

LES CONGÉS PAYÉS

Mensualisation sur une année incomplète

Mise à jour octobre 2022

/p.2/ Les congés payés acquis

/p.8/ Les congés supplémentaires pour enfant à charge

ATTENTION : le paiement tous les mois de 10 % de la mensualisation **par anticipation** est proscrite par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile et peut causer un ou plusieurs préjudices au salarié. (Article 102-1-2-2)

L'employeur ne peut imposer ce mode de paiement. Le salarié ne peut exiger le paiement de ses congés payés sous cette forme.

DÉFINITIONS

- **Congé payé** : chaque employé bénéficie de vacances annuelles durant lesquelles il reste rémunéré par son employeur.
- **Année de référence** : du 1^{er} juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours.
- **Jours ouvrables** : tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et des jours fériés chômés.
- **Décompte** : Dans le cadre du contrat de travail liant le salarié au particulier employeur, le premier jour de congé à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié dans le cadre du planning convenu, puis il convient de décompter chaque jour ouvrable jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le jour de la reprise du travail. (**Article 48-1-1-3**)

Exemple : un assistant maternel travaille les lundis, mardis, jeudis et vendredis. Pour une semaine de congés payés, on décomptera lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi. Soit 6 jours ouvrables.

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

LES CONGÉS PAYÉS ACQUIS

- **Quand calculer ?** À l'issue de l'année de référence, donc au 31 mai.
- **Combien de jours ouvrables sont acquis pendant la période de référence ?** Deux jours et demi ouvrables pour quatre semaines de travail (ou assimilées de travail effectif) (article 48-1-1-2), soit :
Nombre de semaines travaillées X 2,5 / 4 = Nombre de jours de congés acquis
- **Périodes assimilées à du temps de travail effectif :** les périodes de congés payés de l'année précédente, les congés pour événement personnel (mariage, décès...), les jours fériés chômés, les congés de formation professionnelle, les congés maternité, paternité et d'adoption, les périodes limitées à une durée d'un an de suspension de contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle, les jours pour appel de préparation à la défense.
- **Fractionnement des congés payés (article 48-1-1-4) :** lorsque les droits des congés payés dépassent deux 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 01/05 au 31/10, 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 01/05 au 31/10, peut donner droit à un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement.
 - . Deux jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de six jours ou plus.
 - . Un jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de quatre ou cinq jours.
 - . La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement.
- **La rémunération des congés payés est égale (article 48-1-1-5) :**
 - . Soit à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors Indemnités (entretien, nourriture...),
 - . Soit au 1/10^e 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.

Dans le cadre d'une mensualisation sur une année en 46 semaines ou moins, les congés payés ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent donc être calculés au 31/05 de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités suivantes (inscrite au contrat) :

- . Soit en une seule fois au mois de juin,
- . Soit lors de la prise principale des congés,
- . Soit au fur et à mesure de la prise des congés.

DÉCLARATION PAJEMPLOI

Attention, pour la déclaration à Pajemploi les congés payés doivent être déclarés en jours, en salaire net et en heures. Ces dernières s'ajoutant aux "heures habituellement travaillées" (de la mensualisation). Pour déterminer "l'équivalent heure" des congés payés, il faut diviser leur montant par le taux horaire.

Exemple de calcul

SALAIRE MENSUALISÉ

Salaire horaire brut X nombre d'heures hebdomadaires X nombre de semaines programmés / 12

$$\boxed{\text{€}} \times \boxed{\text{h}} \times \boxed{\text{s}} / 12 = \boxed{\text{€}}$$

$$\boxed{2,98 \text{ €}} \times \boxed{20 \text{ heures}} \times \boxed{40 \text{ semaines}} / 12 = \boxed{198,67 \text{ €}}$$

1 - Méthode de maintien de salaire (source pajemploi date 03/05/2022)

Étape 1

$$\boxed{\text{Nombre de semaines travaillées}} \times 2,5 \text{ jours} = \boxed{\text{Nombre de jours aquis}}$$

4

Le nombre de semaines travaillé comprend aussi les semaines de congés payés

$$\boxed{14} \times 2,5 \text{ jours} = \boxed{8,75 \text{ jours}} \text{ soit } \boxed{9 \text{ jours}}$$

4

Étape 2

$$\boxed{\text{Salaire horaire brut}} \times \boxed{\text{Nombre d'heures hebdomadaires prévues au contrat}} / \boxed{\text{Nombre de jours ouvrables par semaine}} \times \boxed{\text{Nombre de jours de Congés payés acquis}} = \boxed{\text{Montant des Congés Payés}}$$

$$\boxed{2,98 \text{ €}} \times \boxed{20 \text{ heures}} / \boxed{6 \text{ jours}} \times \boxed{9 \text{ jours}} = \boxed{89,40 \text{ €}}$$

2 - Méthode des 10%

Étape 1

$$\boxed{\text{Total salaires au 31/05 année N - 1}} \times 10\% = \boxed{\text{Montant des Congés Payés}}$$

Total des salaires = mensualisation + heures complémentaires, supplémentaires + congés payés

$$\boxed{198,67 \text{ €}} \times 4 \text{ mois travaillés} \times 10\% = \boxed{79,47 \text{ €}}$$

3 - Quelle méthode doit-on choisir ?

- Pour notre exemple, la méthode du maintien de salaire est la plus avantageuse et devra donc être choisie
- Attention seul le montant des congés payés net est versé à l'assistant maternel
- Voici le lien pour le simulateur pajemploi brut en net : www.pajemploi.urssaf.fr/pajeweb/simubrut1.jsp

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR ENFANTS À CHARGE

(article 48-1-3-3)

Des congés pour enfant(s) à charge sont accordés au salarié dans les conditions suivantes :

- Le salarié est âgé de 21 ans et plus du 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite des 30 jours ouvrables de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).
- Le salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, sans que la limite de 30 jours ouvrables ne s'applique. Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour ouvrable de congé payé supplémentaire par enfant à charge.

Pour l'application des présentes dispositions, est considéré comme "à charge" l'enfant vivant au foyer et :

- Agé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.
- En situation de handicap sans condition d'âge.

Le droit au jours de congés pour enfant(s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés, soit au 31 mai de chaque année.

Sauf si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Exemple de calcul

Le contrat démarre le 1^{er} février de l'année N-1. Il comporte 20 heures par semaine, 40 semaines par an (pas de travail durant les vacances scolaires, sauf trois semaines en juillet + une semaine à Noël). La salariée a trois enfants de moins de 15 ans.

Reprenons notre exemple précédent :

Montant retenu de congés payés 89,40 pour 8,75 jours de congés payés.

Étape 1

$$\frac{\text{Montant des congés payés au 31/05}}{\text{Nombre de jours de congés payés acquis}} = \text{Tarif pour une journée de congés payés} = \frac{89,40 \text{ €}}{8,75 \text{ jours}} = 10,22 \text{ €}$$

Étape 2

$$\text{Tarif pour une journée de congés payés} \times \text{Nombre de jours supplémentaires pour enfants à charge} = \text{Tarifs des congés payés supplémentaires}$$

Ce montant sera à rajouter au montant des congés payés.

Dans notre exemple la salariée a le droit à 6 jours supplémentaires (3 enfants X 2 jours)

$$10,22 \text{ €} \times 6 \text{ jours} = 61,32 \text{ €}$$

Ce document donne une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas force légale ou réglementaire.

Plus d'infos :
www.loire.fr/documentspmi

ACCUEIL DU JEUNE ENFANT