



**Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence
de la Consommation du Travail et de l'Emploi de
Bourgogne Franche-Comté (DIRECCTE)**

**Unité Départementale de Côte d'or
B.P. 81110
21011 DIJON CEDEX**

Service Renseignement en droit du travail
Téléphone : 0 806 000 126 (numéro unique régional)
Mail : bourg-ut21.renseignement@direccte.gouv.fr

**FICHES ASSISTANTS MATERNELS
2019**

1/1

FICHE N°2 : LA PRISE DES CONGES PAYES

⇒ Au terme de chaque période d'acquisition des congés payés (fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante ; article R 3141-3 du code du travail, applicable aux assistantes maternelles), un calcul doit être effectué afin de déterminer le nombre de jours de congés acquis (cf fiche n°1).

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 la salariée doit bénéficier d'un congé principal de 2 à 4 semaines consécutives, sauf accord des parties. 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.

I - Modalités de fixation des dates de prise des congés payés (article 12-1 d de la Convention Collective et article D423-16 du Code de l'action sociale et des familles)

- En cas d'employeur unique : les dates de congés payés sont fixées par l'employeur.
- En cas de multi-employeurs : les différents employeurs et la salariée 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 la salariée pourra fixer elle-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°1). Elle ne pourra alors prétendre aux jours de fractionnement dans la mesure où elle peut fixer elle-même ses propres dates de congés.

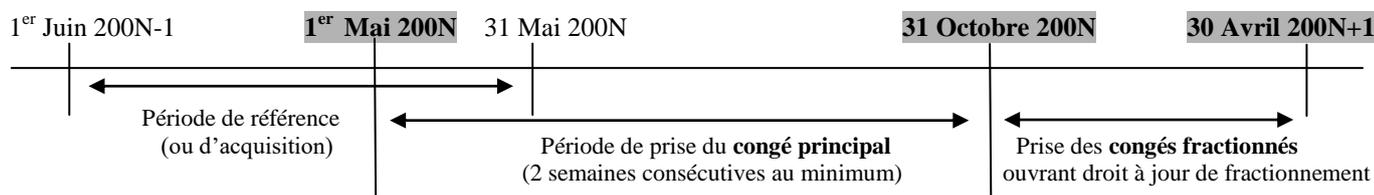
II - Fractionnement du congé principal en cas d'employeur unique (article 12-1e de la Convention Collective)

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou douze jours ouvrables), la fixation par l'employeur, en accord avec la salariée, d'un congé principal de moins de 4 semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre lui ouvre alors droit à des jours de congés supplémentaires (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.

Remarque : la cinquième semaine ne donne aucun droit à jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Schéma de synthèse des périodes de prise des congés payés



Exemple :

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

III - Décompte des congés payés pris (article 12-3 de la Convention Collective)

Que le contrat soit conclu en année complète ou incomplète et quel que soit le nombre d'heures par semaine, toute semaine complète de congés payés est décomptée à hauteur de 6j ouvrables. En cas de prise de jours de congés (fraction de semaine), le premier jour de congés à décompter est le premier jour où le salarié aurait dû accueillir l'enfant, le dernier jour à décompter étant le dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant. Un jour férié chômé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable. Les dates de prise de congés doivent être indiquées sur le bulletin de paie du mois.