

LES CONGÉS PAYES

LES CONGÉS PAYES : Attention, bien différencier le droit aux congés payés en terme de jours et le paiement des congés en terme de salaire.

Droits aux congés payés : tout salarié comptabilise 2,5 jours/mois qu'il travaille à mi-temps, temps partiel ou temps plein.

Les congés payés : correspondent à 10 % des salaires versés durant la période de référence avant la prise des congés.

Vous trouverez : l'accès au droit aux 5 semaines et 1er mai

- Code du travail – l'article 773-6 (général)
- Code du travail – l'article 773-11 (accueil permanent)
- Extraits de la plaquette ministérielle «Assistante maternelle, un métier»

Référence des congés payés :

Article 223-1 du Code du travail :

- du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours
- du 1er janvier au 31 décembre [pour les agents non titulaires]

Le congé principal d'une durée supérieure à 2 semaines et au plus égale à 4 semaines peut être fractionné mais avec l'accord du salarié.

2 semaines consécutives doivent se situer entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

La 5ème semaine peut être fractionnée avec l'accord des 2 parties.

L'indemnité de congés payés est soumise à cotisations et à la déclaration fiscale.

REGLEMENT

Au choix :

- Règlement d'1/10ème chaque mois
 - Ou autant de fois 1/10ème que de mois d'accueil au moment de la prise des congés.
- Plus 1/10ème au titre des congés de l'année précédente (après 11 mois de travail).
Le 10ème se calcule sur le salaire brut. Cf. Code du travail, article L.773-6.

DUREE

Comme tout salarié on acquiert 2 jours ½ ouvrables de repos par mois de travail effectué quelque soit les horaires, dans la limite de 30 jours ouvrables (5 semaines). Cf. Code du travail, article L.223-2.

Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

S'il ne lèse pas le salarié, le calcul peut également être effectué en jours ouvrés (25 jours ouvrés).

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés. Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi habituellement) est considéré comme jour ouvrable.

En cas de rupture, vous recevrez le reliquat de vos congés sauf faute lourde.

DATE

Date à préciser par une entente préalable, en cas de désaccord la décision appartient à l'employeur si employeur unique

MALADIE et CONGES PAYES

La maladie a une incidence sur le calcul des congés. Elle a en outre des conséquences sur la prise des congés, différentes selon qu'elle survient avant ou en cours des congés.

Maladie avant les congés. Le salarié dont le contrat de travail a déjà été suspendu par un arrêt de travail à la date des départs en congés fixée par l'employeur conserve son droit à congés lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur est donc fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés (Cass. Soc. 4.12.1996 n° 4630 : RJS 1/97 n° 50). Le salarié qui prend effectivement ses congés postérieurement à son arrêt est alors indemnisé au titre de la maladie pour toute la période de l'arrêt maladie et perçoit une indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés.

Maladie pendant les congés. Si la maladie survient pendant les congés, la jurisprudence considère que l'employeur, qui a accordé au salarié le congé prévu par la loi, s'est acquitté de ses obligations pour l'année de référence ; le salarié ne peut pas obtenir de nouveaux congés, même non rémunérés (notamment : Cass. Soc. 08.11.1984 n° 3072).

Le salarié tombant malade au cours de ses congés perçoit son indemnité de congés payés calculée normalement (Cass. Soc. 19.03.1954) et les indemnités journalières de maladie de la sécurité sociale, la jurisprudence admettant en effet leur cumul avec l'indemnité de congés payés (Cass. Soc. 26.11.1964).

PREAVIS et CONGES PAYES

Incidence du préavis. Les périodes de préavis et de congés payés ne peuvent être confondues (notamment : Cass. Soc. 14.10.1987 n° 3499). Ainsi, sauf accord des parties, le préavis ne peut être imputé sur les congés payés (Cass. Soc. 7.12.1993 n° 3984) et la prise du congé payé suspend le préavis (Cass. Soc. 14.11.1990 n° 4253 : RJS 12/90 n° 960).

En conséquence :

- en de rupture avant la date fixée des congés, un salarié en cours de préavis est en droit de prendre ses congés payés aux dates auparavant fixées et d'achever le préavis à son retour.

- en l'absence de fixation antérieure des dates de congés, l'employeur ne peut contraindre un salarié à prendre ses congés pendant son préavis, de même qu'un salarié ne peut exiger ses congés en cours de préavis.

-
L'assistante maternelle a droit à 2,5 jours de congés payés par mois, soit 30 jours ouvrables* :

de 12 à 24 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre

au moins 6 jours ouvrables entre le 1^{er} novembre et le 30 avril

*jours ouvrables : tous les jours de la semaine sauf le dimanche et jours fériés et chômés

Selon la loi AUBRY du 19/01/2000 – article 15

Il est désormais précisé que les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, c'est-à-dire dès qu'ils sont acquis et non plus seulement au bout de la période de référence d'un an; l'accord de l'employeur est cependant toujours requis.

Désormais, pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur doit tenir compte non seulement de la situation de famille des salariés mais également des contraintes propres aux salariés à temps partiel ayant plusieurs employeurs.

Selon la CC N art 12 alinéa d) il est précisé que la décision de fixer la date des congés revient à l'employeur. Toutefois si un accord commun n'est pas trouvé entre le 1^{er} Janvier et le 1^{er} mars le salarié pourra fixer lui-même 4 semaines (3 en été , 1 en hiver) de congés payés (sans solde)

Nous faisons appel à votre bon sens pour apprécier les difficultés résultantes pour l'assistante maternelle qui est tributaire de plusieurs employeurs et également de ses contraintes familiales. Si une incompatibilité totale sur la date des congés est connue dès la première prise de contact, mieux vaut omettre de s'engager les uns avec les autres, ou tout

au moins de bien le clarifier dans le contrat de travail en prévoyant une solution amiable de compromis équitable.

Art. L.223-8 Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu(ord.n.82-41,16 janv.1982,art.16)

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.(L.n.85-772,25 juill.1985 ,art.114) il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (ord. n ;82-41, 16 jan. 1982, art.17)

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l' employeur avec l' agrément du salarié. Dans ce cas , une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année .

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période . Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors est au moins égale à 6 et 1 seul lorsqu ' il est compris entre 3 et 5 jours . (ord. . n 82 - 41 , 16 Jan. . 1982 , art . 19)

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l' ouverture du droit au supplément .

Exemples de calcul art. L.223-8 du code du travail

Jours ouvrables : tous les jours en dehors des dimanches et fériés

Durée légale des congés payés :

30 jours ouvrables = 5 semaines = 2,5 jours par mois

Exemples

Congés acquis : 30 jours

24 jours (4 semaines) pris l'été en continu = pas de droit à des congés supplémentaires

18 jours (3 semaines) pris l'été en continu (reste 12 jours en dehors, seuls 6 jours comptent pour le calcul des jours supplémentaires) = 2 jours supplémentaires

20 jours (3,5 semaines) pris l'été en continu (reste 10 jours en dehors, seuls 4 jours comptent pour le calcul des jours supplémentaires) = 1 jour supplémentaire

12 jours (2 semaines minimum obligatoire) pris l'été en continu (reste 18 jours en dehors, seuls 12 jours comptent pour le calcul des jours supplémentaires) = 2 jours supplémentaires

Congés acquis : 18 jours

12 jours (2 semaines minimum obligatoire) pris l'été en continu (reste 6 jours en dehors,) = 2 jours supplémentaires

15 jours (2,5 semaines) pris l'été en continu (reste 3 jours en dehors,) = 1 jour supplémentaire

16 jours (2,75 semaines) pris l'été en continu (reste 2 jours en dehors,) = 0 jour supplémentaire

Congés acquis : 14 jours

12 jours (2 semaines minimum obligatoire) pris l'été en continu (reste 2 jours en dehors,) = 0 jour supplémentaire