**Les conges payes**

[*Convention collective, article 12*](http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCN_ASSMAT_01_2005/CCNAssMat_2005.01.06.pdf)

*Il s'agit d'un sujet qui porte souvent a conflit par manque de comprehension des parties.*

*Un droit qui reste sujet a interpretation selon les employeurs et qui demande beaucoup d'attention au moment de la redaction du contrat.*

*Nous allons donc tenter ici de vous eclairer.*

*Dans un premier temps, vous devez bien differencier* **le droit aux conges payes** *et* **leur paiement.**

*Nous allons commencer ici par developper le droit a conges payes en duree avant de detailler le montant et le mode de calcul.*

# Le DROIT a conges

**D D D D**

**D D D**

**D D D D**

**travail,**

**D D D**

**D D D**

**D Da D D D**

**D D D D**

**D D D**

**D D D**

**D D D D**

**D D D**

**qu'il que soit employe**

**mi-temps, temps partiel ou plein temps, effectue au cours**

**de la periode de reference.***Ce qui donne droit a 30 jours ouvrables lorsque vous avez travaille durant toute la periode de reference.*

*Cf.* [*Code du travail, article L.223-2*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&amp;idArticle=LEGIARTI000006647495&amp;dateTexte=20081021)*.*

**La PERIODE de REFERENCE***pour les employes du prive est la suivante :* **Le ler juin de l'annee precedente au 3l mai de l'annee en cours.**

**Bien differencier***egalement* **JOURS OUVRABLES***de* **JOURS OUVRES***. Si vous commencez a comptabiliser vos jours acquis en jours ouvrables, vous les prenez en jours ouvrables.*

*Si vous partez sur une base de jours ouvres, vous les prenez en jours ouvres.*

# Les JOURS OUVRABLES

*Les jours ouvrables vont du lundi au samedi.*

*Le salarie acquiert 2,5 jours par mois et qui correspond a 30 jours ouvrables sur une periode de 12 mois. Un salarie qui part 1 semaine complete, prend 6 jours ouvrables qu'il travaille a mi-temps, temps partiel ou plein temps. La prise de conges en cours de semaine a cependant une incidence sur le decompte des jours.*

*Exemple d'un salarie travaillant 4 jours par semaine :*

*Un salarie qui travaille les lundi, mardi, jeudi et vendredi qui part en conges un mardi soir et reprend son travail 13 jours apres le lundi matin, le premier mercredi ne compte pas comme jour ouvrable mais les autres jours non travailles (samedi, mercredi, samedi) sont des jours ouvrables : en consequence, le salarie aura pris 9 jours ouvrables de conges.*

*Exemple d'un salarie travaillant 2,5 jours par semaine :*

*Soit un salarie travaillant les lundi, mardi et mercredi matin. S'il s'absente du mercredi apres-midi au mercredi matin suivant. Il ne prend que 2 jours ouvrables de conges, puisque son travail aurait du reprendre le lundi seulement (et donc seuls les lundi et mardi sont des jours de conges). En revanche, s'il s'absente du mercredi*

*apres-midi au lundi 12 jours apres, il aura pris 6 jours ouvrables de conges.*

# Les JOURS OUVRES

*Il s'agit des jours normalement travailles. Le calcul des conges payes peut se faire sur ces journees sous*

*reserve que ce decompte vous soit plus favorable. Si ce n'etait pas le cas, vous etes en droit de vous y opposer.*

*Un salarie qui accueille l'enfant 5 jours par semaine acquiert 25 jours ouvres au titre de ses droits a conges sur l'annee de reference complete soit 12 mois.*

*Un salarie dont l'horaire de travail est reparti sur 5 jours qui part 1 semaine complete, prend 5 jours ouvres qu'il travaille a mi-temps, temps partiel ou plein temps. La prise de conges en cours de semaine a cependant une incidence sur le decompte des jours.*

# La PRISE de conges

*Le droit a conges doit s'exercer chaque annee. Ainsi, sauf exceptions legales, ni l'employeur ni le salarie ne peuvent exiger le report de tout ou partie des conges sur l'annee suivante.*

*Toutefois un tel report est possible par accord entre les parties.*

*Les conges ne peuvent pas etre donnes par anticipation afin d'eviter les sources de conflits au moment du solde de tout compte.*

### Il vaut mieux privilegier la prise sans solde dans ce cas.

**La prise principale des conges doit s'effectuer obligatoirement sur la periode allant du ler mai au 3l octobre de chaque annee a hauteur de l2 jours ouvrables minimum et 24 jours ouvrables maximum.**

**Et d'au moins 6 jours ouvrables entre le ler novembre et le 30 avril.**

*Lorsque vos droits acquis sont inferieurs a 12 jours ouvrables, les conges payes doivent etre pris en totalite et en continu. [*[*d) prise de conges annuels, convention collective*](http://www.fepem.fr/fr2/version_1.1/documents/CCN_ASSMAT_01_2005/CCNAssMat_2005.01.06.pdf)*]*

# FIXATION des conges payes

*lorsque l'assistant maternel a un seul employeur, c'est ce dernier qui fixe les dates des conges.*

*Dans le cas de multi-employeurs compte tenu de vos contraintes professionnelles et afin de vous permettre de prendre effectivement des jours de repos, le legislateur a prevu que vous puissiez trouver un accord avec vos differents employeurs entre le 1er janvier et le 1er mars de chaque annee. Si aucun accord n'etait trouve a cette date, vous pouvez fixer vous-meme la date de 4 semaines en ete et 1 semaine en hiver, que ces conges soient payes ou sans solde.*

[*Decret n° 2006-627 du 29 mai 2006*](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000268784&amp;dateTexte)

*Les dates de conges ne peuvent etre modifiees dans le mois precedant le depart, sauf circonstances exceptionnelles.*

# Le FRACTIONNEMENT des conges

*Lorsque les droits a conges payes depassent 2 semaines, le solde des conges, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut etre pris pendant ou en dehors de la periode du 1 mai au 31 octobre, de fai;on continue ou non. Le conge peut etre fractionne par l'employeur avec l'accord du salarie.*

*La prise de ces conges, en dehors de la periode du 1er mai au 31octobre, peut donner droit a 1 ou 2 jours de conges supplementaires pour fractionnement :*

*2 jours ouvrables, si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la periode est de 6 jours et plus,*

*La 5eme semaine ne peut en aucun cas donner droit a des jours supplementaires de conge pour fractionnement.*

# Le PAIEMENT des conges

*Le point sur le nombre de jours de conges acquis sera fait a la fin de la periode de reference et la remuneration sera versee au salarie pendant l'annee suivante hors indemnites (entretien, nourriture etc...).*

### La remuneration brute des conges est egale a :

*soit a la remuneration brute que le salarie aurait peri;ue pour une duree d'accueil egale a celle des conges payes, hors indemnites (entretien, nourriture...),*

*soit au 1/10eme de la remuneration totale brute (y compris celle versee au titre des conges payes) peri;ue par le salarie au cours de l'annee de reference, hors indemnites (entretien, nourriture...).*

*La solution la plus avantageuse pour le salarie est retenue.*

*Il faudra prendre en compte pour le paiement des conges la methode de calcul de la mensualisation adoptee avec votre employeur a savoir s'il s'agit de la methode de l'annee complete ou celle de l'annee incomplete.*

### Si vous etes en ANNEE COMPLETE :

*Les conges sont remuneres lorsqu'ils sont pris et la remuneration due se substitue au salaire de base a hauteur de votre acquisition de droit a conges.*

*Exemple: votre salaire mensuel determine est de 300 euros net, vous avez debute votre contrat au 1er janvier de l'annee en cours. Du 1er janvier au 31 mai, vous avez acquis 2,5 jours de conges par mois, soit 12,5 jours, ce qui donne 13 jours puisqu'on arrondit toujours au nombre entier superieur.*

*Si en accord avec l'employeur, vous prenez 3 semaines de conge, soit 18 jours ouvrables, ce dernier devra reduire votre salaire de 5 jours ouvrables pris sans solde (18 jours pris moins les 13 jours acquis). Lorsque vous prendrez les 2 autres semaines, ce sera egalement des conges sans solde pour cette premiere annee de travail.*

*L'annee suivante, ayant une annee de reference complete les 5 semaines de conges payes vous seront remunerees normalement.*

### Si vous etes en ANNEE INCOMPLETE :

*La remuneration des conges payes s'ajoute a votre salaire mensuel de base peri;u. La convention collective prevoit 4 moyens de paiement :*

*En une seule fois au mois de juin,*

*Lors de la prise principale des conges,*

### Explication du l2eme par mois

*Exemple: votre salaire mensuel est de 400 euros, vous avez debute votre contrat au 1er janvier de l'annee en cours, la periode de reference prend fin au 31 mai. Vous avez donc acquis 13 jours de conges. En optant pour le 12eme chaque mois, vous allez faire l'operation suivante :*

*400 euros x 5 mois = 2000 euros*

*2000 euros x 10% = 200 euros*

*Les conges payes s'elevent a 200/12 = 16,66 euros*

*C'est donc cette somme de 16 euros 66 que vous recevrez chaque mois en plus de votre salaire a compter du 1er juin de l'annee en cours jusqu'au 31 mai de l'annee suivante.*

***Attention****lors de la rupture du contrat, les conges payes de l'annee de reference precedente n'auront pas ete payes dans leur totalite, il faudra lors du solde de tout compte en tenir compte de ce fait.*

# Les EVENEMENTS affectant les conges payes

## La maladie.

*Si la maladie survient* **avant***vos conges, vous conservez vos droits a conges. Cependant leur prise devra suivre votre arret maladie.*

*Si la maladie survient* **pendant***vos conges, la jurisprudence considere que l'employeur s'est acquitte de votre droit a conge en vous les accordant, ils sont consideres comme effectivement pris. Vous ne pouvez donc pas exiger de nouveaux conges. Cependant, vous cumulez vos indemnites journalieres a votre remuneration pour conges.*

## Le preavis.

*Les periodes de preavis et de conges payes ne peuvent pas etre confondues. Un preavis suspend les conges payes.*

*Exemple: Si vos dates a conges etaient du 01 au 15, vous recevez votre lettre de rupture par la poste le 03, votre preavis ne pourra debuter qu'apres le 15 de ce mois soit donc en date du 16.*

# Le JOUR FERIE tombant pendant vos conges payes.

*Si un jour ferie tombe pendant le conge , il aura pour consequence de prolonger votre conge d'un jour ou de decompter un jour sur les conges pris meme si celui-ci n'est pas un jour habituel de travail dans la mesure ou le decompte de vos conges se fait en* **jours ouvrables** *(donc du lundi au samedi).*