

**FICHE ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S
2023**

**FICHE N°4 :
L'ACQUISITION DES CONGES PAYES**

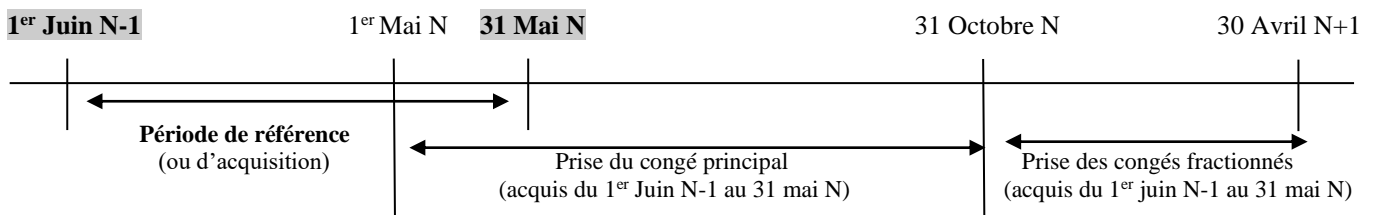
I- Principe général ([art L 3141-1](#) et suivants et [D 3141-3 du code du travail](#) et [48-1-1-1 de la Convention Collective](#))

⇒ **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail** effectué pendant la période dite « de référence » (fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante) soit 5 semaines pour une présence continue pendant cette période.

↳ Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ce mode de calcul est applicable quel que soit le nombre de semaine d'accueil dans l'année prévu au contrat. En effet, un mois de travail est effectué et le salaire mensualisé est versé quel que soit le nombre de jours ou d'heures de travail prévu au contrat, dès lors qu'il n'a pas fait l'objet de suspension ou de rupture. Seuls les mois totalement non travaillés n'ouvrent pas droit à congés payés. Cependant, tout(e) salarié(e) doit bénéficier en tout état de cause d'au moins 4 semaines de congés payés par an (article 7 de la directive 2003/88/CE du 04/11/03 et arrêt de la Cour de cassation du 22/06/16).

En cas de suspension du contrat de travail pour maladie, d'absences non prévues... le calcul des droits à congé est effectué à hauteur de 2,5 jours ouvrables par période de présence équivalente à 4 semaines ou à 24 jours ouvrables (continus ou non ; cf III- Exemples), dans la limite de l'acquisition de 30 jours ouvrables.

Schéma de synthèse des périodes d'acquisition (dite période de référence) et de prise des congés payés (cf fiche n°5)



II- Congés supplémentaires pour enfant(s) à charge ([article 48-1-3-3 de la convention collective](#))

⇒ **Droit déterminé et acquis au 31 mai de chaque année** (à l'issue de la période de référence).

- Femmes de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé acquis n'excède pas six jours.
- Femmes de plus de 21 ans à la date précitée : **2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge**, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congé payé acquis ne puisse excéder 30 jours ouvrables.

↳ *Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.*

Seul le cas de la rupture du contrat avant que l'assistant(e) maternel(le) n'ait eu le temps de prendre ces jours de congé acquis donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise (prise en compte de ces jours supplémentaires acquis dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ; cf. fiche n°11 – III).

III- Exemples

- Soit une embauche au 1^{er} septembre N-1 sur la base de 36 semaines à travailler par an (du 1^{er} septembre au 31 août). Aucune période de suspension du contrat de travail du 1^{er} septembre N-1 au 31 mai N (9 mois soit 39 semaines calendaires dont 27 travaillées en exécution du contrat de travail).
↳ nombre de CP acquis : $9 \text{ mois} \times 2,5 \text{ j} = 22,5 \text{ jours}$ arrondis à 23 j ouvrables, à prendre à compter du 1^{er} mai N.
- Soit un arrêt maladie de 10 semaines (consécutives ou non) du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N.
↳ nombre de CP acquis : $52 - 10 = 42 \text{ semaines de présence} / 4 = 10 \text{ périodes complètes de 4 semaines} \times 2,5 \text{ j} = 25 \text{ j}$ ouvrables, à prendre à compter du 1^{er} mai N.