

Les Congés payés

Source Bercy Infos

Congés Payés

Les congés payés représentent en France un droit dont dispose tout salarié d'une structure privée ou publique. À quelles règles sont-ils soumis pour les employeurs ? Comment fixer les jours de congés de vos salariés ? Comment sont établies les indemnités de congés payés ?

Rappel

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par l'employeur.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, **quels que soient son emploi, sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail**. Le salarié à temps partiel dispose des mêmes droits que le salarié à temps complet.

Les congés payés **ne peuvent pas être remplacés par des indemnités**, sauf exception.

Les congés payés **peuvent être pris dès l'embauche** sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs en congés des différents salariés de l'entreprise.

Nombre de Jours de Congés acquis

Le salarié à temps plein a droit à un congé de **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur, soit **30 jours ouvrables (5 semaines)** pour une année complète de travail. Notez que l'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés. Le mode de calcul doit alors garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux calculés en jours ouvrables.

Le congé principal (le plus long congé de l'année pour un salarié) ne peut être inférieur à **12 jours ouvrables**. Il doit être pris (sauf avis inverse dans la convention collective) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Siret : 41802845200039 - N° TVA:13418028452 00039 - N° Formation : 93060441206 - SARL au Capital de 7622,45 €

Dans certains cas il est possible d'octroyer au salarié des jours de congé supplémentaires.

Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, contrat de travail ou un usage... toutes ces dispositions peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

Notez également qu'une convention collective ou un accord d'entreprise peuvent augmenter la durée de congé en fonction de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap du salarié.

Les jours de fractionnement

En l'absence d'accord ou de convention, des jours ouvrables de congés supplémentaires, dit **jours de fractionnement**, peuvent être attribués :

- Un jour de congé supplémentaire est attribué au salarié qui prend entre trois et cinq jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- Deux jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués au salarié qui prend six jours ou plus de congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les jours supplémentaires pour enfants à charge

Comme l'indique le site service-public.fr :

- Tout salarié **de plus de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente peut bénéficier de **deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge**, dans la limite de 30 jours ouvrables. Par exemple s'il dispose de 12 jours de congé, il pourra en prendre 14.
- Tout **salarié âgé de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un **congé de 30 jours ouvrables** (congés annuels et supplémentaires cumulés). Par exemple si le salarié ne dispose que de 12 jours de congés payés, il peut tout de même prendre 30 jours de congé. Notez cependant que les jours pris au-delà de ses 12 jours de congés ne seront alors pas indemnisés. Comme pour le salarié de plus de 21 ans (voir point précédent) tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année peut bénéficier également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge

Période de congés

Les congés payés peuvent être pris sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans les faits, **c'est l'entreprise qui dispose du droit - en accord avec les dispositions d'ordre public - à fixer par un accord d'entreprise ou par convention de branche, la période de prise de congés payés et l'ordre des départs.** L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :

- la **situation de famille des bénéficiaires**
- la **durée de leurs services chez l'employeur**
- leur **activité chez un ou plusieurs autres employeurs.**

L'employeur peut refuser d'accorder un congé à son employé. L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congés.

Les dates et l'ordre des départs doivent être communiqués à chaque salarié au moins un mois à l'avance.

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs (soit 4 semaines). C'est ce qu'on appelle le congé principal. L'employeur peut cependant accorder au salarié un congé plus long, pour les motifs suivants : au motif :

- des contraintes géographiques particulières
- la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Calcul des indemnités de congés payés

Pendant son congé, le salarié perçoit une **indemnité de congés payés**. Cette indemnité peut être calculée de deux façons :

- l'indemnité de congés payés est égale à **1/10^e de la rémunération brute totale** perçue par le salarié au cours de la période de référence
- l'indemnité de **congés payés** est **égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.**

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

Dans certains cas, les salariés ne peuvent exercer leur droit aux congés. Ils ont alors droit à des **indemnités compensatrices**.

Ces cas sont les suivants : salariés dont le contrat est rompu, salariés intérimaires, salariés en contrat à durée déterminée (CDD).

Le montant de cette indemnité compensatrice de congés payés est équivalente à l'indemnité de congés payés.

Période de référence donnant droit à congés

Le quota de congés payés cumulé dépend du **temps de travail effectif** réalisé par le salarié sur une période donnée appelée la **période de référence**. Si le début de la période n'est pas fixé par un accord d'entreprise ou une convention de branche, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit aux congés est **par défaut fixé au 1^{er} juin de chaque année**.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail; cette disposition est d'ordre public.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- les périodes de congés payés
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption
- les périodes de congés pour événements familiaux et de congé de deuil
- les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de **l'article L. 3121-44 du code du travail**
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque
- les périodes de formation dans le cadre du plan de développement des compétences et du compte personnel de formation (y compris dans le cadre du CPF « transition professionnelle »), de même que certains congés (congé de bilan de compétences, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale et environnementale, congé de formation des conseillers prud'hommes et temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de

Siret : 41802845200039 - N° TVA:13418028452 00039 - N° Formation : 93060441206 - SARL au Capital de 7622,45 €

travail pour l'exercice de leurs fonctions, etc.).

La totalité des heures non-travaillées dans le cadre d'une **activité partielle** est également prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.

En cas d'**absence injustifiée** pendant la période de référence, un décompte en **jours ouvrables** des congés sera effectué.

Cependant, les cas d'absences ci-dessous ne feront l'objet d'aucun décompte du quota de congés payés :

- les absences autorisées
- les jours de maladie
- les jours de chômage
- le congé d'accueil de l'enfant ou d'adoption
- les périodes obligatoires d'instruction militaire
- les périodes de préavis

Toutes ces nouvelles valeurs sont disponibles sur WO_PAIE !

Siret : 41802845200039 - N° TVA:13418028452 00039 - N° Formation : 93060441206 - SARL au Capital de 7622,45 €





WO_PAIE
Entreprises de Propreté

Nouveautés 2022

Service Informations Clients

N'oubliez pas d'actualiser votre Plan de Paie !

Siret : 41802845200039 - N° TVA:13418028452 00039 - N° Formation : 93060441206 - SARL au Capital de 7622,45 €

