

FICHE 03 LES ABSENCES AUTORISÉES DE L'ASSISTANT MATERNEL



I- LES ABSENCES RÉMUNÉRÉES

Elles sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

Toute absence doit être justifiée et à défaut peut être considérée comme fautive.

Congés pour événements familiaux ([article 48-1-3-1](#) de la convention collective)

Le salarié bénéficiera, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes sans condition d'ancienneté :

- 1° Quatre jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 2° Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité d'un enfant ;
- 3° Trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4° Cinq jours ouvrables pour le décès d'un enfant, durée portée à neuf jours ouvrables dans les cas suivants :
 - décès d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;
 - décès d'un enfant âgé de moins de vingt-cinq (25) ans ;
 - décès d'une personne de moins de vingt-cinq (25) ans à la charge effective et permanente du salarié ;

5° Trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

6° Cinq jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;

7° Un jour ouvrable en cas de décès d'un descendant en ligne directe (petit-enfant, arrière petit-enfant),

8° Un jour ouvrable en cas de décès d'un ascendant en ligne directe (grand-parent, arrière-grand-parent).

Ces jours de congé doivent être pris au moment de l'évènement, ou en accord avec l'employeur, dans les jours qui entourent l'évènement. En cas de congés pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption, les trois jours ouvrables peuvent être pris dans la période de quinze jours qui entourent l'évènement.

Dans le cas où l'évènement personnel obligerait l'assistant maternel à un déplacement de plus de 600 km (aller retour), un jour ouvrable supplémentaire non rémunéré peut être demandé à l'employeur.

Congés complémentaire de deuil ([article 48-1-3-1-2 de la convention collective](#))

Congé de huit (8) jours ouvrables en cas de décès :

- d'un enfant âgé de moins de 25 ans ;
- d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Le congé est à prendre dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Il peut être fractionné en deux périodes. Chaque période de congé est d'une durée d'au moins une journée. Le salarié informe le particulier employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque période de congé. Il se cumule avec le congé pour décès d'un enfant précité.

Autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires de suivi d'une grossesse

(article 48-1-2 de la convention collective)

Les absences pendant les heures de travail afin de se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par la loi, dans le cadre du suivi de sa grossesse, sont rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

La salariée informe le particulier employeur de son état de grossesse et lui fournit un certificat médical attestant, suivant le cas, de :

- son état de grossesse et de la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci ;
- s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible de son état pathologique rendant nécessaire une augmentation de la période de suspension de son contrat de travail.

Ce certificat peut être remis au particulier employeur contre décharge ou lui être envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception.



Nb : la maternité de la salariée ne peut être le motif du retrait de l'enfant. Les parents peuvent procéder à son remplacement temporaire par la conclusion avec un autre salarié d'un CDD de remplacement (article L 1242-2 du code du travail rendu applicable aux assistants maternels par l'article L 423-2 du code de l'action sociale et des familles).

Les congés pour la journée de défense et citoyenneté

(article 48-1-3-2 de la convention collective)

Une autorisation d'absence du jour est accordée à tout jeune de 18 à 25 ans dans le but exclusif de participer à la journée de la défense et de la citoyenneté.

Congé payés supplémentaires pour enfant(s) à charge

(article 48-1-3-3 de la convention collective)

Cf. fiche N°4 II- Acquisition de congés payés.

Congé pour assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française

(article 48-1-3-4 de la convention collective)

D'une durée d'une demi-journée, ce congé est obligatoirement positionné à la date de la tenue de la cérémonie. Bénéficie de ce droit, dans les mêmes conditions, le salarié dont le conjoint est la personne concernée.

II- LES ABSENCES NON RÉNUMÉRÉES

Congés de maternité (articles 48-1-2 et suivants de la convention collective)

Le congé de maternité, d'une durée minimale de 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de dix semaines après, varie en fonction du rang de naissance de l'enfant et du nombre de naissances simultanées prévues (cf articles L 1225-17 et suivants du Code du travail).

Il suspend le contrat de travail durant toute sa durée. Cette période est cependant prise en compte pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour, la salariée doit bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès de la médecine du travail et d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

Congés d'adoption (article 48-1-2-4 de la convention collective)



Ce congé peut se cumuler avec le congé pour événement familial lié à l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (3 jours ouvrables – cf - Congés pour événements familiaux).

La durée de ce congé est de 16 semaines au plus (portée à 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples ; article L. 1225-37 du Code du travail).

Avant son départ en congé, le salarié doit informer, dans les meilleurs délais, le particulier employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Pendant la durée du congé d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Cette suspension du contrat est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés et au titre de l'ancienneté.

A son retour de congé d'adoption, l'assistant maternel doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

Congé parental d'éducation (article 48-1-2-5 de la convention collective)



Le congé parental d'éducation peut être pris à l'occasion de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant de moins de seize ans. Sous réserve d'une ancienneté d'au moins un an dans le secteur de l'emploi à domicile.

Il peut être pris, au choix de l'assistant maternel, sous la forme d'un congé parental total ou par la réduction de sa durée de travail.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas de naissances multiples, le congé parental d'éducation peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, il peut être prolongé cinq fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer (article L. 1225-48 du Code du travail).

Il revient au salarié d'effectuer les démarches auprès des différents organismes sociaux pour obtenir l'éventuelle indemnisation de son congé parental.

Lorsque le congé débute immédiatement après le congé maternité ou d'adoption, le salarié doit informer par tout moyen le particulier employeur un mois avant le terme de ce dernier. Lorsqu'il ne suit pas immédiatement le congé maternité ou d'adoption, l'information doit être communiquée au moins deux mois avant le début de ce congé, par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en mains propres contre décharge.

Le congé parental à temps plein n'est pas assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du droit à congés payés mais il est pris en compte pour moitié pour la détermination de l'ancienneté.

A son retour, l'assistant maternel doit bénéficier d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, d'emploi et de besoins en formation.

Congé pour convenance personnelle ([article 48-2-1 de la convention collective](#))

Des congés pour convenance personnelle, non rémunérés, peuvent être accordés par l'employeur à la demande du salarié. Ces congés n'entrent pas en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

Congés pour enfant malade ([article 48-2-2 de la convention collective](#))

Tout salarié a droit à bénéficier d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il a la charge. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de seize ans.

Congés de présence parentale ([article 48-2-3](#) et [articles L 1225-62 et suivants du Code du travail](#))

Congé de droit lorsque l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Sa durée maximale est de 317 jours ouvrés qui peuvent être, avec l'accord de son employeur, fractionnés ou transformés en période d'activité à temps partiel. Ce congé est renouvelable après prescription médicale pendant une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il joint un certificat médical.

Chaque fois qu'il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins quarante-huit heures à l'avance. En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier de ce congé immédiatement.

Ce congé n'est pas assimilé à de la présence effective pour la détermination du droit à congés payés. En revanche, il est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Congés de solidarité familiale (article 48-2-4 modifié par l'avenant n°4 du 16 octobre 2023 et L3142-6 et suivants du Code du travail)

Permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour assister un proche (ascendant, descendant, frère, sœur ou personne partageant le même domicile que le salarié) en fin de vie (pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable). Ce droit bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

La durée du congé est de trois mois, renouvelable une fois, pris soit en continu soit, avec l'accord de l'employeur, de manière fractionnée ou à temps partiel. Cette période est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté mais pas pour le droit à congés payés.

Modalités d'information : par tout moyen conférant date certaine, au moins quinze jours avant la date de son départ en congé et, le cas échéant, de sa demande de fractionnement ou de transformation en temps partiel du contrat de travail.

Conditions de bénéfice : fourniture d'un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Situation du salarié pendant le congé : la période n'est pas rémunérée mais le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) dans les conditions fixées par les articles L 168-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 - article 13 de la convention collective.

Congé de proche aidant (article 48-2-5 introduit par l'avenant n° 4 du 16 octobre 2023 et articles L 3142-16 et suivants du code du travail)

Permet au salarié de cesser provisoirement son activité professionnelle pour aider une personne handicapée ou en perte d'autonomie avec :

- son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ou un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

- un collatéral jusqu'au quatrième degré
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de manière stable et régulière.

La durée du congé ne peut excéder, renouvellement compris, un an pour l'ensemble de la carrière.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

1° Décès de la personne aidée ;

2° Admission dans un établissement de la personne aidée ;

3° Diminution importante des ressources du salarié ;

4° Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée

5° Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Conditions de départ : information de l'employeur par tout moyen conférant date certaine, au moins un mois avant la date de début du congé et, le cas échéant, de la demande de fractionnement ou de transformation à temps partiel accompagnée du certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne est handicapée ou en perte d'autonomie.

Situation du salarié pendant le congé : la période n'est pas rémunérée mais le salarié peut demander le bénéfice de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) dans les conditions fixées par les articles L 168-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

A l'issue du congé le salarié bénéficie de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'annexe n° 2 - article 13 de la convention collective.



Maladie et accident **(article 49 et annexe 3 de la convention collective)**

Le justificatif de l'arrêt de travail doit être communiqué au particulier employeur dans un délai de quarante-huit heures, sauf cas de circonstances exceptionnelles.

Les périodes de suspension du contrat de travail au titre de la maladie et de l'accident d'origine non professionnel(le) ne sont pas prises en compte pour la détermination du droit à congés payés ni au titre de l'ancienneté.

A l'inverse, les périodes de suspension au titre de la maladie professionnelle, de l'accident d'origine professionnelle ou de l'accident de trajet sont prises en compte pour la détermination du droit à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Elles sont intégralement prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Les règles d'indemnisation du salarié, dont le contrat de travail est suspendu en raison de son état de santé, sont prévues à l'annexe n° 3 de la convention collective.

Dans le cas d'un arrêt consécutif à une affection de longue durée (ALD), l'assistant maternel bénéficie également, à son retour, d'un entretien professionnel.

Congés annuels complémentaires **(article 102-2 de la convention collective)**

Lorsque l'assistant maternel n'a pas acquis trente jours ouvrables de congés payés au cours de la période de référence (1er juin N-1 - 31 mai de l'année N en cours), il bénéficie de congés complémentaires non rémunérés pour lui permettre de bénéficier d'un repos annuel de trente jours ouvrables.

En cas d'accueil de l'enfant sur cinquante-deux semaines, les modalités de prise de ces congés annuels complémentaires sont identiques à celles relatives aux congés payés telles que fixées à l'article 102-1-1 de la convention collective (cf fiche 5 - I).

En cas d'accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins, ces périodes de congés annuels complémentaires non rémunérés font partie des semaines non travaillées déduites lors du calcul du salaire mensualisé.

Ces périodes de congés non rémunérés ne sont pas prises en compte pour déterminer le droit à congés payés de l'assistant maternel.

III- CONSÉQUENCES DES ABSENCES NON RÉNUMÉRÉES SUR LE SALAIRE **(article III de la convention collective)**

Pour les absences qui ne donnent pas lieu à maintien de la rémunération, le particulier employeur procède à une déduction d'absence pour déterminer la rémunération résiduelle à verser (cf fiche n°11 - II).

IV- CAS PARTICULIERS DES ABSENCES DE L'ENFANT

Absences de l'enfant gardé pour raison médicale (article 105)

En cas d'absence de l'enfant pour raison médicale justifiée par un certificat médical ou un bulletin d'hospitalisation, le calcul d'une retenue sur salaire précitée s'applique également dans les limites suivantes :

- 5 jours pour de courtes absences pas nécessairement consécutives. Au-delà de cette limite, le particulier employeur doit procéder au paiement du salaire.
- 14 jours calendaires consécutifs. Au-delà, le particulier employeur doit reprendre le paiement du salaire ou rompre le contrat de travail par l'exercice de son droit de retrait (cf fiches 10 et 11).

Ces limites sont appréciées par période de 12 mois à compter de la date d'embauche ou de la date anniversaire du contrat. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ces deux périodes peuvent se cumuler dans la mesure où elles renvoient à deux types d'absence différentes : courtes ou d'une durée minimale de 14 jours consécutifs. Une absence de 9 jours consécutifs devra ainsi être considérée comme une absence courte et les 4 derniers jours devront faire l'objet d'une rémunération. Une nouvelle absence d'au moins 14 jours consécutifs pourra également donner lieu à une retenue sur salaire soit, potentiellement, un total de 19 jours non rémunérés sur chaque période de 12 mois.

Le particulier employeur avertit l'assistant maternel dès que possible, par tout moyen. Il lui transmet également le justificatif, au plus tard au retour de l'enfant.

Absences de l'enfant du fait du particulier employeur (arrêt maladie du parent, licenciement...)

Si ce cas de figure n'est pas explicitement abordé par la convention collective, l'article 105 précité dispose cependant que les temps d'absence non prévus au contrat sont rémunérés. De plus, aux termes de l'arrêt de la Cour de cassation du 23 octobre 2013 (n° 12-14237) « l'employeur est tenu de payer sa rémunération et de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition ». L'employeur est donc tenu, tant qu'il n'a pas procédé à la rupture du contrat de travail, de verser le salaire mensualisé dès lors que l'assistant maternel se tient à sa disposition pour accueillir l'enfant.

Par ailleurs, et sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, ces périodes doivent être prise en compte pour le calcul des droits à congés payés (durée et indemnité correspondante).