**Article 12 - Congés annuels**

Pour permettre à l’assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels,compte tenu de la

spécificité de la profession, qui est d’accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est

prévu les dispositions suivantes :

**1°) Congés payés**

**a) Ouverture du droit**

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l’année de référence (du 1er

juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en cours), justifie avoir été employé par le même

employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de date à date.

**b) Durée des congés payés**

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous

les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en

cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit cinq semaines.

**c) Calcul du nombre de jours de congés payés**

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d’accueil effectué au cours de la

période de référence (du 1er juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l’accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l’année précédente,

- les congés pour événements personnels,

- les jours fériés chômés,

- les congés de formation professionnelle,

- les congés de maternité et d’adoption,

- les périodes, limitées à une durée ininterrompue d’un an, pendant lesquelles l’exécution est

suspendue pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle,

- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n’est pas un

nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser trente jours ouvrables (cinq

semaines).

**d) Prise de congés annuels**

Les congés payés annuels doivent être pris.

Un congé payé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué

au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris

en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l’employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs,

compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement

des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s’efforceront de fixer d’un commun accord,

à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

17

Si un accord n’est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une

semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les

mêmes délais.

**e) Fractionnement des congés payés**

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), le solde des

congés, dans la limite de douze jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du

1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné par l’employeur avec

l’accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à un ou

deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6

jours ou plus ;

- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,

4 ou 5 jours.

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour

fractionnement.

**f) Rémunération des congés payés**

L’année de référence court du 1er juin de l’année précédente au 31 mai de l’année en cours. A cette

date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au

salarié pendant l’année de référence hors indemnités (entretien, nourriture…).

La rémunération brute des congés est égale :

¦ soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d’accueil égale à celle du

congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture…).

¦ soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés)

perçue par le salarié au cours de l’année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture…).

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

· Lorsque l’accueil s’effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu’ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

· Lorsque l’accueil s’effectue sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés pour l’année de référence s’ajoute au salaire

mensuel brut de base tel que calculé suivant l’article 7 – Rémunération, alinéa 2 b).

Cette rémunération peut être versée, selon l’accord des parties à préciser au contrat :

- 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,

- soit par 12è chaque mois.

· Lorsque l’accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s’effectue selon la règle du

1/10ème versée à la fin de chaque accueil.

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

Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e) fractionnement du présent

article et congés pour événements familiaux à l’article 13 - Autres congés.

Les indemnités (entretien, nourriture…) ne sont pas versées pendant les congés.

18

**g) Indemnité compensatrice de congés payés**

Lors de la rupture du contrat de travail, qu’elle soit à l’initiative du salarié ou de l’employeur, le salarié

a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération

des congés payés dus et non pris au titre de l’année de référence et de l’année en cours.

**2°) Congés annuels complémentaires**

Lorsqu’il est prévu au contrat que l’accueil s’effectue sur une année incomplète, le salarié n’acquiert

pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d’un repos total

de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l’employeur. Cependant, dans le cadre du multi employeurs,

compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement

des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s’efforceront de fixer d’un commun accord,

à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. Si un

accord n’est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de trois semaines en été et une

semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les

mêmes délais.

**3°) Dispositions communes**

· **Décompte des congés pris**

Quand le salarié part en congé, qu’il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le premier

jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû accueillir l’enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du premier jour de congé tel que défini cidessus

jusqu’au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l’accueil de l’enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n’est pas décompté en jour ouvrable.

· **Bulletin de paie**

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois.

19

**Article 13 - Autres congés**

**Congés pour événements familiaux**

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l’occasion de certains événements, d’une autorisation

d’absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

sans condition d’ancienneté :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrables,

- mariage d’un enfant : 1 jour ouvrable,

- décès d’un enfant ou du conjoint ou du partenaire d’un PACS : 2 jours ouvrables,

- décès du père, de la mère, d’un grand-père ou d’une grand’mère : 1 jour ouvrable,

- naissance ou adoption : 3 jours ouvrables.

avec condition d’ancienneté de trois mois chez l’employeur:

- décès du beau-père ou de la belle-mère

(c'est-à-dire père ou mère de l’époux(se)) : 1 jour ouvrable,

- décès d’un frère ou d’une soeur : 1 jour ouvrable,

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l’événement, ou, en accord avec l’employeur,

dans les jours qui entourent l’événement. Ils n’entraînent pas de réduction de la rémunération

mensuelle. En cas de congé pris à l’occasion de la naissance ou de l’adoption, les trois jours

ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l’événement.

Ils sont assimilés à des jours d’accueil de l’enfant pour la détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l’événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (allerretour),

il pourrait demander à l’employeur un jour ouvrable supplémentaire pour convenance

personnelle, non rémunéré.

**Les congés pour convenance personnelle**

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l’employeur à

la demande du salarié. Ces congés n’entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés

payés annuels.

**Les congés pour appel de préparation à la défense nationale**

Une autorisation d’absence d’un jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de

participer à l’appel de préparation à la défense nationale.

Cette absence n’entraîne pas de réduction de rémunération et entre en compte pour le calcul de la

durée des congés payés annuels.

**Les congés pour enfants malades**

Tout salarié a droit à bénéficier d’un congé non rémunéré en cas de maladie ou d’accident, constaté

par certificat médical, d’un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est

au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l’enfant est âgé de moins d’un an ou

si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.