

## Congés payés

Le 30/03/2024

Par Club Social Cabex

N° 44



### LETTRÉ 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.)
- **Congé payé supplémentaire de parentalité (article L3141-8 du Code du travail)** :
  - Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours) ;
  - Les salariés de plus de 21 ans bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de congés supplémentaires + le congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel soit 30 jours ouvrables.

#### Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée par un accord collectif ou une convention collective. Elle 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** :
  - Congé principal : 4 semaines (dont 12 jours consécutifs obligatoirement) doivent être prises entre 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre (Période légale)
  - 5<sup>ème</sup> semaine : elle doit être prise avant le 30 avril de l'année suivante.

Vous pouvez accorder un congé principal plus long en raison de l'une des situations suivantes :

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

#### - **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<sup>er</sup> mai au 31 octobre donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

- 2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ;
- 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 congé 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.

Dès lors qu'ils travaillent dans la même entreprise, les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (PACS) ont droit à un congé simultané.

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.

### Cas de fermeture de l'entreprise

Vous pouvez décider de fermer l'entreprise pour congés payés.

**La fermeture doit être communiquée à chaque salarié au moins 1 mois à l'avance.**

Si le salarié n'a pas assez de jours de congés payés, Pôle emploi peut lui verser, **sous conditions**, une aide financière pour congés non payés.

Il peut également vous demander de bénéficier de congés payés par anticipation ou des jours RTT pour limiter les pertes de salaire. Sinon, il devra prendre des congés sans solde.

### 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 congé 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 congé 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.

