

Synthèse de la réunion sur le thème des congés payés du 04/06/10

Intervention de Lucie Ringwald, secrétaire générale SPAMAF 67 (Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et Assistants Familiaux).

Coordonnées : 1 A rue du Docteur Woehrlin 67000 STRASBOURG 09 51 05 36 95
spamaf67@assistante-maternelle.org

1. Acquisition des congés

La période d'acquisition des congés payés : du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante.

Dès 10 jours de travail, le salarié a droit à des congés payés.

Le salarié acquiert 2.5 jours ouvrables de congés pour 1 mois travaillé ou 4 semaines. Les femmes ayant des enfants de moins de 15 ans bénéficient de **journées de congés supplémentaires** (voir n°2 de l'Echo du RAM).

On compte **une semaine de travail dès qu'il y a un jour de travail** dans une semaine.

Sont considérés comme jours de travail effectifs : les périodes indemnisées pour absence de l'enfant, les congés payés de l'année précédente, les jours fériés, les congés pour événements familiaux, les temps de formation professionnelle, les congés de maternité et d'adoption, les absences pour accidents de travail ou maladies professionnelles, etc.

Exemple pour un contrat en année complète ayant débuté le 1^{er} janvier 2009.

Les jours pris avant le 31 mai seront des congés sans soldes.

Au 31 mai, on fait le point sur les jours acquis : $5(\text{mois}) \times 2.5 (\text{jours}) = 12.5$ soit 13 jours (on arrondit toujours vers le haut)

La salariée a un enfant de moins de 15 ans à charge d'où 2 jours de congés supplémentaires.

La salariée a donc acquis 15 jours de congés à prendre entre 1^{er} mai 2009 et 30 avril 2010. A partir du 1^{er} juin 2010, elle aura acquis 30 jours de congés.

2. Décompte et prise des congés :

1 semaine de congés = 6 jours ouvrables.

1^{er} jour ouvrable décompté = 1^{er} jour habituellement travaillé. Dernier jour ouvrable = veille de la reprise.

Les jours fériés n'entrent pas dans le décompte des jours de congés.

Exemple pour une amat qui travaille habituellement lundi, mardi, jeudi, vendredi.

-> Amat demande congés pour lundi et mardi, 3 jours sont décomptés (car mercredi = jour ouvrable précédant la reprise)

-> Amat demande une semaine de congés, 6 jours sont décomptés (du lundi au samedi).

Assistant maternel avec un employeur : la date se fixe d'un commun accord, à défaut d'entente, c'est l'employeur qui fixe la date.

Assistante maternel avec plusieurs employeurs : à défaut d'accord entre les parties pour fixer des dates (entre le 1er janvier et le 1^{er} mars), le salarié peut les fixer lui-même.

3. Paiement des congés

Au 31 mai, on fait le point des congés acquis sur la période précédente pour savoir ce qu'il y a à payer. Tous les congés pris avant de les avoir acquis sont des congés sans soldes.

Calcul des jours sans soldes:

Mensu x nb de mois x 10 % = total

Total / 30 jours = prix d'un jour de CP x nb de jours sans soldes = total à déduire de la mensu.

- En année complète :

Si l'assistante maternelle a acquis suffisamment de congés, le salaire est maintenu. Sinon, ce sont des jours de congés sans soldes qu'on déduit de la mensualisation.

- En année incomplète

Plusieurs possibilités de paiement :

-En une fois au mois de juin

-A la prise principale des congés

-Au fur et à mesure de la prise des congés

-Par douzième chaque mois à partir du mois de juin (et non pas dès le début du contrat).

Attention ! Avec cette méthode, si le contrat est rompu en cours d'année alors que tous les congés n'ont pas été payés. L'employeur aura une somme importante à verser lors du solde de tout compte.

Deux méthodes de calcul de la rémunération des congés

-1^{ère} méthode : les 10 %. On prend 10 % des salaires versés sur la période d'acquisition (mensu + éventuelles heures complémentaires et supplémentaires / 10)

-2^{ème} méthode : le maintien de salaire. On calcule ce qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant la durée du congé.

La méthode retenue sera la plus avantageuse pour le salarié.

Exemple pour un contrat en année incomplète ayant débuté le 1^{er} janvier 2009.

Au 31 mai 2009, on fait le point sur les jours acquis en comptant les semaines et non les mois travaillés.

17 semaines travaillées / 4 = 4.25 x 2.5 = 10.62 soit 11 jours acquis

+ 2 jours de congés supplémentaires = 13 jours acquis.

Dans notre exemple, la salariée touche une mensualisation de 320 € par mois et n'a pas effectué d'heures complémentaires sur la période.

Calcul de l'indemnité représentative des congés

-1^{ère} méthode : calcul des 10 % : $320 \text{ €} * 5 \text{ mois} = 1600 \text{ €} / 10 = 160 \text{ €}$

-2^{ème} méthode : maintien de salaire

La salariée travaille 10h/ jour lundi, mardi, jeudi, vendredi pour un salaire horaire de 3 €.

13 jours de congés = LMMJVS : 40 h

LMMJVS : 40 h

L : 10 h

13 jours = 2 semaines + 1 jours soit 90 heures de travail

$90 \text{ h} * 3 \text{ €} = 270 \text{ €}$

-Si paiement en une fois au mois de juin : $320 \text{ mensu} + 270 \text{ congés} = 590 \text{ €}$

-Si paiement à la prise principale des congés : idem

-Si paiement au fur et à mesure de la prise des congés : $270/13 = 20.77 \text{ €}$ par jour ouvrable pris. Si 2 semaines prises en août : $12 * 20.77 = 249.24 + 320 = 569.24 \text{ €}$ à verser en août.

-Si paiement par 12^{ème} : $270/12 = 22.5$ d'où $320 + 22.5 = 342.5 \text{ €}$ chaque mois

Au 31 mai 2010 : il y aura 36 semaines travaillées sur la période du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010 + 3 semaines de congés payés soit 39 semaines

$39 / 4 * 2.5 = 24.375$ -> 25 jours de CP acquis + 2 jours supplémentaires pour enfant à charge de moins de 15 ans = 27 jours acquis

- 1^{ère} méthode (10 %) : $320 * 12 \text{ mois} = 3840 + 270 = 4110 * 10 \% = 411 \text{ €}$

- 2^{ème} méthode (maintien de salaire)

27 jours = LMMJVS+LMMJVS+ LMMJVS+LMMJVS+LMM

4 semaines à 40 heures + 3 jours = $180 \text{ h} * 3 \text{ €} = 540 \text{ €}$

Au 31 mai 2011 : il y aura 36 semaines travaillées sur la période du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010 + 5 semaines de congés payés soit 41 semaines

$41/4 * 2.5 = 26 + 2$ jours pour enfant de moins de 15 ans = 28 jours acquis

- 1^{ère} méthode (10 %) : $320 * 12 = 3840 + 540 = 4380 * 10 \% = 438 \text{ €}$

- 2^{ème} méthode (maintien de salaire) :

28 jours = LMMJVS+LMMJVS+ LMMJVS+LMMJVS+LMMJ

4 semaines à 40 h + 4 jours = $190 \text{ h} * 3 \text{ €} = 570 \text{ €}$

4. Le cas du contrat périscolaire

Exemple pour un contrat périscolaire en année incomplète (41 semaines) qui débute le 1^{er} janvier 2010

En semaines scolaires 24 heures de garde

Lundi, mardi, jeudi, vendredi : 4 heures par jour

Mercredi 8 heures

En semaines de vacances 40 heures de garde
8 heures par jour du lundi au vendredi

$((24 \text{ heures} \times 36 \text{ semaines} / 12) + (40 \text{ heures} + 40 \text{ heures} \times 7 \text{ semaines} / 12)) \times 2.5 \text{ € net} =$
238.33 € de mensualisation

De janvier 2009 à mai 2009 : 5 mois \times 2.5 jours = 12.5 = 13 jours ouvrables acquis.

-Méthode des 10 % : $238.33 \times 5 / 10 = 119.17 \text{ €}$

-Maintien de salaire (13 jours correspondent à 2 semaines de travail + 1 lundi). On part sur les semaines de vacances si les congés sont pris lors des vacances scolaires.

Soit 88 heures \times 2.5 € = **220 €**. C'est ce résultat qu'on retient puisque plus intéressant que la 1^{ère} méthode.

5. Rupture du Contrat et indemnité compensatrice de congés non pris

A la rupture du contrat, les congés non pris sont perdus en temps mais pas en argent. Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Exemple en année complète pour un contrat ayant débuté en septembre 09 et rompu le 30 septembre 2010

De septembre 09 à mai 10 : 23 jours acquis

12 jours pris en août.

De juin 10 à septembre 10 : 10 jours acquis

23-12+10 = 21 jours de congés que l'employeur doit payer au salarié.

Exemple en année incomplète pour un contrat ayant débuté en septembre 09 et rompu le 30 septembre 2010

De septembre 09 à mai 10 : 18 jours acquis

12 jours pris en août

Valeur en argent : 300 €

Si méthode paiement 1 x en juin : au moment de la rupture, tout est payé pour la période de référence précédente, il reste à payer les congés acquis en juin + juillet + août + septembre

Si méthode paiement lors des congés principaux : idem

Si méthode paiement au dur et à mesure de la prise des congés : 12 jours déjà payés

300/18 = 16.67 (coût d'un jour de congé) 16.67 \times 12 = 200 €, il reste à payer 200 € + les congés acquis en juin, juillet, août, septembre

Si méthode du 12^{ème} : 300/12 = 25 \times 4 = 100 €, reste à payer 200 e + les congés acquis en juin, juillet, août, septembre

6. Prise des congés par anticipation

La loi Aubry permet au salarié de prendre des congés par anticipation avec accord de l'employeur. Mais il est fortement déconseillé de le faire. En effet, si le contrat est rompu en cours d'année et que le salarié a pris plus de congés qu'il n'en a acquis, il devra rembourser son employeur !

Exemple : contrat en année complète. Début de contrat au 1^{er} juin 2010, prise de congés par anticipation de 18 jours au mois d'août 2010. Rupture du contrat au 30 septembre 2010.
 $4 \text{ mois} \times 2.5 = 10 \text{ jours acquis}$. Le salarié devra rembourser son employeur des 8 jours de congés qui ont été pris alors qu'ils n'avaient pas été acquis.