

Comme prévu par la Convention Collective Nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (IDCC 3239), afin permettre à l'assistant(e) maternel(le) de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession ainsi que l'accueil de plusieurs enfants de particuliers, il est prévu plusieurs dispositions.

Article 48 et suivant du socle commun et article 102 et 123 du socle spécifique assistant(e) maternel(le).

Article 48 : Les Congés

A titre liminaire, pour l'application des dispositions du présent article, il est entendu que :

- Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine à l'exception de la période de repos hebdomadaire visée à l'article 46 du socle commun de la présente convention collective, et les jours fériés chômés tels que définis à l'article 47 du socle commun. A titre de référence, une semaine calendaire, au cours de laquelle aucun jour férié n'est constaté, comporte six (6) jours ouvrables.
- Le congé principal correspond aux quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre (24) jours ouvrable allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le présent article est complété par les dispositions de même objet prévues dans le socle spécifique assistant maternel.

Article 48-1 Les Congés rémunérés

Article 48-1-1 Congés payés

Ouverture du droit à congés payés (Article 48-1-1-1)

Le droit aux congés annuels s'ouvre au salarié qui durant l'année de référence justifie avoir été employé par le même employeur et ce durant un temps équivalent à 1 mois de date à date.

La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Exemple 1 :

Si le contrat débute le 1^{er} septembre 2023, alors la période de référence sera du 1^{er} septembre 2023 au 31 mai 2024.

Exemple 2 :

Si le contrat débute le 1^{er} janvier 2024, alors la période de référence sera du 1^{er} janvier 2024 au 31 mai 2024.

Durée des congés (Article 48-1-1-2)

La durée des congés se calcul en jours ouvrables. Les jours ouvrables sont les jours de la semaine à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés.

Pour une période de référence complète, du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés soit 5 semaines.

Une semaine de congés est égale à 6 jours ouvrables, du lundi au samedi inclus, quel que soit le nombre de jours habituellement travaillés. On entend jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exclusion du dimanche et des jours fériés chômés.

Le premier jour de congé décompté est celui ou l'assistant(e) maternel(le) aurait dû travailler et le dernier jour décompté est le dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail (même si celui correspond à une journée habituellement non travaillée).

Calcul du nombre de jours de congés payés :

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil ou pour toutes les 4 semaines de travail consécutif ou non durant la période de référence.

Sont à prendre en compte dans le calcul du nombre de jours de congés payés :

- Les périodes de congés payés de l'année précédente,
- Les congés pour événement personnels,
- Les jours fériés chômés,
- Les congés pour formation professionnelle,
- Les congés de maternité ou d'adoption,
- Les périodes, limité à une durée ininterrompue d'1 an pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle,
- Les jours pour appel à la préparation à la défense.

Si le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est automatiquement portée au nombre entier supérieur.

Exemple :

Si le contrat débute le 1^{er} janvier 2024, alors la période de référence sera du 1^{er} janvier 2024 au 31 mai 2020. Il y a 5 mois de travail effectif

5 mois X 2,5 jours = 12,5 jours acquis soit 13 jours

La durée maximale du congé annuel ne peut excéder **30 jours ouvrables** soit 5 semaines.

Modalité de prise des Congés (Article 48-1-1-3) et (Article 102-1-1)

Un congé payé de 2 semaines continues ou 12 jours ouvrables consécutifs doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre à condition que ces jours soient acquis. Ils peuvent être pris par anticipation en accord avec les deux parties mais toujours à condition qu'ils soient acquis.

Lorsque les droits aux congés acquis sont inférieurs à 12 jours, ils doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur cependant en cas de multi-employeurs et compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, les employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord les dates de congés entre le 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars.

Si aucun accord n'est trouvé, le salarié fixera lui-même 4 semaines de congés en été et 1 semaine en hiver (Article L 423-23 et D 423-16 du Code l'Action Social et des Familles). Que ces congés soient payés ou sans solde.

Il en avertira ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars.

Fractionnement des congés payés (Article 48-1-1-4)

En cas de fractionnement du congé principal et en accord avec l'employeur, celui-ci ouvre droit à des jours de congé supplémentaire si les jours restants au-delà des 12 premiers jours du congé principal sont pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre à savoir :

- 1 jour ouvrable supplémentaire si le nombre de jours de congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril est compris entre 3 et 5 jours
- 2 jours ouvrable supplémentaires lorsque ce nombre est au moins égale à 6.

Attention : la 5^{ème} semaine de congé n'ouvre pas droit au jours de congés supplémentaires.

Indemnité de congés payés (Article 48-1-1-5) et (Article 102-1-2 et suivants)

L'année de référence cours du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date un point doit être fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée (hors indemnités) durant la période de référence.

La rémunération brute des congés est égale soit :

- A la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égales à celle du congé payé, règle du maintien de salaire

- Au 1/10^{ème} de la rémunération brute totale que le salarié a perçue au cours de la période de référence, y compris celle versée au titre des congés payés de l'année antérieure.

Attention : la solution la plus avantageuse au salarié sera retenue.

Article 48-1-2 Congés liés à la maternité, la paternité et l'adoption

Dispositions générales (Article 48-1-2-1) et (Article 103)

Les périodes de grossesse, d'accouchement, d'adoption, de maternité et de paternité ouvrent des droits au profit du salarié et sont assorties d'une protection spécifique déterminée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Tout salarié a droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement, l'adoption, la maternité et la paternité.

Grossesse et maternité (Article 48-1-2-2)

Avant le départ en congé maternité (Article 48-1-2-2-1)

Toute salariée a droit à une autorisation d'absence pendant ses heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse. Il en va de même pour les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.

Le salarié marié, pacsé ou vivant maritalement avec une femme enceinte, bénéficie des mêmes droits.

La salariée doit informer le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournir un certificat médical attestant le cas suivant :

- son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis en main propre contre décharge ou être envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception.

Congé de maternité (Article 48-1-2-2-2)

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant la naissance) et un congé postnatal (après la naissance). Sa durée est prévue par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Elle varie en fonction du :

- rang de naissance,
- nombre de naissances simultanées prévues.

Le congé maternité suspend le contrat de travail. Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et est prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour de congé maternité, la salariée doit être réintégrée dans l'emploi précédemment occupé, après une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail visée par l'article 43 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe 2 de la même convention.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article 48-1-2-3)

Ce congé se distingue du congé pour événement familiaux lié à la naissance d'un enfant, prévu à l'article 48-1-3-1-1 du socle commun de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Les deux congés peuvent se cumuler.

Ce congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert sans condition d'ancienneté quelle que soit la forme du contrat conclu :

- à tout salarié devenu père,
- au conjoint de la mère liée à elle par un pacs civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

La durée et le délai de prise de ce congé sont fixés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Sa durée peut être allongée. Le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur des dates de début et de fin du congé qu'il souhaite prendre en respectant un délai de prévenance d'un mois.

Lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après sa naissance dans une unité de soin spécialisée, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation, dans les conditions et limites fixées par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Durant ce congé, le contrat de travail est suspendu.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas rémunéré. Il n'ouvre pas droit à des indemnités journalières du régime de sécurité sociale.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est pris en compte pour la détermination du droit à congés payés et la détermination du droit au titre de l'ancienneté.

A son retour de ce congé, le salarié doit être réintégré dans l'emploi précédemment occupé.

Adoption (Article 48-1-2-4)

Ce congé se distingue du congé pour évènement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, prévu par l'article 48-1-3-1-1. Les deux congés peuvent se cumuler.

Le congé pour adoption est ouvert à tous les salariés sans condition d'ancienneté et quel que soit la forme du contrat dès lors que l'adoption est intervenue dans les conditions légales.

La durée du congé est fixée par les dispositions légales et réglementaires de droit commun.

Avant son départ en congé, le salarié doit informer dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et à la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail soit par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge.

Durant le congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension est assimilée à du temps de travail dans la détermination du droit à congé payé et au titre de l'ancienneté.

A son retour le salarié doit être réintégré dans son emploi précédemment occupé et bénéficier d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe 2 de la convention collective de la branche du secteur des particulier employeurs et de l'emploi à domicile.

Congés pour événements familiaux (Article 1-3-1)

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle sur justificatif et sous certaines conditions :

Sans ancienneté chez l'employeur :

- **4 jours** pour son mariage ou d'un pacs civil de solidarité (PACS) sans changement
- **1 jour** pour le mariage ou, d'un pacs civil de solidarité (PACS) d'un enfant (sans changement)
- **3 jours** pour la naissance ou l'adoption d'un enfant, non cumulable avec le congé maternité,
- **5 jours** pour le décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui même parent,
Décès d'un enfant âgé de moins de Vingt-cinq (25) ans,
Décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié,
- **3 jours** pour le décès du conjoint, partenaire PACS ou concubin,
- **3 jours** pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère (entendu comme père ou mère du conjoint marié du salarié),
- **3 jours** pour le décès d'un frère ou d'une sœur
- **1 jour** pour le décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière grand-parent)

- **1 jour** pour le décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant)

Ces jours de congés doivent être pris au moment de l'événement ou en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'événement.

Ces jours sont rémunérés et ouvrent droit à des congés payés.

Concernant la naissance ou l'adoption les 3 jours pourront être pris dans la période de 15 jours qui entoure l'événement.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à se déplacer dans un rayon de 600 kilomètres aller-retour, il pourra demander un jour de congé supplémentaire pour convenance personnelle.

Attention : ce jour ne sera pas rémunéré.

Congés pour appel de préparation à la défense nationale (Article 48-1-3-2)

Une autorisation d'absence d'une journée est accordée à tous les jeunes de 18 à 25 ans dans le cadre de la participation à la journée d'appel de préparation à la défense nationale. Cette autorisation est rémunérée et entre en compte dans le calcul de la durée des congés payés annuels.

Article 48.2 : Les Congés non rémunérés

Congés pour convenance personnelle (Article 48-2-1)

Dés congés pour convenance personnelle peuvent être accordé au salarié par son employeur. Ces congés ne sont pas rémunérés et n'entre pas dans le calcul pour la durée des congés annuels.

Congés pour enfants malades (Article 48-2-2)

Tous les salariés peuvent bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par un certificat médical, pour un enfant à charge de moins de 16 ans.

La durée de ce congé est de 3 jours maximum par an. Il peut être porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Attention : ces congés ne sont pas rémunérés, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul du droit à congés payés, ni au titre de l'ancienneté.

Congés supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans (Article 48-1-3-3)

Suivant l'article L 3141-8 du code du travail, l'assistant(e) maternel(le) de plus de 21 ans peut bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans si 2 conditions sont remplies à savoir :

- Ne pas avoir acquis 30 jours de congés payés au 31 mai, date de fin de période de référence,
- Avoir un ou des enfants à charge de moins de 15 ans au 30 avril de cette même année et sans condition d'âge dès lors qu'il est en situation de handicap.

Suivant ce même article L 3141-8 du code du travail, l'assistant(e) maternel(le) de moins de 21 ans peut bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans si 2 conditions sont remplies à savoir :

- Ne pas avoir acquis 30 jours de congés payés au 31 mai, date de fin de période de référence,
- Avoir un ou des enfants à charge de moins de 15 ans au 30 avril de cette même année et sans condition d'âge dès lors qu'il est en situation de handicap.

Indemnité de congés payés pour l'accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs (Article 102-1-2-1)

Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris et cette rémunération se substitue au salaire mensuel.

Indemnité de congés payés pour l'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs (Article 102-1-2-2)

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines (46) ou moins par période de 12 mois consécutifs, tel que défini à l'article 97.1 du socle spécifique, l'indemnité brute due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut.

Le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé au 31 mai de chaque année. Il est calculé conformément aux dispositions de l'article 48.1.1.5 du socle commun de la convention collective.

Cette rémunération peut être versée à l'issue de chaque période de référence, selon l'accord des parties et précisez au contrat soit :

- En 1 seule fois en juin
- Lors de la prise principale des congés,
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés

Attention : le système du paiement des congés payés selon la règle des 10% ajoutés au salaire mensuel brut de base dès le premier mois de la signature du contrat de travail n'est plus applicable depuis l'entrée en vigueur de la Convention Collective du 1^{er} janvier 2005.

Indemnité de congés payés en accueil occasionnel (Article 102-1-2-3)

La rémunération des congés payés en accueil occasionnel s'effectue chaque fin d'accueil à selon la règle du 10^{ème}.

Attention : les indemnités (entretien, nourriture...) ne sont pas versées durant les périodes de congés.

Indemnité compensatrice de congés payés (Article 123, Article 123-1 et 123-2)

A la rupture du contrat, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant aux jours de congés acquis et non soldés (ou non pris) au titre de l'année de référence en cours et de l'année de référence précédente s'il y a lieu.

Cette indemnité sera calculée de la même manière que les indemnités de congés payés soit par maintien de salaire ou soit au 10^{ème}.

La somme la plus avantageuse sera retenue.

CAS PRATIQUES

Exemple pour l'accueil de l'enfant sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs :

Une assistante maternelle embauchée au 1^{er} décembre 2023, en année complète. Elle travaille 5 jours par semaine 9 heures par jour. Sa rémunération brute est de 3,00€.

Mensualisation : $3,00€ \times 45 \text{ heures semaine} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 585,00€ \text{ brut}$

Au 31 mai 2024 elle aura acquis 15 jours ouvrables de congés (6 mois X 2,5 jours ouvrables).

La salariée a pris 2 semaines de congés en août soit 12 jours ouvrables.

Calcul suivant la règle du maintien de salaire :

Pour cela il faut procéder à un calcul entre les jours travaillés et les jours de congés.

On fera se calcul suivant le calcul de la cour de cassation

Horaires réels dans le mois considéré (août 2024) : 5 semaines à 45 heures = 225 heures

Taux horaire réel de l'absence (au titre des congés) $585,00€ / 225 \text{ heures} = 2,60€$

Pour 12 jours ouvrables de congés soit 10 jours de congés payés, si la salariée avait normalement travaillé son indemnité de congés payés est égale à :

$9 \text{ heures par jours} \times 10 \text{ jours} \times 2,60€ = \underline{234,00€}$

Calcul suivant la règle du 10^{ème} :

Total des salaires brut perçus durant la période ou la salariée a acquis 15 jours ouvrables.

$585,00€ \times 6 \text{ mois (1^{er} décembre 2023 au 31 mai 2024)} = 3510,00€$

Le 10^{ème} de cette somme est égal à 351,00€

Cette indemnité doit être calculée proportionnellement à la durée du congé pris

$351,00€ \times 12 \text{ jours} / 15 \text{ jours} = \underline{280,80€}$

Dans ce cas la règle du 10^{ème} est la plus avantageuse et sera donc retenue.

Calcul de la part des heure travaillées :

$585,00€ - 234,00€ = 351,00€$

Le salaire pour le mois d'août sera de : $351,00€ + 280,80€ = \underline{631,80€}$

Dans le cadre du maintien de salaire celui-ci aurait été de $351,00€ + 234,00€ = \underline{585,00€}$

Exemple pour l'accueil de l'enfant quarante-six (46) semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs :

Une assistante maternelle embauchée au 1^{er} juin 2023, en année incomplète 40 semaines.

Elle travaille 5 jours par semaine 9 heures par jour. Sa rémunération brute est de 3,50€.

Mensualisation : $3,50€ \times 45 \text{ heures semaine} \times 40 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 525,00€ \text{ brut}$

Au 31 mai 2020 elle aura acquis 25 jours ouvrables de congés (40 semaines / 4 X 2,5 jours ouvrables).

Calcul suivant la méthode du maintien de salaire :

$25 \text{ jours ouvrables} / 6 \text{ jours ouvrables} \times 5 \text{ jours de travail} = 21 \text{ jours de congés payés.}$

$21 \text{ jours} \times 9 \text{ heures} \times 3,50€ = \underline{666,50€}$

Calcul suivant la méthode du 10^{ème} :

$12 \text{ mois} \times 525,00€ \times 10\% = \underline{630,00€}$

Dans ce cas la règle du maintien est la plus avantageuse et sera donc retenue.

Cette rémunération sera versée en plus du salaire de base selon l'accord des parties qui est précisé au contrat soit :

- En 1 seule fois en juin (630,00€)
- Lors de la prise principale des congés (630,00€)
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés ($630,00 / 5 \text{ semaines de congés} = 126,00€$. Ce montant sera versé à chaque semaine de congés pris)