

CONGÉS PAYÉS

Selon le code du travail, tout salarié a droit à des congés payés à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (12 mois x 2,5 = 30 jours ouvrables ou 5 semaines). C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés. Il informe les salariés au moins deux mois à l'avance des périodes de congés définies. La loi interdit de travailler pendant une période de congés payés.

JOURS OUVRABLES ?

Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

◇ PERIODE DE REFERENCE (ou période d'acquisition)

Les jours de congés sont acquis à partir du 1er juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours. Soit 12 mois.

La première année la durée du congé peut être écourtée si le salarié est recruté après le 1er juin.
Ex. embauchage le 1er octobre, cela fait 8 mois jusqu'au 31 mai soit $2,5 \times 8 = 20$ jours ouvrables de congés acquis.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

◇ PERIODE DE PRISE DE CONGE

Ils sont pris pendant l'exercice qui suit la période d'acquisition, à compter du 1er mai et soldés au plus tard le 30 avril de l'année suivante.

◇ PERIODE DE PRISE DU CONGE PRINCIPAL

Le congé principal doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus (maximum 24 jours). Il est pris impérativement entre le 1er mai et le 31 octobre.

◇ FRACTIONNEMENT DES CONGES

C'est l'employeur qui décide du fractionnement en accord avec le salarié.

En cas de fractionnement, une des périodes de congés doit durer au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée, en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1er mai au 31 octobre de chaque année.

À défaut d'accord ou de convention, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors du 1er mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Le fractionnement de la 5e semaine de congés n'ouvre pas droit aux jours de repos supplémentaires.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul (ou selon convention collective) :

- 1ère méthode, l'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
- 2nde méthode (celle du maintien de salaire), 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

AUTRES CONGÉS ENCADRÉS PAR LA LOI

Selon le code du travail ou la convention collective :

- congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage...)
- congé pour enfant malade (il n'est en principe pas rémunéré)
- congé parental d'éducation (congé particulier entraînant la suspension du contrat de travail)



LE DECOMPTE ET LES DATES DE CONGES PAYES FIGURENT SUR LE BULLETIN DE PAYE

1

Les jours pris :

Ces jours correspondent aux congés pris dans le mois. Selon que l'employeur compte ces jours en jours ouvrables ou jours ouvrés, le décompte ne sera pas le même.

2

Les jours restants :

Il s'agit du nombre de jours acquis au cours de la période de référence de l'année précédente minoré des jours de congés pris au cours de la période de référence actuelle

3

Les jours acquis :

Il s'agit du cumul des jours de congés acquis depuis le début de la période de référence actuelle. On les appelle aussi jours de congés en cours d'acquisition.

EN SAVOIR +

Pour + de renseignements :



- Votre employeur,
- L'Unité Territoriale (de la DIRECCTE) de votre département (voir adresses utiles),
- Les Organisations Syndicales de salariés.