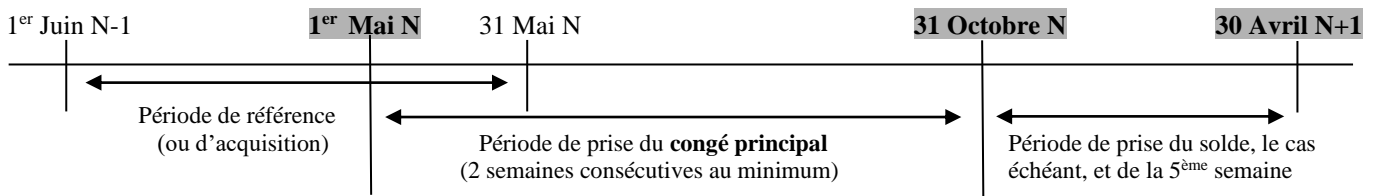


**FICHE ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S  
2023**

**FICHE N°5 :  
LA PRISE DES CONGES PAYES**

**Schéma de synthèse des périodes de prise des congés payés** ([articles 48.1.1.1 et suivants](#) de la convention collective)



La prise des congés acquis s'effectue à partir du 1er mai de l'année en cours.

Pendant la période du 1er mai au 30 octobre, l'assistant(e) maternel(le) doit bénéficier d'un congé principal de 2 à 4 semaines consécutives. Le solde pourra être pris avant le 31 octobre, mais en tout état de cause l'intégralité des droits à congés payés devra être soldée avant le 30 avril de l'année suivante. Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

**I - Modalités de fixation des dates de prise des congés payés** ([article 102-1-1](#) de la convention collective)

- **En cas d'employeur unique** : les dates de congés payés sont fixées par l'employeur et communiquées à l'assistant(e) maternel(le) *au plus tard le 1<sup>er</sup> mars*.
- **En cas de multi-employeurs** : les différents employeurs et l'assistant(e) maternel(le) s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés. A défaut d'accord l'assistant(e) maternel(le) pourra fixer lui-même la date de quatre semaines de ses congés pendant la période du 1er mai au 31 octobre de l'année et une semaine en hiver à condition d'en prévenir ses employeurs **au plus tard le 1er mars de l'année considérée**, dans la limite des droits acquis (cf fiche n°4). Il ne pourra alors pas prétendre aux jours supplémentaires de fractionnement (cf ci-dessous) dans la mesure où il peut fixer lui-même ses dates de congés.

**II - Fractionnement du congé principal en cas d'employeur unique** ([article 48.1.1.4 de la convention collective](#))

Lorsque les droits aux congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), la fixation par l'employeur, en accord avec l'assistant(e) maternel(le), d'un congé principal de moins de 4 semaines entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre lui ouvre alors droit à des jours de congé supplémentaire (dits « jours de fractionnement ») à hauteur de :

- 2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

↳ Nb : la cinquième semaine ne donne aucun droit à jour supplémentaire de congé pour fractionnement.

Exemples :

- Soit une acquisition au 31 mai de 28 jours ouvrables de congés payés (embauche en cours de période d'acquisition). La prise unique de 2 semaines de congés payés du 1er mai au 31 octobre (soit 12 jours ouvrables pris au total) induit le fractionnement du congé principal (de 24 jours ouvrables). L'obligation de prise du reliquat ( $24 - 12 = 12$  jours ouvrables) du 1er novembre au 30 avril suivant génère l'acquisition de 2 jours de congés supplémentaires.
- Soit une acquisition au 31 mai de 16 jours ouvrables de CP. La prise unique de 2 semaines de congés payés du 1er mai au 31 octobre (soit 12 jours ouvrables pris au total) induit le fractionnement du congé principal (de 16 jours ouvrables). L'obligation de prise du reliquat ( $16 - 12 = 4$  jours ouvrables) du 1er novembre au 30 avril suivant génère l'acquisition de 1 jour de congé supplémentaire.

Par ailleurs, en cas de demande de fractionnement des congés par l'assistant(e) maternel(le), le particulier employeur peut refuser cette demande ou subordonner son accord à la renonciation écrite du ou de la salarié(e) à ce droit à congés payés supplémentaires (article L 3141-23 du code du travail).

### **III – Modalités de décompte du nombre de jours de congés payés pris ([article 48.1.1.3 de la convention collective](#))**

Le décompte des congés payés est effectué à hauteur du nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congé (tous les jours de la semaine sauf un jour de repos hebdomadaire).

Cependant, que le contrat soit conclu sur 52 semaines, 46 semaines ou moins et quel que soit le nombre d'heures d'accueil par semaine, toute semaine complète de congés payés est décomptée à hauteur de 6 jours ouvrables.

En cas de prise de jours de congé (fraction de semaine), le premier jour de congé à décompter est le premier jour qui aurait dû être travaillé au regard du planning convenu. Le dernier jour de congé à décompter est le dernier jour ouvrable de la période de congé précédant le jour de la reprise du travail.

Si l'assistant(e) maternel(le) est placé(e) en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours seront à poser à un autre moment selon les modalités fixées à l'article 102-1-1 précité (cf I-).