Image not found or type unknown

Prise de congés forcés: rémunérés ou non?

Par **kicia**, le **01/01/2011** à **18:49**

Bonjour,

Je travaille depuis le mois de septembre 15h par semaine en CDD pour des particuliers, ce mois-ci mes employeurs n'ont pas eu besoin de moi durant une semaine.
J'aimerais donc savoir si cette semaine doit être rémunérée ou non, car ça n'a pas été le cas.

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **Paul PERUISSET**, le **01/01/2011** à **18:59**

Bonsoir,

L'employeur ne peut pas vous imposer des congés par anticipation sans votre consentement.

Cette période donc vous être rémunérée.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **kicia**, le **01/01/2011** à **20:54**

Bonsoir Paul PERUISSET,

Tout d'abord merci pour votre réponse rapide.

Vous utilisez le terme de consentement, dans mon cas je ne me suis pas opposée à leur décision.
Mes employeurs m'ont juste informés oralement qu'il prendront une semaine de vacances durant le mois de décembre,j'ai acquiescé mais j'ignorais que cette semaine ne serait pas rémunérée.

Après avoir ajouté ces précisions, votre avis change t-il?

Bien cordialement,

Par **Paul PERUISSET**, le **01/01/2011** à **21:38**

Bonsoir,

Si vous êtes rémunérée en chèques emploi-service, les congés payés sont inclus chaque mois dans votre salaire, ce qui fait que lorsque vous êtes en congés, vous n'êtes pas rémunérée durant ceux-ci puisqu'ils vous ont été payés régulièrement tout au long de l'année.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **kicia**, le **01/01/2011** à **21:52**

Re bonsoir,

Je ne suis pas rémunérée en chèques emploi-service... et dans mon contrat de travail il est précisé que je bénéficie de 2,5 jours de CP par mois...

Par **kicia**, le **02/01/2011** à **11:14**

Bonjour Milou27,

Je fais de la garde d'enfants à domicile.

Cordialement,

Par **Paul PERUISSET**, le **02/01/2011** à **16:08**

Bonjour,

En tant qu'assistante maternelle, vous avez dû négocier avec vos employeurs un taux horaire. Il faut vérifier si ce taux horaire comprend les CP ou non.

Si le taux horaire inclu les CP, lorsque vous prenez des CP vous n'êtes pas rémunérée.

Si le taux horaire exclu les CP, alors vous devez être indemnisée durant les CP.

Vérifier bien votre contrat de travail, cela doit être indiqué.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En outre, voilà ce que la CCN prévoit:

"IDCC 2395
Texte de base
Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.
Congés annuels

Article 12 En vigueur étendu
Pour permettre à l'assistant maternel de prendre effectivement des congés annuels, compte tenu de la spécificité de la profession, qui est d'accueillir les enfants de plusieurs particuliers employeurs, il est prévu les dispositions suivantes :

1. Congés payés

a) 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 1 mois de date à date.

b) 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 et les jours fériés chômés.

Pour une année de référence complète (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

c) Calcul du nombre de jours de congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil effectué au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Pour la détermination du nombre de jours de congés payés, sont assimilés à de l'accueil effectué :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;

- les congés pour événements personnels ;

- les jours fériés chômés ;

- les congés de formation professionnelle ;

- les congés de maternité et d'adoption ;

- les périodes, limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les jours pour appel de préparation à la défense nationale.

Copyright © 2025 Lenovo - Tous droits réservés

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux alinéas précédents n'est

pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

En tout état de cause, la durée totale du congé annuel ne peut dépasser 30 jours ouvrables (5 semaines).

d) Prise de congés annuels

Les congés payés annuels doivent ^etre pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-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 date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-m^eme la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les m^emes délais.

e) 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 ^etre pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. Le congé peut ^etre 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 payés 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 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

La 5e semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

f) Rémunération des congés payés

L'année de référence court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. A cette date, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence hors indemnités (entretien, nourriture ...).

La rémunération brute des congés est égale :

- soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à

Copyright © 2025 Légavoxit - Tous droits réservés

celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture ..) ;

- soit au 1/10 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.

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

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris.

La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire de base.

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

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel brut de base tel que calculé suivant l'article 7 " Rémunération ", alinéa 2 b.

Cette rémunération peut ^etre versée, selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- soit en 1 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 ;

- soit par 12e chaque mois.

Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil.

La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Certains congés supplémentaires donnent lieu à rémunération. : voir e " Fractionnement " du présent article et " Congés pour événements familiaux " à l'article 13 " Autres congés ".

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

g) Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

2. Congés annuels complémentaires

Lorsqu'il est prévu au contrat que l'accueil s'effectue sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant, pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré.

La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, dans le cadre du multi-employeurs,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

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 date des congés. Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 3 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais.

3. Dispositions communes

Décompte des congés pris :

Quand le salarié part en congé, qu'il accueille un enfant à temps plein ou à temps partiel, le 1er jour de vacances à décompter est le 1er jour ouvrable où il aurait d^u accueillir l'enfant.

Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du 1er jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Un jour férié ch^omé inclus dans une période de congé n'est pas décompté en jour ouvrable.

Bulletin de paie :

Les dates de prise de congés figureront sur le bulletin de paie du mois."
Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **kicia**, le **02/01/2011** à **16:47**

Bonjour Paul Peruisset,

Mon taux horaire exclu les CP mais je n'ai pas posé de CP et mes employeurs m'ont pas demandé de poser des CP durant cette semaine.

Que dois-je faire?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **02/01/2011** à **17:06**

Bonjour,
Un CDD pour des particuliers c'est étonnant...
Il faudrait savoir si cette semaine de congés était prévue lors de sa conclusion, il semble que non, donc normalement cette période vous est due en dehors de l'indemnité à recevoir à son terme...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Paul PERUISSET**, le **02/01/2011** à **18:37**

Bonsoir,

Il est prévu par la convention collective la possibilité de faire un contrat pour un acueil occasionnel.

Article 7 (extrait):

"Accueil occasionnel

Le salaire brut mensuel est égal au salaire horaire brut de base x nombre d'heures d'accueil dans le mois.

Pour la rémunération des congés, se reporter à l'article 12 " Congés annuels " au 1. Congés payés, alinéa f."

Si c'est le cas, les congés payés sont calculés de la manière suivante (extrait de l'article 12 que j'ai communiqué dans son intégralité § f):

"Lorsque l'accueil est occasionnel, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10 versée à la fin de chaque accueil."

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **kicia**, le **02/01/2011** à **18:59**

Bonsoir Paul Peruisset,

Merci pour tous vos efforts, mais je ne trouve pas la solution à mon problème car je n'ai posé aucun CP et aucun CP n'a été décomptés de ma fiche de paie...

Mes employeurs ne m'ont juste pas rémunéré la semaine où je n'ai pas gardé leurs enfants.

Est-ce normal?

Cordialement,

Par **Paul PERUISSET**, le **02/01/2011** à **19:06**

Non, ce n'est pas normal et je ne peux que vous confirmer mon 1er message et mon 3ème

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

message.

Paul PÉRUISSET

Par **kicia**, le **02/01/2011** à **19:10**

Re bonsoir,

ok, merci beaucoup :).

Cordialement,

Par **P.M.**, le **02/01/2011** à **19:38**

Dans une entreprise, vous pourriez vous référer à l'art. R5122-10 du Code du Travail et s'il vous restait des droits à indemnisation par Pôle Enploi, qu'ils vous versent le complément...

Par **kicia**, le **02/01/2011** à **19:49**

Merci beaucoup PM ;).

Cordialement,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés