

## Les congés payés

**Tout salarié a droit aux congés payés.** Quel que soit son temps de travail (temps plein ou partiel), son type de contrat (CDD, CDI, intérim) ou son ancienneté, son employeur a **l'obligation de lui accorder les jours de congés tels que prévus par la loi.**

### Jours ouvrables / jours ouvrés

#### MÉTHODE DES JOURS OUVRABLES

(Préconisé par le code du travail)

Une semaine correspond à 6 jours.

Chaque salarié présent sur toute la période de référence a droit à 5 semaines de **CP** :

$5 \times 6 = 30$  **jours de congés** par an.

soit  $30/12 = 2.5$  **jours de congés** par mois.

#### MÉTHODE DES JOURS OUVRÉS

Une semaine correspond à 5 jours.

Chaque salarié présent sur toute la période de référence a droit à 5 semaines de **CP** :

$5 \times 5 = 25$  **jours de congés** par an.

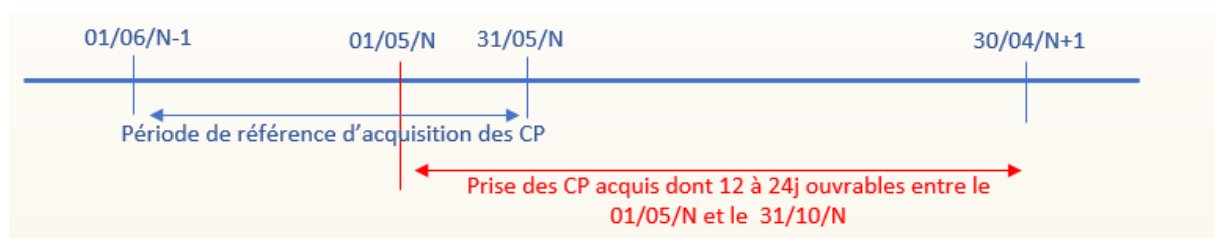
soit  $25/12 = 2.08$  **jours de congés** par mois.

### Calcul des congés payés

Il existe 2 modes de calculs, la solution la plus favorable pour le salarié devra être retenue :

- Soit une indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.

- Soit une indemnité égale à 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin-31 mai).



### Remarques

- ✓ Le salarié est obligé de prendre ses CP sous peine de les perdre.

- ✓ La rémunération d'un travail chez un autre employeur pendant sa période de congés est strictement **interdite**, il constitue même un motif sérieux et réel de licenciement.
- ✓ Les congés payés sont un droit pour le salarié, que celui-ci soit en CDI ou en CDD, à temps plein ou à temps partiel.
- ✓ Le salarié en arrêt maladie ne cumule pas de CP (sauf maternité, accident travail, maladie professionnelle).
- ✓ La proratisation des CP n'est pas recommandée.
- ✓ Pour décompter correctement les congés, il faut partir du 1<sup>e</sup> jour d'absence jusqu'à la veille de la reprise.

### Exemple

Un salarié à temps partiel a un salaire mensuel de 830,97€. Il a perçu durant sa période de référence 10 101,64€ et prend

1 semaine de CP, soit 6 jours.

Montant de l'absence :  $830,97 / 26$  (nb de jours ouvrables moyen) = 31,96€

Montant de l'indemnité CP par le maintien : 31,96€

Montant de l'indemnité CP par le 10<sup>ème</sup> :  $(10 \times 101,64€ \times 10\%) / 30$  (nb total jours acquis sur la période de référence) = 33,67€

ELEMENTS DE PAIE	NOMBRE ou BASE	TAUX	GAINS	RETENUES	COTISATIONS PATRONALES
SALAIRE DE BASE	75,95	10,941	830,97		
JOURS ABSENCE CONGES PAVES	6,00	-31,96		191,76	
INDEMNITE CONGES PAVES	6,00	33,67	202,02		
<b>TOTAL BRUT</b>			<b>841,23</b>		

### Que se passe-t-il en fin de période de référence ?

#### Pour un salarié présent toute l'année

Les congés en cours d'acquisition passent congés de l'année. Les CP non pris seront perdus. Si le salarié n'a pas pris tous vos jours de congés avant la fin de la période prévue, il est possible de les reporter, uniquement avec l'accord de l'employeur. Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande de report des congés.

Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés pendant la période prévue en raison d'une contrainte extérieure (congé maladie, congé maternité ou d'adoption, impossibilité pour des raisons d'organisation à la demande de l'employeur), il a droit au report de ces jours.

#### En cas d'entrée ou sortie du salarié pendant la période d'acquisition des congés

Le droit du travail impose de calculer l'acquisition des congés de 3 façons différentes et retenir le plus avantageux pour le salarié:

- En jours ouvrables : 2,50 CP par mois complet OU par période de 4 semaines OU par période de 24 jours ouvrables.
- En jours ouvrés : 2,08 CP par mois complet OU par période de 4 semaines OU de par période de 20 jours ouvrés.

Exemple : Un salarié est entré dans l'entreprise le 26/06/2023 et sort le 31/03/2024, nous calculons son acquisition selon les 3 méthodes :

En jours ouvrés

2.08 jours par mois complet de travail :  $2.08\text{jrs} \times 9 \text{ mois} = 18,72$  jours de CP que l'on arrondi à 19 jours de CP

2.08 jours par période de 4 semaines :  $2.08\text{jrs} \times (40 \text{ semaines}/4) = 20,80$  que l'on arrondi à 21 jours de CP

2.08 jours par période de 20 jours ouvrés :  $2.08\text{jrs} \times (195 \text{ jours}/20) = 20,28$  que l'on arrondi à 21 jours de CP

En jours ouvrables

2.50 jours par mois complet de travail :  $2.50\text{jrs} \times 9 \text{ mois} = 22,50$  jours de CP que l'on arrondi à 23 jours de CP

2.50 jours par période de 4 semaines :  $2.50\text{jrs} \times (40 \text{ semaines}/4) = 25$  jours de CP

2.50 jours par période de 24 jours ouvrables :  $2.50\text{jrs} \times (234 \text{ jours}/24) = 24,38$  que l'on arrondi à 25 jours de CP