

FICHE N° 4 Bis : CONGES SUPPLEMENTAIRES

L'article L423-2 du code de l'action sociale et des familles précise que sont applicables aux assistants maternels employés par des personnes de droit privé les dispositions du code du travail relatives :

- 11° A la durée du congé payé, prévue par la section 2 du chapitre Ier du titre IV du livre Ier de la troisième partie (cf. fiche 4)
- 12° Au congé pour événements familiaux, prévus par la sous section 1 de la section 1 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie

CONGES SUPPLEMENTAIRES PAR ENFANT A CHARGE (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

Article 48.1.3.3 de la Convention collective nationale du 15 Mars 2021

Age du salarié au 30 avril N - 1	Age de l'enfant au 30 avril N	Durée du congé (5 ^e semaine comprise)	Nombre de jours de congés payés supplémentaires
- de 21 ans	- de 15 ans	> 6 jours	2 jours par enfant à charge
- de 21 ans	- de 15 ans	< 6 jours	1 jour par enfant à charge
+ de 21 ans	- de 15 ans	= 30 jours	0 jours
+ de 21 ans	- de 15 ans	< 30 jours	2 jours par enfant à charge dans la limite de 30 jours

Les jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ont pour objet de favoriser la **présence d'un jeune parent auprès d'un mineur de moins de 15 ans** au 30 Avril de l'année en cours.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Aucun texte légal, ni conventionnel n'apporte de précision quant à l'indemnisation en cas de rupture.

CONGES SUPPLEMENTAIRES EN CAS DE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES (Rémunérés lorsqu'ils sont pris)

L'article 48.1.1.4 de la convention collective précise que : « Lorsque le droit acquis au titre du congé principal est supérieur à douze (12) jours ouvrables, tout ou partie de la fraction dudit congé qui excède douze (12) jours ouvrables est prise au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, et/ou en dehors de la période allant du 1er mai au 31 octobre, par accord écrit entre les parties. Dans le second cas, le congé principal est considéré comme fractionné. Il est rappelé que seules les quatre premières semaines de congés payés (correspondant à vingt-quatre [24] jours ouvrables) sont prises en compte pour apprécier l'existence, ou non, du fractionnement.

Le fractionnement du congé principal ouvre droit, pour le salarié, à :

- deux (2) jours ouvrables de congés supplémentaires, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période de référence allant du 1er mai au 31 octobre est de six (6) jours ouvrables et plus ;
- un (1) jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables de congés pris en dehors de cette même période est de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) jours ouvrables.

En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, le particulier employeur peut refuser la demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement. »

Ex : L'assistant maternel a acquis 30 jours ouvrables l'année précédente.

- Si elle prend 17 jours en août (3 semaines moins le 15/08 férié), 5 jours en décembre (1 semaine moins le 25/12 férié) et 8 jours (2 jours + sa 5^{ème} semaine en février). Elle aura droit à 2 jours supplémentaires pour fractionnement puisqu'elle a pris 5 jours en décembre + 2 jours en février soit 7 jours après le 31 octobre (hors 5^{ème} semaine).
- Si elle prend 18 jours en juillet / août + 6 jours en octobre + la 5^{ème} semaine en décembre, elle n'aura droit à rien, puisqu'elle aura pris les 24 jours de congé principal avant le 31 octobre.
- Si elle prend 20 jours en juillet / août + 4 jours en décembre + la 5^{ème} semaine en février, elle aura droit à 1 jour supplémentaire puisqu'elle aura pris 4 jours après le 31 octobre.

A noter toutefois lorsque les dates de congés payés n'ont pas été fixées au moment de la signature du contrat de travail, la convention collective prévoit en ce qui concerne la fixation des congés payés, que la date des congés est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. En cas de multi employeurs, les différents employeurs s'efforceront de fixer, en accord avec l'assistant maternel et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année : les dates de congés de l'assistant maternel. A défaut d'accord à cette date, l'assistant maternel peut fixer lui-même les dates de 4 semaines en été (congé principal) (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et de 1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril), à condition d'en prévenir ses employeurs au plus tard le 1^{er} mars de l'année considérée, que ces congés soient payés ou sans solde.

Dans le cas où l'assistant maternel impose ses dates de départ en congés en respectant la fixation de 4 semaines en été et 1 en hiver, il n'y a pas fractionnement du congé principal.

En pratique, l'employeur peut toutefois accepter le fractionnement de ce congé principal sous réserve du renoncement écrit du salarié à ses jours supplémentaires pour fractionnement.

CONGE POUR EVENEMENT FAMILIAUX (rémunérés lorsqu'ils sont pris)

Les congés pour événements familiaux sont payés sans condition d'ancienneté et sont assimilés à des jours d'accueil pour la détermination de la durée des congés annuels :

- | | |
|--|-------------------|
| - Mariage ou Conclusion d'un Pacte Civil de Solidarité (PACS) du salarié : | 4 jours ouvrables |
| - Mariage ou PACS d'un enfant : | 1 jour ouvrable |
| - Décès d'un enfant de plus de 25 ans : | 5 jours ouvrables |
| - Décès d'un enfant de moins de 25 ans ou lui-même parent : | 9 jours ouvrables |
| - Décès d'un conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin : | 3 jours ouvrables |
| - Décès d'un père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur : | 3 jours ouvrables |
| - Décès d'un grand-père, d'une grand-mère : | 1 jour ouvrable |
| - Naissance ou adoption : | 3 jours ouvrables |
| - Journée d'appel de préparation à la défense | 1 jour ouvrable |
| - Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant | 2 jours ouvrables |
| - Décès descendant ou ascendant de ligne directe (grands-parents, petits-enfants...) | 1 jour ouvrable |

Dans le cas où l'évènement nécessite un déplacement de plus de 600km (aller/retour), l'employeur doit accorder un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré.

A noter, ces congés doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur dans les jours qui entourent l'évènement. Ils ne sont pas dus lorsque l'évènement survient lors d'une période de congés payés. Les jours d'absence se décomptent en principe en jours ouvrables à partir de la date de l'évènement.

AUTRE CONGES (non rémunérés)

Ils ne sont pas assimilés à du temps de travail, n'ouvrent pas droit à rémunération et n'entrent pas dans le calcul des congés payés.

- Congé complémentaire sans solde, spécifique aux assistants maternels, pour leur permettre d'avoir au maximum 5 semaines sans enfants à garder même s'ils n'ont pas acquis suffisamment de congés payés avec tous les employeurs.
- Congé sans solde, congés pour convenance personnelle accordés par l'employeur à la demande du salarié.
- Congé pour enfant malade de moins de 16 ans (certificat médical à fournir à l'employeur dans les 48 heures) : 3 jours maximum par an portés à 5 jours par an si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans.

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire

Source : DIRECCTE AUVERGNE / RHONE-ALPES ET CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 MARS 2021

Le 16/02/2023

Relais Petite Enfance - 126, route des Ebeaux - 74350 CRUSEILLES - Tél. 04 50 32 38 78
relaispetiteenfance@ccpaysdecruseilles.org - www.ccpaysdecruseilles.org