

ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Avertissement : Les relations entre un particulier et l'assistant maternel qu'il emploie ne sont pas régies par le code du travail (CT), mais par le code de l'action sociale et des familles (CASF). S'appliquent, en outre, les seules dispositions du code du travail auxquelles renvoie le code de l'action sociale et des familles, ainsi que la convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 (CCN), rendue obligatoire pour tous les employeurs par l'arrêté du 6 octobre 2021 (JORF 16/10/2021), sauf lorsqu'elle est moins favorable au salarié que les dispositions légales.

Droit à congé

Quelle que soit son ancienneté, l'assistant maternel a droit, sur justification, à un congé à l'occasion des événements familiaux mentionnés ci-dessous.

Nature de l'évènement	Personne concernée par l'évènement	Durée du congé pour le salarié
conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS)	salarié	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvrable
mariage	salarié	4 jours ouvrables
	enfant	1 jour ouvrable
naissance	enfant né au foyer du salarié	3 jours ouvrables
arrivée en vue d'adoption	enfant placé au foyer du salarié	3 jours ouvrables
annonce au salarié de la survenue d'un handicap chez un enfant	enfant atteint d'un handicap	2 jours ouvrables
annonce au salarié de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	enfant atteint d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer (voir D3142-1-2 CT)	2 jours ouvrables
décès	ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)	1 jour ouvrable
	père, mère, beau-père, belle-mère, père du conjoint marié, mère du conjoint marié	3 jours ouvrables
	conjoint, partenaire lié par un PACS, concubin	3 jours ouvrables
	frère, sœur	3 jours ouvrables

décès	enfant	- 7 jours ouvrés (<i>ou 9 jours ouvrables si plus favorable</i>), si l'enfant avait moins de 25 ans - 7 jours ouvrés (<i>ou 9 jours ouvrables si plus favorable</i>), si l'enfant, quel que soit son âge, était lui-même parent - 5 jours ouvrables dans les autres cas
	personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	- 7 jours ouvrés (<i>ou 9 jours ouvrables si plus favorable</i>), si la personne avait moins de 25 ans - 7 jours ouvrés, si la personne, quel que soit son âge, était elle-même parent - 5 jours ouvrables dans les autres cas
	descendant en ligne directe autre que l'enfant (<i>petit-enfant, arrière petit-enfant</i>)	1 jour ouvrable
deuil (<i>en plus du congé pour décès</i>)	enfant de moins de 25 ans, personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours ouvrables

Prise du congé

Ces jours de congé sont à prendre au moment de l'événement ou, en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'événement, sous réserve des trois cas particuliers suivants.

Le salarié a l'obligation de prendre le congé de naissance de son enfant. Il est interdit de l'employer pendant ces 3 jours de congé. Le congé commence, au choix du salarié, le jour de la naissance ou le 1^{er} jour ouvrable suivant le jour de la naissance. Toutefois, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, le congé de naissance obligatoire débute à l'issue de cette période de congés.

Le congé pour arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption est pris dans les 15 jours entourant l'évènement.

Le congé de deuil peut être pris dans l'année qui suit le décès, en 1 ou 2 périodes d'au moins 1 journée chacune. Le salarié informe l'employeur au moins 24 heures avant chaque période d'absence.

Lorsqu'un des événements familiaux figurant dans le tableau ci-dessus oblige le salarié à un déplacement de plus de 600 kilomètres (*aller-retour*), l'employeur doit, si le salarié le lui demande, lui accorder un jour ouvrable supplémentaire de congé, non rémunéré.

N.B. : Indépendamment des jours pour événements familiaux susmentionnés, il est à noter que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le(la) conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient, en plus du congé de naissance, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires, ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est composé :

- d'une période de 4 jours calendaires, faisant immédiatement suite au congé de naissance, *(pouvant être portée à 30 jours consécutifs dans certains cas d'hospitalisation de l'enfant)*,
- et d'une période de 21 jours calendaires, portée à 28 jours calendaires en cas de naissances multiples, fractionnable, prise dans les 6 mois suivant la naissance *(ou pouvant être décalée en cas d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)*.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié n'a pas droit au maintien de sa rémunération par l'employeur mais peut prétendre, sous conditions, à des indemnités journalières de sécurité sociale. La 1^{ère} période de 4 jours doit obligatoirement être prise en congé si le salarié a droit aux indemnités de sécurité sociale.

Rémunération

Ces congés pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle du salarié.

Lorsque le congé pour événement familial fait l'objet d'une indemnisation par le régime de sécurité sociale, le particulier employeur maintient le salaire sous déduction des indemnités journalières versées, afin que le salarié ne subisse aucune perte de salaire pendant la durée de l'absence. S'il perçoit les indemnités journalières directement du régime de sécurité sociale, le salarié doit fournir, sans délai, au particulier employeur les justificatifs du montant de ces indemnités.

En cas de congé de deuil, l'employeur qui a maintenu la rémunération est subrogé de plein droit dans les droits du salarié à l'indemnité journalière due par la sécurité sociale.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir, pendant son absence, une indemnisation supérieure au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Congés payés

Ces congés pour événements familiaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La durée des congés pour événements familiaux ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Ancienneté

Les congés pour événements familiaux sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

Litiges

En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, en dernier ressort *(sans possibilité d'appel, mais seulement de pourvoi devant la Cour de Cassation)*.

Textes de référence : article L423-2 du CASF, articles L3142-1 à L3142-5, R3142-1, D3142-1-1, L1225-35 à L1225-36, D1225-8 à D1225-8-1 du CT, article L331-9 du code de la sécurité sociale, articles 48.1.3.1 à 48.1.3.1.3 de la CCN.