



LETTRE D'INFO A DESTINATION DE VOS CLIENTS

Règle d'acquisition des congés payés

- **Acquisition en jours ouvrables/ouvrés** : Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables ou 2.08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif sur la période de référence. La durée totale du congé légal ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (soit 5 semaines).
- **Période de référence** : En principe, la période de référence va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (sauf secteurs dépendants d'une caisse de congés payés.)

Période de prise des congés payés

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture. L'information doit par exemple être effectuée avant le 1er mars si la période de prise des congés débute au 1er mai.

- **Fixation des congés payés** :
 - o **Congé principal** : 4 semaines (dont 12 jours consécutifs obligatoirement) doivent être prises entre 1^{er} mai et le 31 octobre (Période légale)
 - o **5^{ème} semaine** : elle doit être prise avant le 30 avril de l'année suivante.

- **Règle du fractionnement du congé principal** :

Le reliquat du congé principal (soit 24 jours - 12 jours non fractionnables = 12 jours) pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

- o 2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ;
- o 1 jour supplémentaire si le reliquat pris hors période légale est compris entre 3 et 5 jours.

- **Ordre et date des départs** : L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel.

L'employeur doit tenir compte : de la situation familiale du salarié, des congés de son conjoint ou partenaire titulaire d'un Pacs, de l'ancienneté, de l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur communique à chaque salarié, au minimum un mois avant son départ, l'ordre des départs en congés payés. Il l'affiche également dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

Les dates fixées pour les congés ne peuvent pas être modifiées dans le mois qui précède le départ en congés payés, sauf circonstances exceptionnelles.

- **Le report** des jours de congés acquis mais non pris durant la période de prise des congés est possible en cas d'accord entre l'employeur et le salarié.
Sauf accord ou usage dans l'entreprise prévoyant un report de ces jours, l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de report des congés.
Il ne peut pas non plus imposer un report au salarié.

Si le report des congés n'est pas possible, les jours non pris sont perdus. Ils sont indemnisés si le salarié n'a pas pu prendre tous ses congés du fait de l'employeur.

À noter : le salarié de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption a droit au report de ses congés payés non pris. Le report est également possible lorsque les congés n'ont pas pu être pris à cause de la maladie du salarié.

Décompte des congés payés

- **Jours ouvrables** : le décompte des congés payés se fait sur les 6 jours ouvrables de la semaine, c'est-à-dire les jours normalement travaillés et le premier jour de repos hebdomadaire.
Exemple : Un salarié travaillant du lundi au vendredi, qui part en congés une semaine, se verra décompter 6 jours ouvrables du lundi au samedi.
- **Jours ouvrés** : seuls sont considérés comme des jours de congé les jours normalement travaillés dans l'entreprise.
Exemple : Un salarié travaillant du lundi au vendredi, qui part en congés une semaine, se verra décompter 5 jours ouvrés du lundi au vendredi.
- **Les jours fériés chômés** dans l'entreprise ne constituent ni des jours ouvrables ni des jours ouvrés.
- **Lorsqu'un salarié à temps partiel** pose des jours de congés payés, il faut décompter tous les jours ouvrables ou ouvrés inclus dans la période d'absence. Les congés payés se comptent à partir du 1er jour où le salarié aurait dû travailler jusqu'à sa reprise (et pas des seuls jours où il devait effectivement travailler).
Exemple : un salarié travaille les lundis, mardis et vendredis. S'il part une semaine le mardi soir, il faut décompter 6 jours ouvrables (vendredi, samedi, lundi, mardi, mercredi, jeudi).

Responsabilité de l'employeur dans l'organisation des congés

L'employeur doit prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés. Le paiement d'une indemnité ne peut pas remplacer la prise effective des congés.

