

## FICHE TECHNIQUE CONGÉS PAYÉS ANNÉE INCOMPLÈTE

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

L'accueil se faisant sur une année incomplète, les congés ne sont pas compris dans la mensualisation, puisqu'ils sont déduits de la base du calcul.

Ils sont donc à payer en plus de la mensualisation à un certain moment, nous verrons çà plus bas

### IMPORTANT

1. Les congés payés sont calculés sur une année de référence du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.
2. Lorsque nous négocions le contrat, il faut impérativement aborder vos dates et celles du parent employeur. Déterminer ensemble le nombre de semaine de congés ou l'enfant ne sera pas présent chez l'assistante maternelle afin d'éviter tous litiges par la suite.
3. Bien vérifier le nombre de semaine en commun ou pas afin de déterminer exactement le nombre de semaines d'absences de l'enfant sur l'année.
4. Lorsque le point est fait sur les semaines d'absences de l'enfant, vous pourrez alors programmer les semaines de présences pour le calcul de votre mensualisation.
5. lorsque le point est fait sur les semaines d'absences, vous devez alors indiquer sur le contrat les dates de toutes ces semaines d'absences pour éviter tous litiges par la suite.
6. Si les dates ne peuvent être fixées par vous ou par votre employeur, fixez impérativement un délai de prévenance pour éviter tous litiges. (1 ou 2 mois) (exemple novembre pour les dates d'hiver et au 1<sup>er</sup> mars pour celles d'été)
7. lorsqu'on parle de semaine d'absence, on ne peut donc parler de jours égarés par ci par là, puisque les jours égarés vous font travailler tout de même la semaine.
8. En cas de rupture de contrat faire le point sur le droit aux congés restant dû et non payés.

### PAIEMENT DES CONGÉS PAYÉS

→ Soit par une indemnité égale à 10% de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence

→ Soit par le maintien du salaire.

**La solution la plus avantageuse pour l'assistante maternelle est appliquée**

Cela veut dire qu'on fera la différence entre les deux méthodes chaque année au mois de mai, on choisira la plus avantageuse des deux. (Une année cela peut être le maintien et l'autre année les 10%)

La date du paiement :

- **soit en une seule fois au mois de juin,**

C'est la solution que je conseille, elle est parfaite et ne présente aucun litige par la suite, c'est au parent de prendre conscience qu'une somme sera à verser à ce moment là de l'accueil, à eux de budgétiser ce paiement.

Nous ne sommes pas conseiller financier, mais nous pouvons leur proposer de mettre 10% chaque mois sur un livret A pourquoi pas...

- **soit lors de la prise principale des congés,**

Pourquoi pas, mais pas tellement apprécié des parents, car lorsqu'on est en période de congés çà fait mal d'avoir à sortir de l'argent pour payer la nounou, alors que l'ont part en congés. En même temps en juin c'est juste avant les congés.

- **soit au fur et à mesure de la prise des congés,**

Pourquoi pas, cela veut dire que nous acceptons de faire un genre de crédit aux parents sur un temps...

Ils paient la somme acquise au moment où ils prennent leurs congés

Exemple : la somme acquise est de 400 € (somme que vous pourriez avoir en juin) cette somme est à diviser par 5 semaines = 80 €

À chaque fois vous prenez une semaine les parents paieront 80 €

Où alors proposer de payer la somme de 400 € en 4 fois sans frais (1 fois en juin, juillet, août et septembre)

- **soit par 12<sup>e</sup> chaque mois.**

Alors là je dis NON NON et encore NON

Parce que nous ne sommes pas une maison de crédit et qu'accepter de faire payer les parents en 12 fois

Ce n'est pas possible

Exemple : 400 € acquis je divise par 12 = 33.33 € à payer chaque mois à partir de juin

Alors que cette somme nous pourrions l'avoir globalement en juin si les parents avaient mis cette somme de côté... dites NON

### 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.

Lorsque nous sommes sur une année incomplète, nous n'avons justement pas le droit à 30 jours de congés en argent, même si en temps nous les prendrons puisqu'ils sont déduits de la base de la mensualisation.

**Mise en garde (pareil qu'en année complète):** si l'assistante maternelle a des périodes de maladie ou autres, ceux si ne rentre pas dans le calcul du droit aux congés, comme pour l'année complète

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.

Par contre important à savoir, les périodes de congés de l'année précédente sont à rajouter pour le calcul du droit aux congés, cela pourrait changer la donne pour le calcul en argent.

**Exemple de droit aux congés :** j'accueille un enfant depuis le 1<sup>er</sup> juin 2015 sur 43 semaines mon droit au 30 avril 2016 est donc puisque j'ai travaillé 43 semaines

$43 / 4$  le nombre de périodes qui me donnent droit aux jours de congés  $\times 2.5$  jours = 26.875 = 27 jours arrondis

Si vous avez un enfant de moins de 15 ans vous pouvez rajouter au moins 2 jours ce qui donnera 29 jours

Pour le calcul du plus avantageux, c'est important de savoir combien de jours nous avons réellement acquis, même si en temps nous posons 5 semaines, mais c'est important pour le calcul en ARGENT.

La 2<sup>eme</sup> année pour cette exemple je pourrais alors rajouter les périodes de congés qui sont assimilés à du travail soit un total de 4 semaine + 5 jours

Soit 43 semaines de travail + 4 semaines et vous verrez que cela suffira à mon exemple lol

$43 + 4 = 47$  semaines / 4  $\times 2.5 = 29.375 = 30$  jours à l'arrondis

On voit donc que la 2<sup>eme</sup> année j'ai acquis mes 30 jours

La méthode du maintien peut dans ce cas être plus avantageux que les 10%

## **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.

### **FIN DE CONTRAT**

Il faudra déterminer ce qui a été payé ou pas ?

Si la somme a bien été payé en juin comme je vous le conseille, vous évaluerez les droits qui ont suivie après ça  
Soit 10% des sommes perçues entre le premier juin et le 31 mai  
Soit le calcul en maintien

Et toujours sur le même exemple de calcule pour le maintien

**Exemple :** j'accueille un enfant 10h par jour, sur le lundi mardi et jeudi, soit un total de 30heures 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 parents ne doivent déclarer les congés à pajemploi uniquement lorsqu'il paie la somme de congés payés

Comme cette somme est à justifier à pajemploi, elle ne doit pas se confondre avec le salaire, les parents doivent la justifier en notant à ce moment là, dans la case congés le nombre de jours correspondant au montant à payer de congés

Ou si le contrat se termine et que les parents doivent solder les congés, ils devront aussi justifier cette somme dans la case congés en indiquant le nombre de jours de congés correspondant à la somme d'argent.

Somme de congés = nombre de jours à déclarer dans la case congés

Salaire = nombre d'heures mensualisé + nombre de jours correspondant au nombre d'heure mensualisé c'est adire

Nombre d'heures /8 = nombre de jours à déclarer

### **CONCLUSION**

Les dates à retenir sont :

→ Du 1<sup>er</sup> 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 a 2 jours supplémentaires

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