

Tout salarié a droit à des congés payés, à condition de justifier chez celui-ci d'une période d'activité équivalente à un mois de travail effectif pendant la période de référence. La période de référence va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

**ATTENTION** : La règle des congés payés a un caractère d'ordre public, ce qui entraîne pour l'employeur l'obligation d'accorder le congé et pour le salarié celle de prendre le congé.

### **La durée des congés payés**

La durée des congés payés est proportionnelle au temps de travail effectif effectué pendant la période de référence. Chaque salarié acquiert deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail, auxquels il faut ajouter les éventuels congés d'ancienneté conventionnels. La durée légale du congé annuel est donc de 30 jours ouvrables, soit 5 semaines pour une période de référence complète de travail (*exception faites pour certaine catégorie du personnel ou le décompte est fait en jours ouvrés soit 25 jours pour 5 semaines exemple les cadres autonomes à la C.E.C*). Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre supérieur. La durée du congé payé peut être majorée pour les mères de familles de moins de 21 ans, en raison de l'âge ou de l'ancienneté du salarié.

Les jours ouvrables sont constitués de tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (le dimanche) et des jours fériés chômés dans l'entreprise.

Les jours ouvrés sont, au sens précis de la législation sur le travail, un jour ouvrable qui a effectivement été travaillé. On considère que la semaine contient cinq jours ouvrés, les deux jours de repos de la semaine sont **des jours non ouvrés**.

### **Précision,**

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congé que les salariés à temps complet.

## **L'organisation des congés payés**

La période des congés est fixée soit par voie conventionnelle ou à défaut par l'employeur après consultation du comité d'entreprise. Elle comprend obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Elle doit être portée à la connaissance du personnel 2 mois avant son ouverture. Le congé payé annuel doit être pris au moins en 2 fois, soit par roulement soit avec fermeture de l'entreprise.

Le congé payé principal est égal au plus à 24 jours ouvrables, soit 4 semaines. Il peut être pris en une seule fois dans la période de congé ou fractionné à l'initiative de l'employeur qui doit obtenir l'agrément du salarié ou à l'initiative du salarié qui doit obtenir l'accord de l'employeur. voir: [Jours supplémentaires pour fractionnement](#)

La 5<sup>ème</sup> semaine peut être prise indifféremment pendant la période de congé ou en dehors. C'est l'employeur qui fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les ordres et dates des départs sont communiqués à chaque salarié **et affichés un mois à l'avance**, sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles.

## **L'indemnité de congés payés**

La rémunération du salarié qui bénéficie de ses congés payés est calculée de 2 manières :

- par la règle du 10<sup>ème</sup>, qui prévoit que l'indemnité est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,
- ou par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui s'applique.

**Précision,**

L'indemnité se cumule avec les autres indemnités de rupture, s'il en remplit les droits

( indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, etc.).

**Maladie et congés payés**

Si le salarié tombe malade pendant les congés, il doit reprendre le travail à la date prévue. Il

ne peut exiger que le congé payé soit prolongé de la durée de la maladie, ni qu'il soit

reporté. Il percevra l'indemnité de congés payés, plus les indemnités journalières de la

Sécurité sociale. Il n'a pas droit au complément versé par l'employeur en cas de maladie. Si

le salarié est malade au moment du départ en congés et pendant toute la durée de congés,

l'employeur n'est pas tenu de vous accorder une nouvelle période de congés.

Le salarié ne

peut pas exiger une indemnité compensatrice pour les jours de congés non pris, si votre

salaire a été maintenu pendant la durée de votre maladie.

**Eventuelle modification à venir**

Sur ce sujet les règles pourraient bientôt être modifier sur le jugement rendu le 24 janvier

2014 la cours de justice européenne c'est penchée sur les congés payés des salariés

tout travailleur, qu'il soit en congé de maladie pendant la période de référence, à

la suite

d'un accident survenu sur le lieu du travail ou ailleurs, ou à la suite d'une maladie de

quelque nature ou origine qu'elle soit, ne saurait voir son droit au congé annuel payé d'au

moins quatre semaines affecté».

Sur ce point, selon l'article 7 de la directive précitée, les États membres doivent prendre

« les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au

moins quatre semaines »

***ATTENTION : l'employeur ne peut déduire du congé annuel les jours où vous avez été***

***absent pour maladie.***