

FICHE TECHNIQUE CONGÉS PAYÉS ANNÉE COMPLÈTE

Article 12 de la convention collective et article L.3141-9 du code du travail

IMPORTANT

1. Les congés payés sont calculés sur une année de référence du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
2. Lorsque nous négocions le contrat, il faut impérativement aborder et indiquer dans la mesure du possible vos dates de congés.
3. Lorsque vous avez multiple employeur, n'oubliez pas que c'est vous qui fixez vos dates de congés.
4. Souvent j'entends les congés sont compris dans la mensualisation année complète, je n'aime pas cette phrase, car ils sont payés que lorsqu'ils seront pris
5. Mise en garde en cas de rupture de contrat, les congés n'auront peut être pas été tous payés, car justement compris, ne veut pas dire payés et pris...
6. En cas de rupture de contrat faire le point sur le droit aux congés restant du et NON pris.
7. Chaque mois donnez aux parents un cumule de vos droits acquis, ceux pris et ceux restant pour éviter par la suite tous litige.

L'ACQUISITION DES JOURS DE CONGÉS

Chaque mois de travail effectif (période de 4 semaines) donne droit à 2,5 jours **ouvrables** (sont considérés comme jours ouvrables les jours de la semaine exceptés les dimanches et jours fériés) dans la limite de 30 jours ouvrables.

Soit un total de 5 semaines.

Mise en garde : si l'assistante maternelle a des périodes de maladie ou autres, elle pourrait ne pas avoir droit à 30 jours de congés.

Par contre certains congés ou absences sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des congés par la convention collective.

- Les périodes de congés de l'année précédente
- Les congés pour évènement personnels
- Les jours fériés chômés
- Les congés pour formation professionnelle
- Les congés pour maternités ou adoption
- Les périodes limités à une durée de 1 an ininterrompue, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

LE DROIT AUX CONGÉS ET LA DISPONIBILITÉ DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS

La première année les congés ne sont pas forcément acquis. Et vous ne pouvez maintenir la mensualisation telle que !

Surtout si vous n'avez pas de congés acquis en ARGENT

Il faut faire la différence entre le temps que vous pouvez prendre (5 semaines) et l'ARGENT que vous n'avez peut être pas acquis.

Surtout si votre embauche a été faite en cours d'année de référence, vous n'aurez pas de jour équivalent à 5 semaines.

LES QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ :

1. Ai-je acquis des congés ?
2. Combien ?
3. Si je n'en ai passé assez et que je veux poser quand même mes congés que faire ?
4. Puis-je poser mes congés même sans droit réellement acquis ?
5. Qui fixe les dates ?

Toutes ces questions ont des réponses.

➔ 1 Tous salariés à droit à des congés après 10 jours de travail.

➔ 2 Pour trouver combien, c'est simple on compte le nombre de semaine travaillés / 4 (périodes qui donne droit à des congés payés) X 2.5 jours = nombre de jours de congés payés acquis arrondi au supérieur.

➔ 3 Si je n'ai pas assez de congés, j'ai tout à fait le droit de les poser, mais ils seront sans solde, vous devrez alors les déduire les jours non acquis de la mensualisation pour convenance personnel.

➔ 4 Vous avez tout à fait le droit de poser vos congés, vous avez d'ailleurs obligation de poser vos 5 semaines de congés, car si vous ne le faisiez pas, se serait abusif pour les parents, qui eux poseraient des congés et vous paierez ? Pas possible...

➔ 5 Les dates de congés en cas de multiples employeurs sont fixées par l'assistante maternelle, mais tout ceci doit être abordé à la signature du contrat comme il est dit plus haut.

CONGÉS PRIS PAR ANTICIPATION

Vous avez tout à fait le droit de prendre vos congés par anticipation LOI AUBRY, mais il faut cependant en respecter les règles de la loi Aubry

Il faut l'indiquer au contrat et que ce soit accepté des deux parties

Loi Aubry

La loi Aubry est complexe et en même simple, vous ne pouvez prendre de congés par anticipation, que s'ils sont réellement acquis dans votre cumul de droit aux congés chaque mois

Exemple : je cumule depuis le mois de septembre 2.5 jours de congés

Puis-je prendre 1 semaine en décembre pour Noël

Sachant que j'aurai cumulé 4 mois de travail soit un total de 10 jours de congés

La réponse est OUI, vous décompterez 6 jours de vos droits acquis, il vous en restera 4

Puis-je prendre 2 semaines en décembre pour Noël

La réponse est OUI, mais vous n'aurez pas assez de congés acquis, puisqu'il vous faudra en poser 12 et que vous n'avez acquis que 10 jours

Vous devrez alors retirer de la mensualisation 2 jours, sauf s'il y a un férié qui tombe sur un jour de travail, vous en décompterez qu'1

Tout ceci est à calculer à chaque fois.

Problème de la loi Aubry :

1^{er} problème : vous ne pourrez prétendre aux jours de fractionnement la 2^{ème} année, car il ne vous restera pas les 15 jours au mois d'octobre pour y prétendre, car ils auront été pris dans l'anticipation.

La loi Aubry peut être intéressante pour un contrat de courte durée là ok

2^{ème} problème : si vous êtes au chômage, vous pourriez prétendre au complément en retirant cette semaine de congés, car cela vous permettrait peut-être d'avoir un meilleur complément. Il faut y penser....

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ENFANT DE MOINS DE 15 ANS (vos propres enfants)

LOI n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative) (1)/**/

Article L3141-9 du code du travail

Les femmes salariées de moins de vingt et un ans **au 30 avril** de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 //avril de l'année en cours.

Qu'est ce que ça veut dire ?

Si et seulement si, au 30 avril de chaque année, vous n'avez pas acquis 30 jours de jours de congés, et que vous avez un enfant de moins de 15 ans à charge, vous pouvez rajouter à votre compteur congés 2 jours de congés supplémentaires. Ceci est valable très souvent la première année de contrat lorsque nous n'avons pas encore 30 jours et en année incomplète. ATTENTION : cela ne veut pas dire si le contrat se casse avant le 30 avril que vous avez droit à 2 jours, la loi est bien claire à ce sujet c'est au 30 AVRIL que le point ce fait et pas avant.

CONGÉS POUR FRACTIONNEMENT

Après le 31 octobre (pour période de prise de congés allant du 1^{er} mai au 30 avril), s'il vous reste en dehors de votre 5^{ème} semaine d'hivers au moins 3 jours ouvrables de congés payés. Vous pouvez alors prétendre à des jours de congés supplémentaires, appelés communément jours de fractionnement :

- 1 jour de fractionnement s'il reste entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours de fractionnement s'il leur reste au moins 6 jours en plus de leur 5^e semaine.

COMMENT POSER MES CONGÉS

Les jours ouvrables sont les jours qui correspondent à tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés. Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait du normalement travailler et le dernier jour décompté est le jour ouvrable **qui précède la reprise de travail**, même s'il correspond à une journée non travaillée.

Exemple : une assistante maternelle qui accueille un enfant le lundi, mardi et jeudi

Si elle prend son lundi, elle prend un jour ouvrable (lundi)

Si elle prend le lundi, mardi et jeudi, elle prend 6 jours ouvrables (L, MAR, MER, J, V, S,)

Si elle prend le jeudi, elle prend 3 jours ouvrables (J, V, S)

Si elle prend le lundi et mardi, elle prend 3 jours ouvrables (L, MAR, MER)

Si elle prend le mardi, elle prend 2 jours ouvrables (Mar, Mer)

Le nombre de jour décompté n'est pas le même suivant les jours habituels de travail dans la semaine.

CALCUL DES CONGÉS PAYÉS

Lorsque vous avez des droits acquis, le principe est que votre mensualisation justement ne bouge pas, et vous n'avez donc aucune perte de salaire.

FIN DE CONTRAT

Comment calculer en fin de contrat ce que les parents me doivent en fonction du nombre de jours de congés NON pris.

Si vous êtes sérieuse, vous avez écouté mes conseils plus hauts, vous savez alors combien de jours il vous reste non pris.

La valeur en argent est alors simple à calculer.

Exemple : j'accueille un enfant 10h par jour, sur le lundi mardi et jeudi, soit un total de 30 heures semaines

Il me reste 12 jours

12 jours = 2 semaines de 6 jours ouvrables

2 semaines = si j'avais travaillé, 60h (30h par semaines)

Mon droit aux congés = 60h X mon tarif = mon droit aux congés restant dû aux parents

Autre exemple : j'accueille toujours le même enfant 10h par jour sur lundi, mardi et jeudi 30h par semaines

Il me reste dans cet exemple 9 jours

9 jours = 1 semaine (6 jours ouvrable) + 3 jours

1 semaine = 30h

3 jours (si je devais les poser) = L, MAR, MER = 20 heures puisque je n'accueille pas l'enfant le mercredi mais il doit être compté en temps que jour ouvrable.

Ce qui fait 30 heures + 20 h = 50 h X mon tarif = mon droit aux congés restant dû aux parents

Quel tarif prendre NET ou BRUT

→ Si vous présentez une fiche de paie aux parents avec le brut en haut et décompte de cotisations, alors il sera en brut, car de toute façon les parents ne doivent payer que le net

→ Si vous ne faites pas de fiche de paie aux parents, alors il sera en net, car de toute façon les parents ne doivent payer que le net.

COMMENT DÉCLARER LES CONGÉS A PAJEMPLOI

Les congés compris dans la mensualisation ne sont pas à déclarer sur le volet pajemploi.

Les parents devront déclarer des congés, uniquement en cas de rupture de contrat pour justifier la somme qu'ils paient en plus du salaire en indiquant le nombre de jours correspondant à cette somme.

CONCLUSION

Les dates à retenir sont :

→ Du 1^{er} juin au 31 mai pour le droit aux congés sur l'année de référence

→ Le 30 avril pour vérifier si vous avez un enfant de moins de 15 ans si vous avez le droit à 2 jours supplémentaires

→ Le 31 octobre pour le droit aux jours pour fractionnement à rajouter si vous en avez le droit.