

Congés payés et maladie :

Le salarié est malade avant ses vacances, la date de départ de celles-ci est repoussée.
Le salarié tombe malade pendant ses vacances, il ne peut prolonger son congé de la durée de sa maladie ni obtenir ultérieurement un congé rémunéré.
Les absences pour maladie « ordinaire » n'ouvrent pas droit à des congés payés.
Les congés de maternité ou périodes d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont assimilés à de l'accueil effectué; ils ouvrent donc droit aux congés payés.

Congé supplémentaire : Article L 3141-9 du code du travail (en vigueur depuis le 1er mai 2008)

Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L 3141-3 (30 jours ouvrables).

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

Les indemnités (entretien, nourriture ...) ne sont pas versées pendant les périodes de congés.

Relais Assistant(e)s Maternel(le)s Sauldre et Sologne



RAM infos ...

Les Congés Payés

*Ce document a été élaboré par les relais assistantes maternelles du cher
en partenariat avec le Conseil Général du Cher
Ce dépliant est un document simplifié et non contractuel.
Il ne peut se substituer à référence aux textes législatifs et réglementaires ainsi
qu'aux instructions applicables en la matière.*

Mise à jour janvier 2014

RAM Intercommunal Sauldre et Sologne

Carole GAUTRON-CORBIER, animatrice

Tél. 06.77.37.65.95

Mail : ram.sauldre.sologne@orange.fr

Blog : communautecommunessauldreetsoologne.unblog.fr



INPS - NJSVP



Ouverture du droit :

Le droit aux congés payés annuels est ouvert au salarié qui, au cours de l'année de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 Mai de l'année en cours), justifie avoir été employé par le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail. (loi du 20 août 2008) ex: un contrat débutant le 15 mai, le salarié a droit à 10% sur le salaire perçu fin mai au titre de congés payés.

Durée des congés payés :

La durée du congé payé se calcule **en jours ouvrables**. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches, les jours fériés et le 1^{er} mai.

★ Pour une année complète (soit 47 semaines ou + d'accueil), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines. (2.5 jours / mois)

★ Pour une année incomplète (moins de 47 semaines d'accueil), le salarié acquiert 2,5 jours par période de 4 semaines travail effectif.

Prise de congés annuels :

Les congés payés doivent être pris. Un congé de deux semaines continues (ou douze jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord écrit entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à douze jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

Dans le cas d'un seul employeur, celui-ci fixe la date des congés. Dans le cadre de plusieurs employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, **à compter du 1er Janvier et au plus tard le 1er mars de chaque année, la dates des congés.**

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il avertira les employeurs dans les mêmes délais.

Fractionnement des congés payés :

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut être fractionné **par l'employeur avec l'accord du salarié**. La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

★ 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus,

★ 1 jours ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.



La cinquième semaine de congés payés ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés de fractionnement.

La rémunération des congés acquis :

A la fin de la 1ère période de référence (au 1er juin de l'année en cours), un point sera fait sur le nombre de congés acquis.

★ Lorsque l'accueil s'effectue sur une année complète :

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, à condition que le nombre de jours ouvrables posés corresponde aux droits acquis à la période de prise des congés. Il y a, soit maintien du salaire mensualisé, soit retenue sur le salaire du mois à concurrence des jours ouvrables posés sans solde (droit non acquis). **La première année, le salaire de base peut être donc réduit lors des absences du salarié.**



Toute heure complémentaire ou majorée rémunérée ouvre droit à l'indemnité de 10% de congés payés.

★ Lorsque l'accueil s'effectue sur une année incomplète :

La rémunération due au titre des congés payés acquis du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours s'ajoute au salaire mensuel de base à l'échéance de la période de référence légale.

★ L'indemnité de congés payés sera égales:

→ soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture, ...)

→ soit au 1/10ème de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture, ..)

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

A compter du 1er juin d'année suivante, la rémunération des congés payés pourra être versée selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- en une seule fois au mois de juin,
- lors de la prise principale du congé,
- au fur et à mesure de la prise des congés,
- soit en 1/12ème chaque mois.

★ Lorsque l'accueil est occasionnel :

La rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10ème versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire; elle est soumise à cotisations.

Décompte des congés pris :

Le premier jour de congé à décompter est le premier jour où l'enfant aurait dû être accueilli, le dernier jour est celui précédant la reprise de l'accueil de l'enfant. Tout jour férié ou chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.