

## FICHE 04 L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

### 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 1er juin au 31 mai de l'année suivante) soit 5 semaines pour une présence continue pendant cette période.

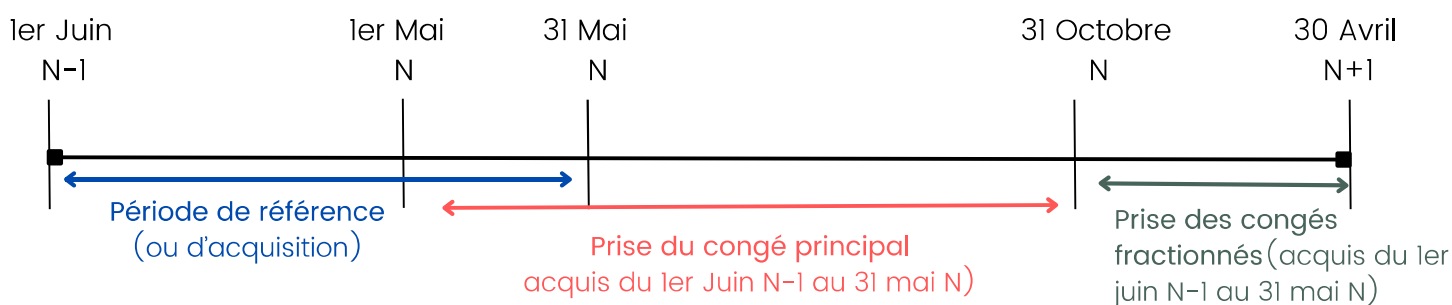
Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ce mode de calcul est applicable quel que soit le nombre de semaines d'accueil dans l'année prévu au contrat.

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 salarié 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 n° 15-20111 du 22/06/16).

A noter qu'en cas de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle, la Cour de cassation a jugé, le 13 septembre 2023, par un revirement de jurisprudence, que les dispositions de l'article L 3141-3 du code du travail étant contraires à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne concernant les conditions d'acquisition des congés payés devaient être écartées. Par conséquent les salariés acquièrent des droits à congé payé pendant ces périodes d'arrêt maladie (arrêt de la Cour de cassation du 13/09/2023 n° 22-17.340).

A contrario, en cas d'absences non prévues du fait de l'assistant maternel, le calcul des droits à congé doit être alors 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) A 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 supplémentaire 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 congés 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 maternel 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 1er septembre N-1 sur la base de 36 semaines à travailler par an (du 1er septembre au 31 août). L'assistant maternel a été présent 9 mois pendant la période d'acquisition (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 1er mai N.

Soit le constat d'absences non prévues au contrat d'une durée de 10 semaines (consécutives ou non) du 1er juin N-1 au 31 mai N.

---

$52 - 10 = 42 \text{ semaines de présence} / 4 = 10 \text{ périodes complètes de } 4 \text{ semaines} \times 2,5 \text{ j} = 25 \text{ j ouvrables}$ , à prendre à compter du 1er mai N (soit 4 semaines et 1 jour).