



SYNDICAT PROFESSIONNEL DES ASSISTANTS MATERNELS ET ASSISTANTS FAMILIAUX

Siège administratif : Secrétaire générale – Monique DUFOURNY

Bâtiment Cévennes – 19bis, rue Blaise Pascal – 78800 HOUILLES – Fax 01 61 04 95 05

Chargés de communication : *Permanence téléphonique du lundi au vendredi de 9h à 12h*

Françoise BAUCHE – Résidence le Clos – 83830 BARGEMON Tél : 04 94 76 70 23 / Fax : 04 94 76 77 32

Jean-Louis CHAULET – « Le Bergeras » 230 Chemin de Baubion – 64300 BERENX Tél/Fax : 05 59 65 34 80

<http://www.assistante-maternelle.org>

FT N° 21-2006 – CONGES PAYES

(Art. 12 de la convention collective Nationale des Assistants Maternels du particulier employeur)

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 - CONGES PAYES

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.**

Art. D 773- 12 .- AM salariés du particulier employeur – congés payés

En l'absence d'accord l'AM qui a plusieurs employeurs peut fixer la ,date de ses congés de 4 semaines entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année , et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs avant le 1er mars de l'année considérée (décret N° 2006- 627 du 29 mai 2006)

(Le décret est plus favorable que la CCN qui ne permet de fixer que la date de 4 semaines sur 5)

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 1/10^{ème} 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 de la convention collective..
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 12^e chaque mois. (solution défavorable au salarié que nous ne recommandons pas – car il s'agira de prendre ses congés à crédit sur un an alors qu'ils sont acquis)
- Lorsque l'accueil est occasionnel la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} 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.

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 - CONGES ANNUELS COMPLEMENTAIRES

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 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} 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 ci-dessus 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.