



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Pôle Juridique Soci@L'Info

Les Congés Payés

1

Introduction

- Tout salarié a droit à des jours de congés payés par son employeur.
- La durée des congés varie en fonction des droits acquis par le salarié.
- Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur.
- Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée (c'est-à-dire pris en plusieurs fois), lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables:
- Jours ouvrables = Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.
- Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois
- Cela correspond à 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.
- Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.
- Exemple : Le salarié qui a travaillé 5 mois au cours de l'année doit bénéficier d'un congé de $2,5 \times 5 = 12,5$, arrondi à 13 jours ouvrables.
- Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence: est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par la convention collective ou un accord d'entreprise (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles...) Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.



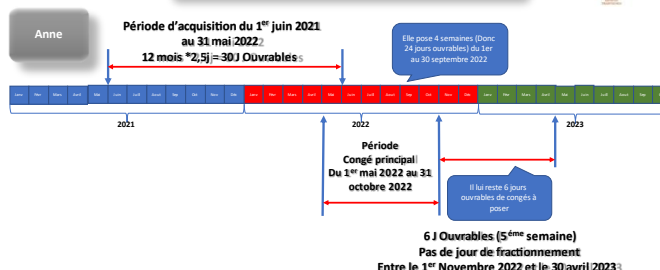
Jours de fractionnement

- Le congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1^{er} mai au 31 octobre).
- Le congé principal est alors fractionné** (c'est-à-dire pris en plusieurs fois).
- Le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions :
 - Le salarié doit prendre un congé d'au moins 12 jours ouvrables
 - Ce congé doit être pris en continu. Il ne peut pas être fractionné.
 - Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année
- Ces jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :
 - 1 jour ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période
 - 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période

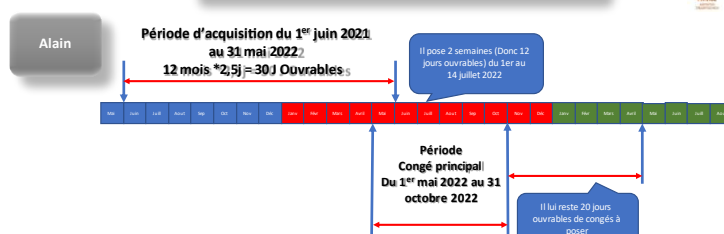
VOS ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE :



Jours de fractionnement : Exemple



Jours de fractionnement : Exemple



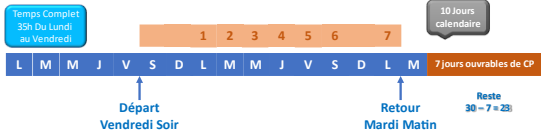
Comment calculer le nombre de jours de fractionnement ?
 Au 1^{er} novembre, s'il reste au salarié au moins 3 jours ouvrables du congé principal non posés, des jours supplémentaires doivent lui être attribués dans les conditions suivantes :
 *1 jour de fractionnement s'il lui reste entre 3 et 5 jours ouvrables
 *2 jours de fractionnement s'il lui reste au moins 6 jours ouvrables

**12 J Ouvrables (CP Restant) +
 6 J Ouvrables (5^{ème} semaine) +
 2 J Ouvrables (fractionnement)
 12+6+2=20 J Ouvrables**
 Entre le 1^{er} Novembre 2022 et le 30 avril 2023

Les Congés Payés

Calcul des Congés

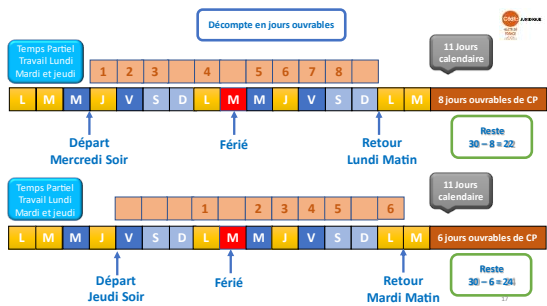
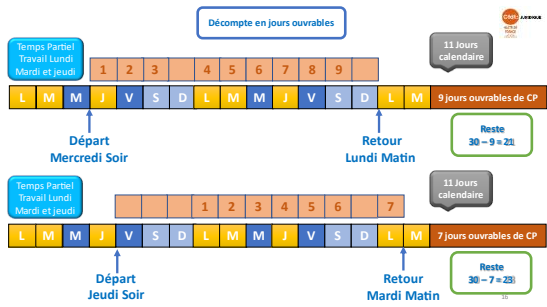
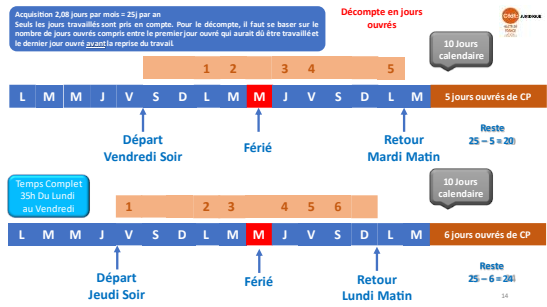
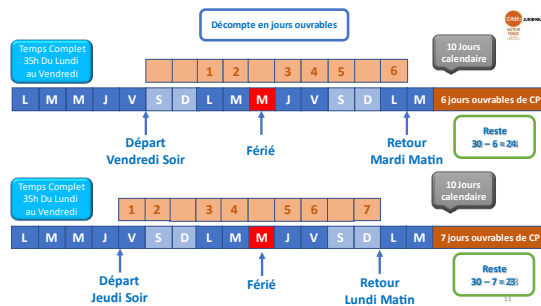
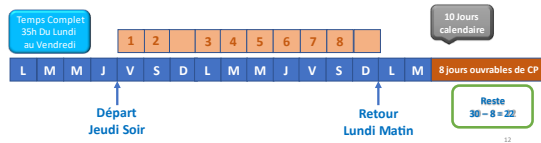
- La règle est très simple, les congés commencent à se décompter à partir du jour « où je dois travailler »



- Je travail le lundi ? Oui ! Donc mon « compteur de CP » commence son décompte à partir de lundi (samedi inclus, car jours ouvrables)

Calcul des Congés

- Je travail le vendredi ? Oui ! Donc mon « compteur de CP » commence son décompte à partir de vendredi (samedi inclus, car jours ouvrables)



La Rupture Conventionnelle Individuelle

Le paiement ?

Pendant ses congés, le salarié ne perçoit pas son salaire.

Toutefois, il perçoit une indemnité de congés payés.

Pour calculer cette indemnité, il convient de prendre en considération toutes les sommes ayant le caractère de salaire (Salaire, majoration, prime d'ancienneté...).

Ensuite, l'indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul, en retenant le plus favorable pour le salarié.

Selon la première méthode : l'indemnité est égale à 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence.

Selon la seconde méthode : l'indemnité de congés payés correspond à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler.



Exemple d'un salarié qui a travaillé durant toute la période de référence (du 1er juin de 2021 au 31 mai de 2022). Il bénéficie donc de 30 jours ouvrables de congés.

Il prend 2 semaines complètes de CP en août 2022, soit 12 jours ouvrables; Rappel en juillet 2022, il y a 26 jours ouvrables.

Il est rémunéré 1 700 euros bruts par mois.

Le mois précédant la prise de CP (en juillet), il perçoit une prime de rendement individuel exceptionnelle d'un montant de 100 euros. Il a donc perçu le mois avant ses congés la somme de $1\,700 + 100 = 1\,800$ €

Règle du 1/10 :

$1\,700$ € x 12 x 1/10 = 2 040 €, soit 68 € par jour ouvrable de congés (2 040 / 30 jours). Soit $68 \times 12 = 816$ €

Règle du maintien de salaire :

$1\,800$ € / 26 jours ouvrables (juillet 2022) = 69,23 € par jour ouvrable de congés. Soit $69,23 \times 12 = 832$ €

Ici, on appliquera donc la règle du maintien de salaire car elle est la plus favorable au salarié