

LES CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé par son employeur, que son contrat soit à durée déterminée ou à durée indéterminée, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et sa durée du travail. Les mandataires sociaux et les stagiaires en sont exclus.

ACQUISITION ET DECOMPTE DES CONGÉS PAYÉS

L'ouverture du droit à congés payés est automatique dès le **1er jour de travail**. Ainsi, le salarié en période d'essai acquiert des congés payés. Si la période d'essai est rompue, l'employeur doit lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

A défaut d'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, la période d'acquisition des congés payés est fixée du **1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**. Le décompte peut se faire en jours ouvrés ou jours ouvrables.

	Jours ouvrables	Jours ouvrés
Acquisition par mois	2,5 jours / mois	2,08 jours / mois
Durée annuelle de congé légal	30 jours / an	25 jours / an
Jours à décompter	Tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (ex : dimanche) et les jours fériés chômés dans l'entreprise, soit 6 jours pour une semaine.	Ce sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise, soit 5 jours pour une semaine normale.
Décompte	Le 1er jour de congé est le 1er jour ouvrable où le salarié aurait travaillé s'il n'était pas parti en vacances.	Cette pratique est admise si elle garantit aux salariés des droits au moins égaux au calcul en jours



	Chaque jour ouvrable suivant le congé doit être décompté jusqu'à la veille de la reprise du travail.	ouvrables. Pour le salarié à temps partiel, cela revient à défalquer tous les jours ouvrés dans l'entreprise.
--	--	---



Le mode de décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir en pratique à un résultat défavorable pour le salarié par rapport au décompte en jours ouvrables. Il faut opérer une comparaison qui s'effectue sur l'ensemble de la durée du congé annuel.

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, certaines périodes d'absence du salarié (non travaillées) sont assimilées à du **temps de travail effectif** pour l'acquisition des congés payés (cf. le guide des congés payés).

LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

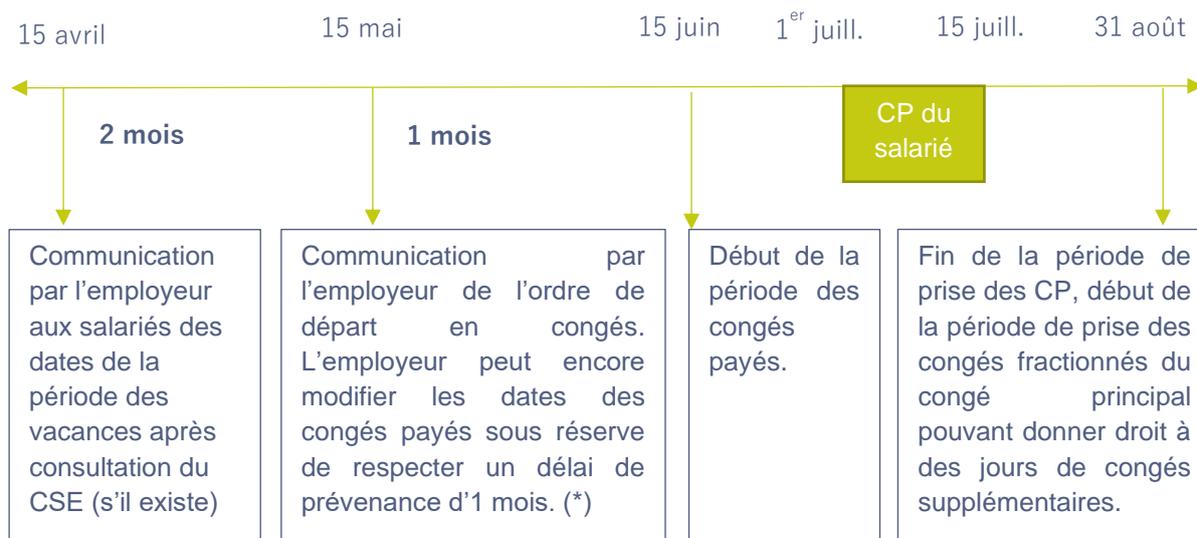
[Cas général]

Les **congés payés** acquis par le salarié doivent être pris durant une période prévue à cet effet. A défaut d'accord, elle est fixée par l'employeur **après avis du comité social et économique (CSE)** s'il existe. La période des congés payés doit respecter les étapes suivantes :

- Comprendre obligatoirement la période du **1er mai au 31 octobre** de chaque année ;
- Être portée à la connaissance des salariés **au moins 2 mois avant** l'ouverture de cette période. Par exemple, au plus tard le 1er mars pour une période de prise des congés débutant le 1er mai.
- Fixer l'ordre des départs et le communiquer par tout moyen à chaque salarié **1 mois avant son départ**. Par exemple, si les premiers départs ont lieu le 2 juillet 2023, l'information individuelle aux salariés devra être faite le 1er juin 2023 au plus tard.
- En l'absence d'accord, et sauf circonstances exceptionnelles, les dates de congés ne peuvent être modifiées **moins d'1 mois avant la date de départ**.

A présent, un salarié nouvellement embauché pourra prendre ses congés **dès l'embauche**, sans avoir à attendre l'ouverture de ses droits.

A titre indicatif, ci-dessous un calendrier à respecter si l'employeur fixe la période des congés payés entre le 15 juin au 31 août.



(*) Ainsi, pour le salarié dont les congés payés sont prévus du 1^{er} au 15 juillet, l'employeur peut modifier les dates jusqu'au 31 mai.

[La prise du congé principal]

Le salarié doit prendre son **congé principal**, au moins 12 jours ouvrables consécutifs, et 24 jours ouvrables maximum, dans la période de prise de congés (du 1^{er} mai au 1^{er} octobre).



Un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congé et partir sans autorisation préalable de l'employeur. Le fait de partir sans prévenir constitue une faute grave justifiant le licenciement. Par contre, il convient d'avoir des consignes clairement établies pour partir en congés (par exemple dans une note de service ou un règlement intérieur).

Conseil : En cas de fractionnement des jours de congés payés en dehors de la période légale, il est fortement conseillé de faire signer au salarié une renonciation au bénéfice de jours de congés payés supplémentaire.

Tout jour de congé, acquis au titre de l'année précédente et non pris au 31 mai, sera **perdu** sans possibilité de report ni d'octroi d'une indemnité compensatrice :

- **sauf** si le salarié peut établir qu'il a été empêché de prendre ses congés sur demande écrite de l'employeur. Les modalités du report des jours de congés seront alors fixées en accord avec celui-ci ;
- **sauf** cas de report expressément prévu par la réglementation : congé de maternité, accident du travail, maladie (professionnelle ou non) et absence au titre de la formation professionnelle (CIF,



par exemple). Dans ces cas, le report des congés se fera à la fin de la période d'absence, dans la mesure du possible et en fonction des nécessités de service.

Si le salarié se trouve dans l'une des deux situations ci-dessus : les congés payés sont **reportés** à une date ultérieure, fixée en accord avec l'employeur.



Les congés payés sont faits pour être pris et ne peuvent pas être convertis en une indemnité. Le droit à congés payés est d'ordre public, de sorte qu'il s'impose à l'employeur et au salarié.

RÉMUNÉRATION

Le principe est que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (règle du dixième), sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé (règle du maintien de salaire).

VOUS VOULEZ EN SAVOIR PLUS ?



*Téléchargez notre guide !
"Le guide des congés payés"*

