



LES CONGÉS PAYÉS

Période de référence : du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Droit à congés : tout salarié a droit chaque année à un congés payé à la charge de l'employeur.

Durée du congé : le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif avec le même employeur (ou 2,5 jours par période de 4 semaines travaillées consécutives ou non). La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Au moins 12 jours de congés sont pris dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

* Qui fixe la période des congés payés ?

Si l'assistant(e) maternel(le) n'a qu'un seul employeur, c'est l'employeur qui fixe la période de prise de congés payés, mais il a jusqu'au 1er mars de chaque année pour fixer la date des congés payés et avvertir l'assistant(e) maternel(le) par écrit.

Si l'assistant(e) maternel(le) a plusieurs employeurs, pour lui permettre de prendre ses congés, il lui revient de fixer ses dates de congés entre le 1er janvier et le 1er mars de chaque année et d'en avvertir par écrit chacun de ses employeurs.

A défaut de fixer ses dates de congés par écrit avant le 1er mars de chaque année, l'assistant(e) maternel(le) perd le droit de déterminer ses dates de congés payés pour l'exercice en cours.

* Puis je prendre cinq semaines de congés dès la première année ?

OUI, vous pouvez et vous devez les prendre dès la première année du contrat.

Sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, les semaines de congés sont déduites du salaire au moment du calcul de la mensualisation.

Sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, vous devez également être à 5 semaines de congés par an. Si les jours ne sont pas acquis, vous déduirez de votre salaire, par le calcul de cour de cassation, le nombre de jours non acquis.

* Le salarié peut-il exiger un report des congés non pris de l'année précédente ?

NON. Le salarié doit normalement prendre la totalité de ses congés à l'issue de la période de référence (31 mai). Il ne peut pas décider seul de reporter ses congés non pris. L'accord de l'employeur est nécessaire.

*** Les congés non pris en raison d'une absence pour congés maternité, accident de travail, congés d'adoption doivent ils être reportés ?**

OUI et ce même si la période de prise des congés est expirée (article L.3141-2 du Code du travail). **La règle vaut aussi pour une absence pour maladie** (arrêt de la cour de cassation du 24 février 2009 n°07-44488).

Attention : Le code du travail ne permet **pas d'acquérir de congés payés pendant un arrêt de travail maladie non professionnelle.**

*** Dans le cas de report des congés, qui fixe la date ?**

L'employeur ou l'assistant(e) maternel(l)e selon qu'elle exerce avec un seul employeur ou plusieurs.

*** L'employeur doit il versé les congés en plus du salaire ?**

NON, si vous êtes **sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs** car vos congés sont réglés lorsqu'ils sont pris par maintien de salaire.

OUI, si vous êtes **sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs** car vos semaines de congés ont été déduites dans le calcul de la mensualisation. Les congés payés sont calculés au 31 mai de chaque année.

*** Un jour férié est compris dans mes congés payés, quelle incidence ?**

Sur 52 semaines par période de 12 mois consécutifs, le jour férié est payé dans la mensualisation et il vous donne droit à un jour de congés en plus. **Un jour férié chômé inclus dans la période de congés payés** (congés assistant(e) maternel(le)) **n'est pas décompté en jour ouvrable.**

Sur 46 semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs, si le jour férié tombe pendant une semaine déduite (congés employeur), il est perdu.

*** Peut on poser des congés payés pendant un préavis ?**

NON. Si les dates de vacances n'ont pas été fixées avant le début du préavis, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger de prendre des congés pendant cette période.

Les jours de congés pris durant un préavis suspendent ce dernier.

Si une démission ou un retrait d'enfant intervient pendant les congés payés, le préavis ne commence à courir qu'au retour de congés du salarié.

*** L'employeur peut il me verser 10% tous les mois ?**

NON, cette pratique **est condamnée** dans toute l'Europe depuis 2006 et est contraire à la loi de la mensualisation. Tout acompte mensuel même stipulé au contrat ou toute méthode autre que celle décrite dans la Convention Collective est **illégal, prohibé, interdite.**

Pour le **contrat de travail occasionnel**, payer 10% n'est pas illégal.