

- au fur et à mesure de la prise des congés.
 - par 12^{ème} chaque mois à compter du mois de juin suivant la signature du contrat de travail.
- La modalité retenue devra être mentionnée dans le contrat de travail.

2.26. En année incomplète, puis-je payer mon assistant maternel 10% de congés payés tous les mois dès le premier mois de travail ?

Non, ce n'est pas une modalité prévue par la convention collective nationale des assistants maternels.

2.27. Comment savoir lorsque mon employeur ne me confie pas l'enfant si ces jours s'imputent sur les temps d'absence dans le cadre d'une année incomplète ?

Votre contrat de travail doit prévoir le nombre et dans la mesure du possible la date des semaines d'accueil programmées dans l'année. Si ces dates ne sont pas connues au moment de la signature du contrat, le contrat devra indiquer le délai de prévenance en terme de communication de ces dates. La convention collective évoque des semaines d'absence et non des jours d'absence. Par conséquent, à moins que les parties aient convenu de l'équivalence de ces jours en semaines, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il ne semble pas possible de retenir des jours d'absences dans l'accueil en année incomplète.

2.28. Je suis assistant maternel et j'ai moi-même deux enfants à charge, puis je prétendre à des jours de congés supplémentaires ?

Ce droit n'est ouvert qu'aux femmes ayant un ou des enfants à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et à condition que la période de référence au 31 mai de l'année en cours ait été intégralement travaillée.

De plus, deux conditions sont requises pour prétendre à l'attribution de jours de congés supplémentaires par enfant à charge prévue par l'article L. 3141-9 du code du travail.

Pour les femmes de plus de 21 ans, ces congés supplémentaires ne doivent pas porter le nombre de congés payés au-delà d'un droit à congé plein soit 30 jours ouvrables. De plus, la période de référence d'acquisition des congés payés (qui court du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N) doit avoir été travaillée jusqu'au 31 mai.

En d'autres termes, cette disposition trouve principalement à s'appliquer lorsque l'assistante maternelle est en CDI en année incomplète ou lors de la première année d'exécution du CDI en année complète si le contrat de travail est encore en vigueur au 31 mai de l'année suivante et si le droit à congé payé est inférieur à 30 jours ouvrables.

Cependant, lors de la rupture du contrat de travail, cette règle ne trouvera pas à s'appliquer à l'indemnité compensatrice de congés payés pour la dernière période d'acquisition, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux. En effet, dans la mesure où le contrat de travail est rompu avant l'expiration de cette période, c'est-à-dire avant le 31 mai, l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à cette période n'a pas à être bonifiée de congés supplémentaires, même si le nombre de congés payés est inférieur à 30 jours ouvrables.

2.29. Comment décompte-t-on les jours de congés ?

Les congés payés s'acquerraient en jours ouvrables et se décomptent en jours ouvrables quelle que soit la répartition de l'horaire de travail sur la semaine. Tous les jours ouvrables de la semaine sont décomptés à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. Le décompte commence du 1^{er} jour supposé travaillé jusqu'au jour de la reprise de l'accueil de l'enfant.