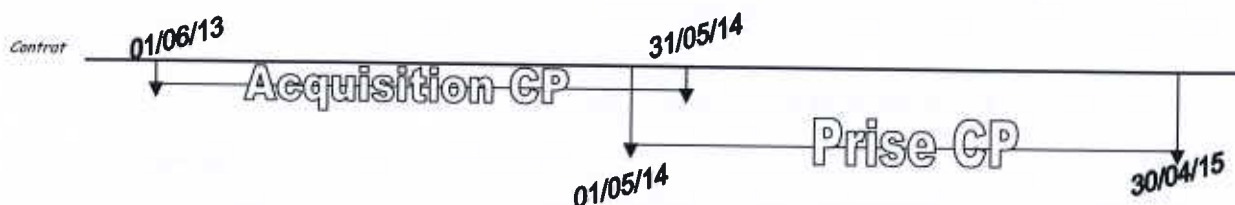


## FICHE N°2 : LES CONGES PAYES

**ATTENTION** : Le paiement tous les mois de 10% de la mensualisation par anticipation, autrefois pratiqué, n'est ni légal, ni conventionnel et peut causer un ou plusieurs préjudices au salarié.  
L'employeur ne peut imposer ce mode de paiement. Le salarié ne peut exiger le paiement de ses congés payés sous cette forme.

### NOTIONS DE BASE SUR LES CP

Période d'acquisition des CP	Du 1 <sup>er</sup> juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours
Période de prise des CP	Du 1 <sup>er</sup> mai de l'année civile en cours jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante.



Jours ouvrables	Sont des jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et des jours fériés chômés.
Décompte	Les congés payés se décomptent toujours du premier jour de l'absence jusqu'à la veille incluse de la reprise. Ex : 1 ass mat travaille les L/Ma/J/V. Pour 1 sem de CP, on décomptera L/Ma/Me/J/V/S soit 6 jours ouvrables

### ETAPE N°1 : LE CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Quand calculer ?	Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : <ul style="list-style-type: none"> <li>- du début du contrat jusqu'au 31/05, ou</li> <li>- du 01/06 au 31/05 de l'année suivante, ou</li> <li>- du 01/06 jusqu'à la rupture du contrat.</li> </ul>	
Combien de jours ouvrables acquis ?	2,5 jours ouvrables par mois complet de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (CP de l'année précédente...), (cf liste en fin de document)* ou par période de 4 semaines ou pour x jours de garde...	2,5 jours ouvrables pour 4 semaines ou pour 20 jours (garde sur 5 jours/sem = 5 x 4 = 20) ou pour 16 jours (garde sur 4 jours/sem = 4 x 4 = 16) de travail ou assimilée à du temps de travail effectif consécutives ou non (cf liste en fin de document)*
Combien de semaines acquises ?	Quand le nb de jours obtenu est décimal, on arrondit au nb entier supérieur (maximum 30 jours = 5 semaines) Le nb de jours ouvrables obtenu doit être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables) On décompte tous les jours du lundi au samedi inclus quelque soit le nb de jours habituellement travaillés. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel.  Ex : 30 jours ouvrables = 5 semaines de CP / 18 jours ouvrables = 3 semaines / 13 jours = 2 semaines + 1 jour  Attention, les jours fériés ont une incidence sur les CP lorsqu'ils tombent un jour ouvrable puisqu'ils ne sont pas décomptés (dans ce cas on décompte 5 jours ouvrables de CP au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »).	

<p><b>Prise des CP</b></p>	<p align="center">- <b>Les CP acquis doivent être pris.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un CP de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10. Lorsque les dates de congés payés n'ont pas été fixées dans le contrat de travail :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- La date de départ est fixée unilatéralement par l'employeur lorsqu'il est unique.</li> <li>- La date de départ est fixée d'un commun accord entre l'ensemble des parties au plus tard au 01/03 de chaque année en cas de multi employeur. A défaut d'accord, au 1<sup>er</sup> mars, l'ass mat peut imposer :</li> </ul> </li> <li>- La date de 4 semaines en été (entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre) et d'1 semaine en hiver (entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 31 mai).</li> </ul>
<p><b>Fractionnement des CP</b></p>	<p>En cas d'employeur unique, avec l'accord du salarié, ou en cas de multi employeurs avec l'accord de l'ensemble des employeurs, le congé principal (hors 5<sup>ème</sup> semaine) peut être fractionné.</p> <p>Lorsque les droits à CP dépassent 12 jours, le solde des CP (hors 5<sup>ème</sup> semaine, donc dans la limite de 12 jours) peut être pris après le 31/10; dans ce cas, des jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 jours ouvrables pour 6 jours ou + pris après le 31/10,</li> <li>- 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours pris après le 31/10</li> </ul> <p><i>Attention, si l'AM a fixé ses dates de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver (5<sup>ème</sup> semaine), conformément à la loi, cette répartition ne lui ouvre pas droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.</i></p> <p><i>Lorsque le salarié impose les dates, l'employeur peut autoriser le fractionnement du congé principal sous réserve du renoncement écrit aux jours supplémentaires pour fractionnement.</i></p>

## ETAPE N°2 : LE CALCUL DE LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
<p><b>Mode de calcul</b></p>	<p>La rémunération des congés est égale, au plus favorable pour le salarié et hors indemnités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé.</li> <li>- soit au 1/10 de la rémunération totale hors indemnités (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence).</li> </ul>	

## ETAPE N°3 : LE PAIEMENT DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
<p><b>Principe</b></p>	<p>Les CP sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines.</p>	<p>Les CP ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et <b>payés en plus</b> selon l'une des modalités ci-dessous.</p>
<p><b>Quand ?</b></p>	<p>Les congés sont <b>rémunérés lorsqu'ils sont pris</b>, sous réserve de leur acquisition, <b>la rémunération due au titre des CP se substitue au salaire de base.</b></p> <p>Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris. A défaut, le salaire est réduit d'autant = congés sans solde. (Ce sera le cas la 1<sup>ère</sup> année, ou en cas d'absence de l'AM n'ouvrant pas droit à CP pour l'année suivante (ex : maladie))</p>	<p>En accord des parties, précisé dans le contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soit en 1 seule fois au mois de juin,</li> <li>- soit lors de la prise du congé principal,</li> <li>- soit au fur et à mesure de la prise des congés,</li> <li>- soit par 12<sup>ème</sup> chaque mois.</li> </ul> <p align="center"><b>TOUJOURS EN PLUS DU SALAIRE DE BASE.</b></p>
<p><b>En pratique</b></p>	<p>La 1<sup>ère</sup> année, certains sont tentés de maintenir le salaire y compris pendant les périodes de congés non acquis, ce qui revient à payer des congés sans solde.</p> <p>Ce système n'exonérera pas, sauf accord des parties ou décision de justice, le paiement des CP acquis et non pris au moment de la rupture du contrat de travail. De + il s'agit d'une erreur récupérable.</p>	<p>Le paiement par anticipation des CP par 10% tous les mois est encore souvent appliqué.</p> <p>Ce système n'est pas conforme ni à la législation, ni à la convention collective.</p> <p>Par ailleurs, il peut-être dans un certain nombre de cas défavorable à l'assistant(e) maternel(le).</p>

\* Sont prises en compte pour le calcul des jours de congés payés, les périodes de travail effectif ou assimilées à du temps de travail effectif (art 12c de la convention collective et art D3141-4 du code du travail) :

- Les périodes de CP de l'année précédente, les congés pour événement personnel (mariage, décès...), les jours fériés chômés, les congés de formation professionnelle, les congés de maternité et d'adoption, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, de suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle, les jours pour appel de préparation à la défense.