

ASSISTANTS MATERNELS EMPLOYÉS PAR DES PARTICULIERS

CONGES PAYES

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 expressément le CASF ou un autre texte,
- et 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.

Les règles applicables aux congés payés concernent la durée de ces congés, les dates où ils sont pris et l'indemnité versée à ce titre. Certaines règles varient selon que l'accueil s'effectue sur une année complète, ou sur une année incomplète, ou qu'il est occasionnel.

Définitions

La durée de l'accueil de l'enfant est définie dans le contrat de travail :

- accueil sur une année complète : il est prévu que toutes les semaines de l'année, hormis les congés payés, soient travaillées ;
- accueil sur une année incomplète : le nombre prévu de semaines travaillées dans l'année est inférieur ou égal à 46 semaines ; les périodes non travaillées excèdent donc la durée légale de 5 semaines de congés payés ;
- accueil occasionnel : accueil de courte durée et qui n'a pas de caractère régulier.

Pour définir le type d'accueil, l'année est la période de 12 mois consécutifs commençant à la date de prise d'effet du contrat de travail, ou à sa date anniversaire.

L'accueil sur une année complète et l'accueil sur une année incomplète sont dits « accueil régulier »

La période de référence prise en considération pour le calcul des droits à congés payés va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés va du 1^{er} mai de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Les jours ouvrables sont constitués par tous les jours calendaires, hormis les dimanches et les jours fériés chômés. Ils se distinguent des jours travaillés, dits ouvrés. Ainsi, une semaine civile sans jour férié comporte 6 jours ouvrables, non compris le dimanche, quel que soit le nombre de jours pendant lesquels l'enfant est confié à l'assistant maternel pendant cette semaine (*jours ouvrés*).

Le premier jour de congé est le premier jour ouvrable où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas en congé. Pour apprécier la durée du congé, il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter de ce premier jour de congé jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail. Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Exemple : Travail habituel du lundi au vendredi. Repos hebdomadaire le dimanche.
Travail jusqu'au vendredi 30 juin 2023 inclus, puis congés. Reprise du travail lundi 24 juillet 2023.
Congé payé = du lundi 3 juillet au samedi 22 juillet, dont le vendredi 14 juillet férié = 18 - 1 jours
ouvrables = 17 jours ouvrables.

Durée des congés payés

Les dispositions légales mentionnées ci-dessous ne portent pas atteinte aux stipulations de la convention collective, d'accords collectifs, du contrat de travail ou des usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.

La durée des congés payés dépend du nombre de jours travaillés au service de l'employeur pendant la période de référence, dans le cadre du contrat de travail en cours. En cas de pluralité d'employeurs simultanés, elle se calcule pour chacun d'eux, indépendamment des autres. En cas de pluralité d'enfants pour le même employeur, elle se calcule pour chaque contrat, donc pour chaque enfant.

Le salarié a droit à congés payés dès le premier jour de contrat, sans condition de durée minimale d'ancienneté.

1. Congé payé annuel de base

Le salarié a droit à de 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif ou assimilé au cours de la période de référence, dans la limite de 30 jours ouvrables, soit 5 semaines.

Pour la détermination de la durée du congé, les périodes suivantes sont assimilées à des périodes de travail effectif :

- congés payés ;
- jours fériés chômés ;
- congés pour événements familiaux (*voir fiche*) ;
- congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption ;
- suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- formation professionnelle obligatoire,
- autre formation professionnelle si elle est considérée comme du travail effectif ;
- congé pour la journée de la défense et de la citoyenneté ;
- congé pour la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française ;
- maintien ou rappel au service national à un titre quelconque.

Sont considérées comme équivalentes à 1 mois de travail effectif ou assimilé :

- une période de 4 semaines de travail effectif ou assimilé ;
- ou une période de 24 jours ouvrables de travail effectif ou assimilé.

Ainsi, par exemple :

- 48 semaines de travail effectif ou assimilé, soit 12 fois 4 semaines, sont équivalentes à 12 mois de travail effectif ;
- 20 semaines de travail effectif ou assimilé, soit 5 fois 4 semaines, sont équivalentes à 5 mois de travail effectif ;
- 32 semaines et 3 jours de travail effectif ou assimilé, soit 32,5 semaines, soit 8,125 fois 4 semaines, sont équivalentes à 8,125 mois de travail effectif.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Ainsi, dans les exemples susmentionnés,

- pour 12 mois de travail effectif ou assimilé, le droit à congé est de $12 \times 2,5$ jours = 30 jours ouvrables de congés ;
- pour 5 mois de travail effectif ou assimilé, le droit à congé est de $5 \times 2,5$ jours = 12,5 arrondis à 13 jours ouvrables de congés ;
- pour 8,125 mois de travail effectif ou assimilé, le droit à congé est de $8,125 \times 2,5$ jours = 20,3125 arrondis à 21 jours ouvrables de congés.

2. Congé payé supplémentaire pour enfants à charge

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer du salarié et qui est :

- soit âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ;
- soit en situation de handicap, sans condition d'âge.

Les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de :

- 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge si le congé légal est inférieur ou égal à 6 jours ;
- ou 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge si le congé légal est supérieur à 6 jours.

Les salariés âgés d'au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul des jours de congé annuel et des jours de congé supplémentaires puisse excéder 30 jours.

Ainsi, par exemple,

- un assistant maternel âgé de 20 ans, ayant 2 enfants à charge, et qui a acquis 6 jours de congés payés, a droit à $2 \times 1 = 2$ jours ouvrables supplémentaires, soit 8 jours ouvrables en tout ;
- un assistant maternel âgé de 20 ans, ayant 2 enfants à charge, et qui a acquis 30 jours de congés payés de base, a droit à $2 \times 2 = 4$ jours ouvrables supplémentaires, soit 34 jours ouvrables en tout ;
- un assistant maternel âgé de 30 ans, ayant 2 enfants à charge, et qui a acquis 20 jours de congés payés, a droit à $2 \times 2 = 4$ jours ouvrables supplémentaires, soit 24 jours ouvrables en tout ;
- un assistant maternel âgé de 40 ans, ayant 4 enfants à charge, et qui a acquis 25 jours de congés payés a droit à $4 \times 2 = 8$ jours ouvrables supplémentaires, ramenés à 5 jours compte tenu de la limite de 30 jours ouvrables en tout.

3. Congé annuel complémentaire non payé

Lorsqu'il est prévu au contrat de travail que l'accueil s'effectue de façon régulière (*donc hors cas d'accueil occasionnel*) et que le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés, il a droit à un congé complémentaire non rémunéré pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables.

Les dates de ce congé complémentaire non payé sont fixées selon la même procédure que pour les congés payés, en sorte que le salarié puisse bénéficier d'un repos effectif, payé ou non, de 30 jours ouvrables par an, aux mêmes dates pour tous les employeurs s'il en a plusieurs.

Les congés payés annuels doivent être pris.

1. Procédure de fixation des dates

Les dates des congés payés sont déterminées en sorte que l'assistant maternel n'ait aucun enfant à accueillir pendant ses congés, qu'il s'agisse des congés payés ou des congés complémentaires non payés. Elles sont donc les mêmes pour tous les employeurs simultanés d'un salarié donné.

Ces dates sont fixées d'un commun accord entre l'assistant maternel et son ou ses employeurs, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

A défaut d'accord au 1^{er} mars, elles sont fixées par écrit à cette date :

- soit par l'employeur, si le salarié a un seul employeur ;
- soit par le salarié, s'il a plusieurs employeurs simultanés.

2. Période de prise des congés

On appelle congé principal les 4 premières semaines de congés.

Si les dates des congés payés sont décidées par le salarié, il fixe ces dates pour 4 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et pour 1 semaine en hiver.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Si les droits acquis sont supérieurs à 12 jours ouvrables, un congé payé de 2 semaines continues (*soit 12 jours ouvrables consécutifs*) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le solde du congé principal doit être pris dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non, sauf accord écrit entre employeur(s) et salarié pour qu'il soit pris, en tout ou partie, en-dehors de cette période.

3. Congés payés supplémentaires pour fractionnement du congé principal de 4 semaines

S'il est pris en tout ou partie en-dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, le solde du congé principal, au-delà de 12 jours ouvrables, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

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

Ces jours supplémentaires sont obligatoirement dus si le fractionnement est à l'initiative du ou des employeurs. Si le fractionnement résulte d'une demande du salarié, le ou les employeurs peuvent refuser la demande ou la conditionner à une renonciation écrite par le salarié aux congés supplémentaires pour fractionnement.

La 5^{ème} semaine ne donne pas droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

4. Maladie ou accident pendant les congés

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant ses congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas comptés comme congés, ni indemnisés comme congés. L'absence est traitée comme une absence pour maladie ou accident et les jours de congés sont posés à un autre moment.

5. Autres évènements

Ne peuvent pas être déduits du congé annuel :

- les absences autorisées ;
- les congés de maternité, paternité ou d'adoption ;
- les jours d'absence pour maladie ou accident ;
- les jours de chômage ;
- la période de préavis ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Ne peuvent pas être imputés sur les congés payés annuels :

- les congés pour évènements familiaux ;
- le congé de solidarité familiale,
- le congé de proche aidant.

Indemnité de congés payés

1. Montant

a) Minimum selon la règle du 1/10, dans tous les types d'accueil

Le montant total de l'indemnité de congés payés brute est au moins égal à 1/10 de la rémunération brute reçue au cours de la période de référence, incluant notamment :

- la rémunération pour les heures de travail effectuées, y compris les majorations éventuelles (*heures supplémentaires, difficultés particulières, ...*) ;
- la rémunération maintenue dans différentes périodes non travaillées, dont notamment :
 - o absences de l'enfant non prévues au contrat (*hors périodes non rémunérées de maladie de l'enfant accueilli*),
 - o congés pour évènements familiaux,
 - o formation obligatoire organisée par le conseil départemental, etc ;
- l'indemnité de congé payé de l'année précédente.

La rémunération prise en compte n'inclut pas :

- les indemnités de repas,
- les indemnités d'entretien,
- les autres indemnités éventuelles pour remboursement de frais.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations.

Il n'est pas dû d'indemnité de repas, d'entretien ni d'autres remboursements de frais pendant les congés.

b) Comparaison avec la règle du maintien du salaire, en cas d'accueil sur une année complète ou d'accueil sur une année incomplète

Au 31 mai de l'année en cours, le point est fait :

- sur le nombre de jours de congés acquis pendant la période de référence ;
- sur la rémunération brute versée au cours de l'année de référence (*hors indemnité de repas, d'entretien et autres remboursements de frais*).

Le montant de l'indemnité de congés payés brute est au moins égal à la rémunération brute (*hors indemnité de repas, d'entretien et autres remboursements de frais*) qui aurait été versée pour une durée d'accueil égale au nombre de jours de congés payés acquis pendant la période de référence.

Pour ce calcul, le temps de travail correspond à la durée normale habituelle d'accueil de l'enfant confié à l'assistant maternel pendant toute la période de référence, et non à une durée exceptionnelle qui aurait éventuellement été pratiquée au moment de la prise des congés.

La solution la plus favorable au salarié entre la règle du maintien de salaire et la règle du 1/10 est retenue.

2. Modalités de paiement

a) En cas d'accueil occasionnel

La rémunération des congés, calculée selon la seule règle du 1/10, est versée à la fin de chaque accueil.

b) En cas d'accueil sur une année complète

Les congés payés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

L'indemnité de congés se substitue au salaire de base pour la durée correspondante. En effet, dans ce cas, le salaire est mensualisé sur la base de 52 semaines par an, congés compris.

Le salaire du mois où un congé est pris :

- est réduit en fonction du nombre d'heures non travaillées du fait du congé ;
- est augmenté de l'indemnité de congé payé acquise.

Si le salarié a acquis le nombre de jours de congés payés correspondant à la durée d'interruption du travail, il reçoit le montant habituel de son salaire mensualisé, ou un montant supérieur lorsque la règle du 1/10 lui est plus favorable.

Si le salarié n'a pas acquis au service d'un employeur donné le nombre de jours de congés payés correspondant à la durée de l'interruption du travail (*congé payé acquis plus long au service d'un autre employeur simultanément, ou congé complémentaire non payé*), son salaire mensuel peut s'en trouver réduit.

c) En cas d'accueil sur une année incomplète :

L'indemnité de congés payés s'ajoute au salaire mensuel brut mensualisé, calculé conformément à l'article 109-2 de la convention collective nationale. En effet, dans ce cas, le salaire est mensualisé en fonction du seul nombre de semaines d'accueil, non compris les congés payés. Il n'y a donc pas lieu de réduire le salaire mensualisé habituel du fait de la prise du congé.

L'indemnité de congés payés est versée, à l'issue de la période de référence, selon la modalité qui a été convenue par accord des parties et qui doit être indiquée 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.

Quoiqu'il en soit, le total des versements effectués au titre des congés payés pendant l'année de prise des congés doit être au moins égal à la fois :

- au salaire correspondant au nombre de jours de congés acquis, selon l'horaire habituel ;
- et à 1/10 de la rémunération brute de l'année de référence.

3. Bulletin de paye

Lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée, le bulletin de paye mentionne notamment :

- les dates du congé payé,
- le montant de l'indemnité correspondante.

Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la rémunération de l'ensemble des congés payés qu'il a acquis mais qu'il n'a pas encore pris :

- au titre de l'année de référence d'une part,
- et au titre de l'année en cours d'autre part.

Cette indemnité est due dans tous les cas de rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, y compris en cas de faute lourde du salarié.

En cas d'accueil régulier (*année complète ou incomplète*), l'indemnité est la plus favorable au salarié entre le montant résultant de la règle du 1/10 et celui résultant de la règle du maintien de salaire. En cas d'accueil occasionnel, seule la règle du 1/10 est appliquée.

TEXTES DE REFERENCE :

Durée des congés : article L423-2 CASF et articles L3141-3 à L3141-11, D3141-3, R 3141-4, L3142-2, L6321-2, L6321-6 CT, articles 47-1, 47-2 48-1-1-1, 48-1-1-2, 48-1-3-1-1, 48-1-3-2, 48-1-3-3 CCN

Congé complémentaire non payé : article 102-2 CCN

Prise des congés : articles L423-23, D423-16 CASF, articles 48-1-1-3, 102-1-1 CCN

Fractionnement du congé principal : article 48-1-1-4 CCN

Indemnité de congés payés : L423-6 CASF, articles 48-1-1-5, 102-1-2-1 à 102-1-2-3 CCN

Indemnité compensatrice de congés payés : article L423-7 CASF, articles 67, 123, 123-1, 123-2 CCN,

Calcul de l'indemnité selon la durée habituelle du travail, et non selon un horaire supérieur exceptionnel : Cassation Sociale n° 17-26232 du 09/05/2019

Mentions sur le bulletin de paye : L423-2 CASF, R3243-1 CT