

Fiche 9 : Les congés payés

Le calcul des congés payés

- Chaque mois de travail effectif donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés ou 2,08 jours ouvrés ;
- Chaque année, un salarié acquiert 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés) de congés payés.

Les périodes d'absence permettront de cumuler des congés payés :

- Congés payés de l'année précédente
- Congé maternité, paternité et adoption
- Repos compensateur, RTT
- Périodes d'activité partielle
- Arrêts de travail

- ⇒ Un salarié peut faire don de 6 jours de CP à un collègue dont l'enfant est gravement malade ou étant proche aidant.
- ⇒ Quand un salarié pose ses CP, on décomptera ses congés le 1^{er} jour ouvrable auquel il aurait normalement dû travailler. Par la suite, tous les jours ouvrables sont décomptés.

L'organisation des congés payés

- Période de référence : du 1^{er} juin de l'année précédente (N-1) au 31 mai de l'année en cours
- Les CP de l'année antérieure doivent être pris avant le 30 avril de l'année en cours, sinon ils seront perdus.
- Le congé principal doit être pris dans la période des congés payés et doit comprendre au moins 12 jours ouvrables et jusqu'au 24 jours maximum

Si à l'issue de la période du congé principale, le salarié a pris moins de 24 jours, il pourra bénéficier de jours supplémentaires dits « de fractionnement ».

- 1 jour si fractionnement entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours à partir de 6 jours.
- Le droit au repos à valeur constitutionnelle. C'est donc à l'employeur de s'assurer que tous les salariés ont pu prendre leurs CP.
- L'ordre des départs est fixé par l'employeur en fonction des situations personnelles et de l'ancienneté des salariés
- L'employeur peut revenir sur les dates de congés jusqu'à 1 mois avant le départ. Si la modification intervient moins d'un mois avant le départ, une indemnité est due pour le salarié.
- Un accord collectif peut prévoir une période de référence différente pour les congés payés.

Remarque :

1. Il est important de noter que les jours de congés payés ne peuvent pas être décomptés pendant une période de maladie ou d'arrêt de travail, sauf si cela est prévu par une convention collective ;
2. En cas d'incapacité de prendre des congés payés dans l'année en raison d'un congé maternité, paternité ou d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail, les congés peuvent être reportés ;
3. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits aux congés payés que les salariés à temps plein, calculés au prorata de leur temps de travail.

L'indemnité des congés payés

Deux méthodes de calcul :

1. 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
2. Salaire théorique : on verse ce que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé ;
 - ⇒ Choix de la méthode : la plus avantageuse pour le salarié.

Si contrat rompu avant la prise effective des CP, indemnité calculée sur le même principe.

Année, Dossier, Question	Énoncé complet	Corrigé
2018, Dossier 1 Q3	Contexte : La SARL BIOVAL, employeur de M. Ruffin, doit organiser les congés payés. M. Ruffin souhaite connaître les modalités d'organisation des congés payés de l'entreprise. Il s'interroge notamment sur les délais d'information et les modalités de fixation des dates de départ. Question : M. Ruffin peut-il exiger de connaître dès le mois de mars les dates des congés payés annuels ? Peut-il exiger de savoir si ses congés du 6 au 25 Août 2018 seront acceptés ? Aucun document spécifique.	Règles de droit : La période de prise de congés est fixée par accord collectif ou à défaut, par l'employeur. Elle doit nécessairement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre. La période de prise des congés payés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période. Quant à l'ordre des départs en congés, il est fixé par accord collectif. A défaut, c'est l'employeur qui fixe les dates après avis des représentants du personnel. Il affiche les dates avec l'ordre des départs en congés au moins 1 mois à l'avance. Application : La prise de congés inclut nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre 2018. En conséquence, M. RUFFIN peut exiger de la connaître au plus tard le 1er mars 2018. Quant à la date des départs en congés, M. VANIER n'a pas à répondre immédiatement et pourra le faire au plus tard un mois avant la date de départ en congés, soit au plus tard le 6 juillet 2018 puisque M. RUFFIN envisage de partir en congés le 6 août 2018.
2018, Dossier 1 Q4	Contexte : Monsieur RUFFIN prend 3 semaines en été, une semaine en février et une semaine à Noël. La question porte sur l'analyse de cette répartition des congés payés. Question : Qu'en pensez-vous ? (concernant cette répartition des congés payés de M. Ruffin) Aucun document spécifique.	Règles de droit : Le salarié qui a travaillé sur toute la période de référence a droit à 30 jours (cinq semaines) de congés payés. Le salarié prend un congé principal de 12 jours minimum (deux semaines) à 24 jours maximum (4 semaines) entre le 1er mai et le 31 octobre, puis une 5ème semaine détachée du congé principal. Les jours du congé principal qui restent à prendre peuvent être fractionnés par l'employeur avec l'accord du salarié, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Dans ce cas, le salarié a droit à des jours de congés supplémentaires : 1 jour supplémentaire s'il lui reste 3 à 5 jours à prendre ; 2 jours supplémentaires s'il lui reste au moins 6 jours à prendre. Application : Monsieur RUFFIN prend 3 semaines en été, une semaine en février et une semaine à Noël. La semaine de Noël lui permet de bénéficier de deux jours de congé supplémentaires.