque la période de référence n'est pas entièrement travaillée :

- **La formule de période d'équivalence en semaines (à utiliser uniquement si le nombre de semaines de travail effectif est entier) :**

Nombre de semaines de travail effectif x 2,5 jours de congés payés / 4 semaines = nombre de jours de congés payés ouvrables acquis par le salarié.

- **La formule de période d'équivalence en jours (à utiliser dès lors que le nombre de semaines de travail effectif n'est pas entier) :**

$$[(\text{Nombre de semaines de travail effectif} \times \text{nombre de jours de travail par semaine}) + \text{nombre de jours ouvrés de travail effectif}] \times 2,5 \text{ jours de congés payés} / (4 \text{ semaines} \times \text{nombre de jour de travail par semaine}) = \text{nombre de jours de congés payés ouvrables acquis par le salarié.}$$

II. La prise et le décompte des jours de congés payés

1. La prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris. La période de référence pour la prise du congé principal* acquis est fixée du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

**Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés. La 5eme semaine peut être prise en dehors de cette période.*

L'employeur doit octroyer un congé payé d'au moins deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord entre lui et le salarié. Si le salarié a acquis moins de 12 jours ouvrables, il doit prendre ses congés en totalité et en continu.

2. Qui fixe la date des congés payés ?

Les congés de l'assistant maternel sont fixés d'un commun accord entre les parties, **au plus tard le 1er mars de chaque année.**

- Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard

le 1er mars de chaque année, la date des congés. À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses 4 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et 1 semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses employeurs, au plus tard le 1^{er} mars.

- Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul employeur, à défaut d'accord entre les parties sur les dates des congés, c'est l'employeur qui, au plus tard le 1^{er} mars, fixe ces dates et en informe l'assistant maternel.

3. Le décompte des congés payés

- ✓ Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.
- ✓ Le dernier jour de congés à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise de la garde de l'enfant.
- ✓ Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable.



Exemple :

Un salarié travaille trois jours par semaine : le lundi, mardi et mercredi.

Si le salarié 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 le salarié part en congé le mardi soir, le décompte commencera dès le mercredi.



Attention :

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant ses congés payés, les jours de congés qui coïncident avec la période d'arrêt ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie (avec application de la formule d'absence). Les congés non pris pourront être posés à un autre moment.

III. Le paiement des congés et les modalités déclaratives

À la fin de la période d'acquisition des congés payés, au 31 mai de chaque année, l'employeur doit calculer l'indemnité due à son salarié.

$$\int x^n dx = \frac{x^{n+1}}{n+1} + C$$

Il existe deux méthodes de calcul. La plus avantageuse financièrement pour le salarié doit être retenue. Le montant des congés payés doit être déclaré au moment du versement.

Les textes prévoient que le **calcul s'effectue à partir des salaires bruts**. Dans ce cas, le montant **doit être converti en net pour versement de la rémunération et pour la déclaration** auprès de l'Urssaf service Pajemploi.

1. La méthode des 10%

Elle correspond au 1/10e de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, repas...).



Formule de calcul :

Total des salaires déclarés sur la période de référence x 10 %

2. La méthode du maintien de salaire

Elle correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, repas...).



Formule de calcul* :

(Nbre de jours de CP acquis/6 jours ouvrables **) x nombre d'heures de garde par semaine x salaire horaire = montant des congés payés par maintien de salaire.

* La formule intégrée par le service Pajemploi est conforme à la CCN, d'autres formules existent et peuvent être utilisées par les parents employeurs.

** paramètre fixe

3. Calcul et paiement congés payés pendant une période d'absence assimilée à du travail effectif

Lors d'une période de congé de maternité ou d'adoption, d'accident de trajet, d'accident du travail ou d'arrêt de travail pour maladie professionnelle, le salarié continue d'acquies des congés qui doivent lui être rémunérés.

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, selon la méthode du dixième, le particulier employeur doit reconstituer les salaires sur la base du salaire mensualisé prévu au contrat de travail pendant la période de congé de maternité ou

d'adoption, d'accident trajet, d'accident travail et d'arrêt de travail pour maladie professionnelle.

De plus, pendant ce type d'absence, le contrat de travail est suspendu. L'indemnité de congés payés doit être versée à la date prévue au contrat de travail malgré sa suspension. La déclaration de salaire devra être effectuée auprès de l'Urssaf service Pajemploi.



Bon à savoir : L'arrêt de travail pour maladie non professionnelle

La période d'arrêt maladie non professionnelle permet d'acquérir des congés payés, mais selon des règles spécifiques, à savoir 2 jours de congés par mois ou par période équivalente de 4 semaines (ou 24 jours), dans la limite de 24 jours par an.

Elle a également un impact sur la rémunération de ces congés, qui est partiellement prise en compte pour la méthode du 1/10^{ième}.

Pour plus de précisions, il est recommandé de contacter la DDETS de votre département.

4. Les modalités de paiement

➤ Rémunération mensualisée sur 52 semaines

Si la rémunération est mensualisée sur 52 semaines, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par le salarié au cours de la période de référence.

L'indemnité due au titre des congés se substitue au salaire mensuel.

➤ Rémunération mensualisée sur 46 semaines ou moins

Si la rémunération est mensualisée sur 46 semaines ou moins, le montant des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel. Cette rémunération peut être versée, selon l'option choisie dans le contrat de travail :

- Soit en une seule fois au mois de juin ;
- Soit lors de la prise principale des congés ;
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés.

➤ Rémunération en cas d'accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, le montant des congés payés s'effectue à la fin de chaque accueil, uniquement avec la méthode des 10%.

5. Modalités déclaratives

➤ Case « Nombre de jours de congés payés rémunérés »

Indiquer le nombre de jours total de congés payés rémunérés.

Pendant cette période, avez-vous versé des "congés payés" à votre salarié ?
Cette question s'adresse aux gardes de 46 semaines ou moins, ou aux gardes occasionnelles

Quand verser les congés payés à votre salarié ?

☒ Oui

Nombre de journées de congés payés rémunérés*

Jours

Demi-journée

➤ Case « Salaire net »

Additionner le salaire mensualisé + somme due au titre des congés payés.

Rémunération salariale

Salaire net pour le mois *

Calculez le salaire net pour le mois [Aide](#)

Soit le nombre d'heures normales (mensualisées ou réellement effectuées) x taux horaire net

Montant net en €*

Comment remplir le salaire net total ?

Le salaire net total comprend :

- le salaire de base éventuellement minoré pour les absences non rémunérées ;
- la rémunération due au titre des heures complémentaires et/ou majorées ;
- le montant dû au titre des congés payés s'il y a lieu.

[Aide](#)

➤ Case « Jours d'activité »

Indiquer le nombre de jours mensualisés ou réels pour la garde occasionnelle.

Jours d'activité à déclarer dans le mois*

Calculez le nombre de jours d'activité

Additionnez les jours pour chacun des enfants gardés

- Si la garde est mensualisée : Nombre de jours mensualisés
- Si la garde est occasionnelle : Nombre de jours de garde réellement effectués

Jours avec décimale, quelle est la règle d'arrondi ?

Jours d'activité*

Sans décimale

➤ Case « Heures normales » (ou effectives pour l'accueil occasionnel)

Additionner le nombre d'heures mensualisées + nombre d'heures payées au titre des congés (rémunération nette des congés / taux horaire net).

NB : nombre d'heures mensualisées = nombre d'heures de garde par semaine * nombre de semaines programmées / 12 mois.

Heures normales à déclarer dans le mois*

Calculez le nombre d'heures au taux normal à déclarer dans le mois

Additionnez les heures pour chacun des enfants gardés

- Si la garde est mensualisée : nombre d'heures mensualisées
- Si la garde est occasionnelle : nombre d'heures réellement effectuées

Heures avec décimale, quelle est la règle d'arrondi ?

Heures normales*

Sans décimale

