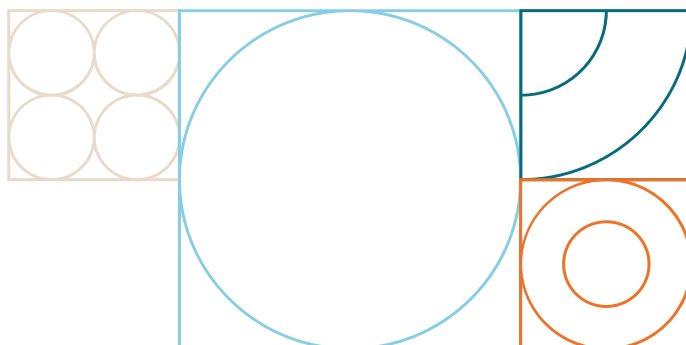


Fiche pratique N°1

Les Congés Payés

Assistant maternel

Version 23/06/2026



Retrouvez les "Fiches pratiques" ainsi que les "Bulletins-info-Pajemploi" sur :

monenfant.fr

Dans votre espace professionnel RPE, rubrique "Base documentaire"

Sommaire

1. L'acquisition des congés payés.....	3
1.1. La période de référence (<i>ou d'acquisition</i>)	3
1.2. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence est entièrement travaillée	4
1.3. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence n'est pas entièrement travaillée	4
2. La prise et le décompte des jours de Cp.....	4
2.1. La prise des congés payés.....	4
2.2. Qui fixe la date des congés payés ?	5
2.3. Le décompte des congés payés.....	5
3. Le paiement des congés	6
3.1. La méthode des 10%.....	6
3.2. La méthode du maintien de salaire	6
3.3. Paiement congés payés pendant une période d'absence assimilée à du travail effectif .	6
3.4. Les modalités de paiement.....	7
3.5. Cas particulier des congés payés acquis pendant un arrêt maladie ordinaire (non professionnel)	7
4. Modalités déclaratives	9



1. L'ACQUISITION DES CONGES PAYES

L'assistant maternel a droit à des congés payés (CP) à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur.

1.1. La période de référence (ou d'acquisition)

La période de référence des CP s'étend du **1er juin** au **31 mai** de l'année suivante.



En début de contrat → de la date d'embauche jusqu'au 31 mai.

En fin de contrat → du 1er juin jusqu'à la date de fin du contrat.

Tous les salariés acquièrent les mêmes droits à CP, quelle que soit leur durée hebdomadaire de travail, ou la répartition de leurs jours travaillés.



Est-ce bien normal tout ça ?

Au moment de la prise des congés, un salarié à temps partiel est traité comme un salarié à temps plein. Tous les jours ouvrables compris dans la période de congé sont décomptés, même les jours où il ne travaille habituellement pas. C'est pourquoi il acquiert le même nombre de jours de **CP** qu'un temps plein.

Exemple : un salarié qui travaille uniquement du lundi au mercredi et qui prend une semaine de congés se verra décompter 6 jours ouvrables.

Il acquiert **2,5 jours ouvrables¹ par mois** ou pour chaque **période de 4 semaines de travail effectif** (ou assimilé²) chez le même employeur.

Le total annuel ne peut pas dépasser **30 jours ouvrables, soit 5 semaines**.

Si le total de jours acquis comprend un nombre décimal, celui-ci est arrondi à l'entier supérieur. Le solde des congés est **calculé chaque année au 31 mai**.

¹ Les **jours ouvrables** correspondent à tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés chômés.

Ainsi, une semaine sans jour férié comprend 6 jours ouvrables.

² Sont assimilés au **travail effectif** pour l'acquisition des congés payés : les périodes de congés payés de l'année précédente, les congés pour événements familiaux, les jours fériés chômés, les congés de formation, les périodes de congé de maternité et congés lié à la grossesse, de paternité et d'adoption, les périodes pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou non sans limite de durée, le jour de congé pour la journée de préparation à la défense, le jour de congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française. Le congé sans solde pour convenance personnelle n'ouvre pas de droit à congés payés.

NB : depuis le 24 avril 2024, les périodes d'arrêt maladie ordinaire sont assimilées à des périodes de travail effectif. Toutefois, la règle d'acquisition sera différente ([Voir l'article](#)).

1.2. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence est entièrement travaillée

Si la période de référence est entièrement travaillée (mensualisation sur 52 semaines), le salarié acquiert **2,5 jours** ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé au travail effectif.

1.3. Calcul du nombre de jours de congés acquis si la période de référence n'est pas entièrement travaillée

Si, au cours de la période de référence, certains mois n'ont pas été entièrement travaillés (ex : embauche ou fin de contrat en cours de mois, accueil sur 46 semaines ou moins, absences), l'assistant maternel acquiert **2,5 jours ouvrables par périodes équivalentes de 4 semaines ou 24 jours** (4 semaines x 6 jours ouvrables) de travail effectif ou assimilé chez le même employeur.

Il existe **2 formules** pour calculer le nombre de jours de CP acquis lorsque la période de référence n'est pas entièrement travaillée :

➤ **1^{ère} formule → Période d'équivalence en semaines (à utiliser uniquement si le nombre de semaines de travail effectif est entier) :**

$$\text{Nb de jours de CP ouvrables acquis} = \frac{2,5 \text{ jours de CP} \times \text{Nb de semaines de travail effectif}}{4 \text{ semaines}}$$

➤ **2^{ème} formule → Période d'équivalence en jours (à utiliser dès lors que le nombre de semaines de travail effectif n'est pas entier) :**

$$\text{Nb de jours de CP ouvrables acquis} = \frac{2,5 \text{ jours de CP} \times (\text{Nb de semaines de travail effectif} \times \text{nb de jours de travail par semaine} + \text{nb de jours ouvrés de travail effectif})}{(4 \text{ semaines} \times \text{nb de jour de travail par semaine})}$$

2. LA PRISE ET LE DECOMPTE DES JOURS DE CP

2.1. La prise des congés payés

Les congés payés acquis doivent être pris. La période de référence pour la **prise du congé principal**³ acquis est fixée **du 1er mai au 31 octobre** de l'année en cours.

L'employeur doit octroyer un congé payé d'au moins deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord entre lui et le salarié. Si le salarié a acquis moins de 12 jours ouvrables, il doit prendre ses congés en totalité et en continu.

³ Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés. La 5ème semaine peut être prise en dehors de cette période.

2.2. Qui fixe la date des congés payés ?

Les congés de l'assistant maternel sont fixés **d'un commun accord** entre les parties, **au plus tard le 1er mars de chaque année**.

➤ L'assistant maternel travaille pour plusieurs employeurs

- Lorsque l'assistant maternel accueille les enfants de plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun accord, au plus tard le 1er mars de chaque année, la date des congés.

À défaut d'accord entre tous les particuliers employeurs, l'assistant maternel fixe lui-même ses 4 semaines de congés annuels entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et 1 semaine en hiver. Il communique alors les dates de ses congés annuels par écrit à chacun de ses employeurs, au plus tard le 1er mars.

➤ L'assistant maternel travaille pour un seul employeur

- Lorsque l'assistant maternel travaille pour un seul employeur, **à défaut d'accord** entre les parties sur les dates des congés, **c'est l'employeur qui, au plus tard le 1er mars, fixe ces dates** et en informe l'assistant maternel.

2.3. Le décompte des congés payés

- Lors de la prise des congés payés, le premier jour de congés à décompter est le premier jour ouvrable qui aurait dû être travaillé par le salarié.
- Le dernier jour de congés à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise de la garde de l'enfant.
- Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable.



Exemple :

Un salarié travaille trois jours par semaine : le lundi, mardi et mercredi.

Si le salarié part en congés le mercredi soir, ses jours de congés ne seront décomptés qu'à partir du lundi suivant (c'est à dire le premier jour ouvrable suivant).

Si le salarié part en congé le mardi soir, le décompte commencera dès le mercredi.



Attention :

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant ses congés payés, les jours de congés qui coïncident avec la période d'arrêt ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie (avec application de la formule d'absence). Les congés non pris pourront être posés à un autre moment.



3. LE PAIEMENT DES CONGES

À la fin de la période d'acquisition des congés payés, **au 31 mai** de chaque année, **l'employeur doit calculer l'indemnité** due à son salarié.

$$\int x^n dx = \frac{x^{n+1}}{n+1} + C$$

Il existe **deux méthodes de calcul**. La **plus avantageuse** financièrement pour le salarié **doit être retenue**. Le montant des congés payés doit être déclaré au moment du versement.

Les textes prévoient que le **calcul s'effectue à partir des salaires bruts**. Dans ce cas, le montant **doit être converti en net pour versement de la rémunération et pour la déclaration** auprès de l'Urssaf service Pajemploi.

3.1. La méthode des 10%



Elle correspond au 1/10^e de la rémunération totale (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, repas...).

➤ **Formule de calcul** : Total des salaires déclarés sur la période de référence x 10 %

3.2. La méthode du maintien de salaire



Elle correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, repas...).

➤ **Formule de calcul*** : (Nb de jours de CP acquis/6 jours ouvrables**) x nombre d'heures de garde par semaine x salaire horaire = montant des congés payés par maintien de salaire.

** La formule intégrée par le service Pajemploi est conforme à la CCN, d'autres formules existent et peuvent être utilisées par les parents employeurs.*

***paramètre fixe*

3.3. Paiement congés payés pendant une période d'absence assimilée à du travail effectif

Lors d'une période d'absence assimilée à du travail effectif (ex : congé de maternité ou d'adoption, d'arrêt de travail...), le salarié continue d'acquies des congés qui doivent lui être rémunérés.

Pour le calcul de l'indemnité de congés payés, selon la méthode du dixième, le particulier employeur doit **reconstituer les salaires sur la base du salaire mensualisé prévu au contrat** de travail pendant ces périodes d'absences.

De plus, même si le contrat de travail est suspendu pendant ce type d'absence, l'indemnité de congés payés doit être versée à la date prévue au contrat de travail. La déclaration de salaire devra être effectuée auprès de l'Urssaf service Pajemploi.

3.4. Les modalités de paiement

➤ Rémunération mensualisée sur 52 semaines

Si la rémunération est mensualisée sur 52 semaines, les congés sont **rémunérés lorsqu'ils sont pris**. Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par le salarié au cours de la période de référence.

L'indemnité due au titre des congés se substitue au salaire mensuel.

➤ Rémunération mensualisée sur 46 semaines ou moins

Si la rémunération est mensualisée sur 46 semaines ou moins, **le montant des congés payés** pour l'année de référence **s'ajoute au salaire mensuel**. Cette rémunération peut être versée, selon l'option choisie dans le contrat de travail :

- Soit en une seule fois au mois de juin (à la fin du mois) ;
- Soit lors de la prise principale des congés ;
- Soit au fur et à mesure de la prise des congés.

➤ Rémunération en cas d'accueil occasionnel

En cas d'accueil occasionnel, le montant des congés payés s'effectue à la fin de chaque accueil, uniquement avec la méthode des 10%.

➤ Rémunération en fin de Contrat à Durée Déterminée (CDD)

Dans le cas d'un CDD, si les congés n'ont pas été pris pendant la durée du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié. Son montant ne peut pas être inférieur à 10% de la rémunération totale brut due au salarié (indemnité de précarité comprise). La déclaration et le paiement doivent être faits sur la base du net.

3.5. Cas particulier des congés payés acquis pendant un arrêt maladie ordinaire (non professionnel)

➤ Principe

Depuis le 24 avril 2024, **un salarié en arrêt maladie ordinaire peut acquérir des congés payés**. Avant cette date, aucun droit à acquisition n'était ouvert pendant ces arrêts.

➤ Règles d'acquisition

L'acquisition sur la période de référence légale (1er juin N-1 au 31 mai N) est limitée à **2 jours ouvrables par mois** pendant l'arrêt maladie, soit un maximum de **24 jour ouvrable par an**.

Point de vigilance !

✓ Le texte ne prévoit **pas de durée minimale** d'arrêt maladie pour acquérir des congés payés (acquisition **dès le premier jour d'arrêt**).

✓ Le calcul est **proportionnel à la durée de l'arrêt** mais sans précision de méthode de calcul. Ce point sera éclairci dans une prochaine version, dans l'attente nous vous invitons à vous rapprocher de la DDETS.

👉 Indemnisation des congés

La règle de comparaison entre la règle du dixième et le maintien de salaire sera appliquée avec toutefois une nuance sur la 1ère.

Règle du dixième :

- 1/10 de la rémunération brute de référence
- avec prise en compte du salaire pendant arrêt à hauteur de **80 %**



Pourquoi 80% ?

La prise en compte à hauteur de 80 % de la rémunération pendant l'arrêt maladie reflète un compromis : elle permet d'appliquer le droit européen, qui garantit l'acquisition de congés payés pendant la maladie (minimum 4 semaines), sans aligner totalement la situation sur du travail effectif, le droit français étant plus favorable (5 semaines de congés).

➔ 4 semaines / 5 semaines = 80 %

👉 Information du salarié à son retour

L'employeur doit **informer le salarié dans le mois qui suit son arrêt maladie** (LRAR, lettre remise en propre contre décharge, mail...) :

- du nombre de jours de congés payés acquis
- et de la date limite pour les prendre

La connaissance de ces informations est déterminante pour le point de départ du délai de report des congés payés.

👉 Report des congés payés en cas d'arrêt maladie

Le salarié peut bénéficier d'une période de report de **15 mois** et dont le **point de départ** sera **variable** suivant **2 situations** :

- **Situation 1** : Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail
 - Situation visée : Le salarié avait déjà acquis des congés et devait les prendre mais un arrêt maladie l'en a empêché.

Exemple :

Congés acquis : 20 jours

Période de prise des congés : du 1er mai 2025 au 30 avril 2026

Arrêt maladie : du 1er février au 30 juin 2026 ;

Les congés n'ont pas pu être pris avant la fin de la période de prise.

- Règle de report : Les congés sont reportés pendant **15 mois à compter de l'information communiquée par l'employeur**.

- **Situation 2** : Les congés payés acquis pendant un arrêt couvrant toute la période de référence
 - Situation visée : Le salarié est absent pendant toute la période d'acquisition des congés.
 - Point de départ du délai de report : Le délai de report de 15 mois débute **à la fin de la période de référence**, même si le salarié est toujours en arrêt.

Deux hypothèses :

→ **Le salarié ne reprend pas avant la fin des 15 mois** :

Les congés acquis pendant cette période de référence sont **perdus**.

→ **Le salarié reprend avant l'expiration des 15 mois** :

Le délai de report est alors **suspendu** à la date de reprise.

Il recommence à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits à congés.

Exemple :

Période de référence : 1er juin 2025 au 31 mai 2026.

Arrêt maladie : 1er juin 2025 au 30 novembre 2026.

Fin de la période de référence : 31 mai 2026.

Le délai de report commence le 31 mai 2026.

Le salarié reprend le 1er décembre 2026.

Entre le 31 mai et le 30 novembre 2026, 6 mois de report ont déjà été consommés.

À la reprise, le délai est suspendu ;

il reste 9 mois de report qui recommencent à courir lorsque l'employeur informe le salarié de ses droits.

Cette règle sur le report est aussi applicable à la maladie professionnelle et à l'accident.

4. MODALITES DECLARATIVES

➤ Case « Nombre de jours de congés payés rémunérés »

Indiquer le nombre de jours total de congés payés rémunérés.



Pendant cette période, avez-vous versé des "congés payés" à votre salarié ?

Cette question s'adresse aux gardes de 46 semaines ou moins, ou aux gardes occasionnelles

Quand verser les congés payés à votre salarié ?

☒ Oui

Nombre de journées de congés payés rémunérés*

Jours

Demi-journée

0

