

Congés payés : questions - réponses



A l'approche des vacances d'été, nous vous proposons, dans ce dossier spécial, de faire le point sur les congés payés.

Les questions que vous nous posez le plus fréquemment y sont classées par thèmes pour vous aider à accéder facilement aux réponses que nous y apportons.

1. Acquisition des congés payés



Ouverture du droit à congés

QUESTION N° 1	REPONSE
<p>Une période minimale de travail est-elle exigée pour disposer d'un droit à congés payés ?</p>	<p>Le Code du travail exige du salarié qu'il ait été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'1 mois de travail effectif entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (voir question sur la période de référence).</p> <p>Le salarié qui ne justifie pas, au cours de l'année de référence, d'au moins un mois de travail effectif, n'a donc aucun droit à congé ou à indemnité de congés payés.</p> <p>Attention : il s'agit bien de travail effectif et non de périodes assimilées à du travail effectif.</p> <p>Rappel : sont réputées correspondre à un mois de travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> les périodes équivalentes à 4 semaines ; <input type="checkbox"/> ou 24 jours de travail ; <input type="checkbox"/> ou 20 jours de travail effectif lorsque l'horaire de travail est réparti sur cinq jours par semaine. <p>N.B. : cette condition n'est pas exigée des travailleurs temporaires, des salariés en CDD et des femmes de retour de congé maternité.</p>

QUESTION N° 2	REPONSE
<p>Est-il nécessaire d'attendre la fin de la période d'acquisition pour prendre le congé payé ?</p>	<p>Non, la loi Aubry-II du 19 janvier 2000 a supprimé cette condition.</p> <p>Le congé peut donc être pris dès l'ouverture du droit, avec l'accord de l'employeur, sans qu'il soit nécessaire d'attendre la période du 1er mai au 31 octobre suivant l'acquisition des congés.</p>


Durée du congé


QUESTION N° 3	REPONSE
<p>Combien de jours de congés le salarié acquiert-il chaque mois ?</p>	<p>Que ce soit au titre du Code du travail ou de l'article 22 de la CCNT 66, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail accompli au cours de l'année de référence, soit 30 jours ouvrables ou cinq semaines pour une année complète de travail.</p> <p>Le Code du travail prévoit une équivalence au mois de travail : il accorde 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail ou pour chaque période de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 4 semaines ; <input type="checkbox"/> 24 jours de travail ; <input type="checkbox"/> ou 20 jours de travail effectif quand l'horaire de travail est réparti sur cinq jours par semaine.

QUESTION N° 4	REPONSE
<p>Certaines périodes d'absence sont-elles assimilées par la loi à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés ?</p>	<p>Le Code du travail prévoit à son article L. 223-4 de nombreuses assimilations à du travail effectif pour le calcul du droit à congés payés. Ce sont <u>notamment</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> les congés payés de l'année précédente ; <input type="checkbox"/> les repos compensateurs ; <input type="checkbox"/> les jours de repos acquis au titre de la RTT ; <input type="checkbox"/> les congés de maternité ; <input type="checkbox"/> les congés de formation et de bilan de compétences ; <input type="checkbox"/> les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle. <input type="checkbox"/> les congés de formation économique, sociale et syndicale ; <input type="checkbox"/> les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ; <input type="checkbox"/> le temps de formation des représentants du personnel au CHSCT ; <input type="checkbox"/> les congés exceptionnels pour événements familiaux. <p>(Pour les assimilations conventionnelles – voir question ci-après).</p>

QUESTION N° 5	REPONSE
<p>La convention de 1966 prévoit-elle d'autres assimilations ?</p>	<p>A ces nombreux cas d'assimilation prévus par la loi, s'ajoutent ceux prévus par l'article 22 de la CCNT 66.</p> <p>Il s'agit (nous ne reprenons que ceux qui n'ont pas été cités ci-dessus) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> des congés exceptionnels rémunérés et des absences autorisées, <input type="checkbox"/> des absences maladie non rémunérées d'une durée totale de 30 jours, <input type="checkbox"/> des absences maladie donnant lieu à rémunération dans les conditions prévues à l'article 26 CCNT66. <p>Ces 2 dernières assimilations aboutissent à ce que les salariés absents pour maladie acquièrent des congés payés pendant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 7 mois (3 mois + 3 mois + 30 jours) pour les non cadres ; <input type="checkbox"/> 13 mois (6 mois + 6 mois + 30 jours) pour les cadres. <p>En revanche, sauf usage plus favorable, les périodes d'absences excédant celles indiquées ci-dessus ne donnent pas droit à congés payés.</p>

QUESTION N° 6	REPONSE
<p>Les droits à congés sont-ils toujours des nombres entiers ?</p>	<p>Oui. Selon l'article L.223-2 du Code du travail, si le nombre de jours ouvrables de congés obtenu n'est pas un nombre entier, il doit être arrondi à l'entier supérieur.</p>

QUESTION N° 7	REPONSE
<p>Le droit à congés payés des salariés à temps partiel est-il le même que celui des salarié à temps plein ?</p>	<p>Oui, les salariés à temps partiel acquièrent les mêmes droits à congés payés que leurs collègues à temps plein.</p>

QUESTION N° 8	REPONSE
<p>Les salariés entrés en cours d'année peuvent-ils bénéficier de 5 semaines de congés ?</p>	<p>Oui, l'article 22 de la CCNT 66 prévoit que les salariés en fonction au 1^{er} juin peuvent, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé annuel, non rémunéré, jusqu'à concurrence de la durée normale correspondant à un an de présence.</p>




QUESTION N° 9	REPONSE
Quelle est la période de référence pour l'acquisition des droits à congés ?	<p>Les congés sont acquis sur une période dite « année de référence » fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.</p> <p>Pour les congés annuels à venir, la période de référence s'étendra donc du 1er juin 2006 au 31 mai 2007.</p> <p>Remarque :</p> <p>Un accord collectif d'entreprise relatif à la réduction du temps de travail peut aménager cette période en cas d'annualisation / modulation (ou de JRTT) de manière à faire coïncider les points de départ des périodes de congés payés avec celle de l'annualisation / modulation (ou de JRTT). Cette organisation peut aboutir notamment à une référence unique basée sur l'année civile.</p>

Acquisition des congés d'ancienneté

QUESTION N° 10	REPONSE
Quelle est la source des congés d'ancienneté ?	<p>Les congés d'ancienneté ne sont pas différents dans leur nature des congés payés annuels prévus par le Code du travail et la CCNT 66. Ils suivent le même sort que les 30 jours ouvrables de congés payés annuels et sont attribués de la même manière.</p> <p>Leur octroi est prévu à l'article 22 de la CCNT 66 relatif aux congés payés qui prévoit : « le congé payé annuel du personnel salarié permanent sera prolongé de 2 jours ouvrables par période de 5 ans dans l'entreprise avec un maximum de 6 jours ».</p>

QUESTION 11	REPONSE
Comment décompter l'ancienneté nécessaire à l'ouverture du droit à congé d'ancienneté ?	<p>Le décompte s'établit conformément aux règles légales de détermination de l'ancienneté et non par référence à l'article 22 de la CCNT 66.</p> <p>Seul le temps de travail effectif et les absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif pour le décompte de l'ancienneté permettent donc d'acquérir 5, 10, puis 15 ans d'ancienneté.</p> <p>Ainsi, le congé maladie qui n'est pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif pour le décompte des droits liés au déroulement de l'ancienneté ne doit, sauf usage plus favorable, être décompté pour apprécier l'ancienneté de l'intéressé.</p> <p>De même, les CDD antérieurs à l'embauche définitive ne doivent pas être pris en compte pour apprécier cette ancienneté, toute période d'interruption de la relation de travail conduisant à la remise à zéro de l'ancienneté légale.</p> <p>En revanche, en l'absence d'interruption, le CDD transformé en CDI est pris en compte à partir de son premier jour.</p>

QUESTION N° 12	REPONSE
<p>A quelle date faut-il se placer pour apprécier l'ancienneté de l'intéressé et donc, son droit à congé d'ancienneté ?</p>	<p>Ce droit à congé s'apprécie, de manière générale, à partir de la période de référence légale s'écoulant du 1^{er} juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n.</p> <p>Les congés acquis seront pris entre le 1^{er} mai de l'année n et le 30 avril (ou le plus souvent, par usage, le 31 mai) de l'année n+1.</p> <p>Illustrations :</p> <p>1) Un salarié a été recruté le 31 mai 2002</p> <p>Admettons qu'au 31 mai 2007, l'intéressé ait acquis 5 ans d'ancienneté, conformément aux règles légales de décompte de l'ancienneté (voir infra).</p> <p>Le 31 mai 2007 se situe au cours de la période de référence : 1^{er} juin 2006 – 31 mai 2007</p> <p>↳ L'intéressé bénéficiera de 32 jours ouvrables de congés payés (y compris les 2 jours de congés d'ancienneté) au titre de l'année 2007*.</p> <p>Ces 32 jours pourront être pris à compter du 1^{er} mai 2007.</p> <p>2) Un salarié a été embauché le 1^{er} juin 2002</p> <p>Au 1^{er} juin 2007, le salarié a acquis 5 ans d'ancienneté.</p> <p>Or, le 1^{er} juin 2007 se situe au cours de la période de référence : 1^{er} juin 2007 – 31 mai 2008.</p> <p>↳ L'intéressé aura droit à 32 jours ouvrables de congés payés* (congés d'ancienneté inclus) au titre de l'année 2008, soit 2,66 jours ouvrables par mois de travail effectif ou absence assimilée à du travail effectif pour la détermination du congé payé annuel (article 22 de la CCN66).</p> <p>Ces 32 jours pourront être pris à compter du 1^{er} mai 2008.</p> <p>* Dans l'hypothèse où le salarié a travaillé pendant toute la période de référence ou a été absent pour l'un des motifs visés par l'article 22 de la CCN66 (absence assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination du congé payé annuel).</p>

QUESTION N° 13	REPONSE
<p>Les périodes d'ancienneté incluses à l'intérieur des tranches de 5 ans donnent-elles lieu à proratisation ?</p>	<p>Non. Aucune proratisation du droit à congé d'ancienneté (CA) n'est admise entre les tranches de 5 ans.</p> <p>Le droit à congés d'ancienneté n'est reconnu aux salariés qu'à partir du moment où :</p> <p>une période de 5 ans s'est écoulée  2 jours de CA ;</p> <p>une période de 10 ans s'est écoulée  4 jours de CA ;</p> <p>une période de 15 ans s'est écoulée  6 jours de CA.</p> <p>Pour l'incidence des absences sur l'appréciation de l'ancienneté, voir question suivante.</p>

QUESTION N° 14	REPONSE
Comment les congés d'ancienneté s'acquièrent-ils ?	A l'instar des congés payés annuels, les congés d'ancienneté ne sont acquis qu'à concurrence des mois de travail effectif ou absences assimilées à du travail effectif par l'article 22 de la CCNT66, au cours de la période de référence s'écoulant du 1er juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n.

2. La prise des congés payés



Période des congés payés

QUESTION N° 15	REPONSE
La loi prévoit-elle une période de congés payés ?	Oui, la loi (comme la CCNT 66) prévoient que la période des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre pour les congés principaux (4 semaines) et jusqu'au 30 avril N+1 (ou en cas d'usage, jusqu'à une autre date ultérieure) pour la 5 ^{ème} semaine et les congés d'ancienneté.

QUESTION N° 16	REPONSE
Peut-on déroger à cette période ?	Oui, l'article 22 de la CCNT 66 prévoit expressément la possibilité d'accorder le congé annuel en dehors de la période normale (1er mai – 31 octobre). Il est cependant nécessaire que cette dérogation soit justifiée par « nécessité de service » et surtout que l'accord du salarié intéressé ait été obtenu. Dans ce cas, ce dernier bénéficie de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires.

La fermeture pour congés payés

QUESTION N° 17	REPONSE
Qui décide de la fermeture pour congés payés ?	L'employeur est libre de décider de fermer l'établissement pour congés payés et ce, même si les années précédentes, les congés ont été octroyés par roulement. L'employeur décide seul de la période de fermeture de l'établissement. Toutefois, l'avis conforme des DP sur la fermeture (ou à défaut, l'agrément des salariés) est nécessaire dès lors que la fermeture ne concerne pas l'intégralité du congé principal (c'est à dire qu'elle est inférieure à 24 jours ouvrables continus). Le CE doit être informé et consulté sur la date retenue pour la fermeture (mais son avis conforme n'est pas requis).

QUESTION N° 18	REPONSE
Quel est le délai d'information du personnel ?	Le personnel doit être informé de la période de fermeture au moins 2 mois à l'avance (selon le Code du travail) et en tout état de cause, pour le 1 ^{er} mai de chaque année (art. 22 CCNT 66).

QUESTION N° 19	REPONSE
<p>Que faire lorsque l'établissement ferme pour congés et que certains salariés embauchés récemment n'ont pas acquis assez de droits à congés pour couvrir toute la période de fermeture ?</p>	<p>La période, non couverte par les droits à congés payés de l'intéressé peut, dans certaines conditions, être prise en charge au titre du chômage partiel lorsque l'intéressé n'a pas bénéficié d'indemnités compensatrices de congés payés au titre d'un emploi antérieur.</p> <p>Nous vous invitons, dans ce cas, à prendre contact impérativement avant la période de fermeture avec le service « chômage partiel » de votre DDTEFP afin de constituer un dossier de demande de prise en charge.</p> <p>Nous vous rappelons que nous avons reproduit le texte intégral de la circulaire ministérielle concernant cette question dans le Mensuel n°41 de mai 2005.</p>

Congés payés par roulement : ordre des départs

QUESTION N° 20	REPONSE
<p>Qu'appelle t-on congés par roulement ?</p>	<p>A l'inverse de la fermeture, les congés des salariés sont pris à des dates différentes pour chacun d'eux, tout au long de la période de prise des congés.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur doit fixer l'ordre des départs sur lequel nous reviendrons ci-dessous.</p>

QUESTION N° 21	REPONSE
<p>Comment organiser l'ordre des départs en congés des salariés ?</p>	<p>La CCNT 66 impose à l'employeur de fixer les dates de départ en congés payés, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel (ou, à défaut, consultation du personnel), en tenant compte de certains critères :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nécessités de service, - roulement des années précédentes, - charges de famille, les salariés ayant des enfants d'âge scolaire ayant priorité pour le choix de leur congé tout en tenant compte de l'ancienneté et des roulements précédents. <p>Il doit également, au titre du Code du travail, tenir compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des salariés travaillant chez plusieurs employeurs ; - des possibilités de congés du conjoint. <p>Attention, une obligation s'impose à l'employeur : les conjoints, ou signataires d'un PACS, travaillant dans la même association, ont droit à un congé simultané.</p> <p>Rappel : même s'il doit prendre en compte les éléments ci-dessus et sauf dans le dernier cas, l'employeur reste maître des dates de départ en congés payés.</p>

QUESTION N° 22	REPONSE
<p>Le salarié peut-il émettre des vœux quant aux dates de ses congés payés ?</p>	<p>Le salarié peut bien entendu émettre des vœux de dates de congés, la convention collective de 66 prévoyant d'ailleurs en ce qui concerne la période de prise des congés : « le personnel ayant toutefois la possibilité de les prendre sur sa demande à toute autre époque [que la période 31 mai – 31 octobre], si ces nécessités [de service] le permettent.</p> <p>Quand les modalités d'organisation le permettent, la demande de congés peut prendre la forme d'un document rédigé comme suit :</p> <p style="text-align: center;">DEMANDE DE CONGES PAYES Année de congés .../...</p> <p>Nom et prénom du salarié : Service :</p> <p>Demande l'autorisation de s'absenter du (inclus) au (inclus)</p> <p>Imputation : <input type="checkbox"/> congés payés principaux <input type="checkbox"/> 5^{ème} semaine de congés payés <input type="checkbox"/> congés par anticipation <input type="checkbox"/> congés sans solde</p> <p>A, le</p> <p>Signature du salarié</p> <p>Visa du responsable hiérarchique : M.....</p> <p><input type="checkbox"/> acceptation <input type="checkbox"/> refus</p> <p>Signature du responsable</p> <p>Rappel : même si le salarié est libre d'émettre des souhaits quant à ses dates de congés, c'est toujours l'employeur qui fixe ces dates en respectant les contraintes évoquées ci-dessus (dont les congés simultanés des conjoints ou signataires de PACS travaillant dans la même association).</p> <p>NB : cette fiche peut être assortie d'une demande de renonciation aux congés supplémentaires de fractionnement pour les salariés demandant à prendre des congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre (voir question 38).</p>

QUESTION N° 23	REPONSE
Les représentants du personnel doivent-ils être consultés sur l'ordre des départs en congés ?	<p>L'ordre des départs donne lieu à une consultation préalable des délégués du personnel (leur avis conforme ne s'impose qu'en cas de fermeture inférieure à 24 jours ouvrables, c'est à dire de congé principal fractionné).</p> <p>A défaut de DP dans l'établissement, le Code du travail prévoit une consultation directe du personnel.</p> <p>Enfin, l'employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise sur l'étalement de l'ordre des départs.</p>

Information du personnel sur les dates de départ en congés

QUESTION N° 24	REPONSE
A quelle date l'employeur doit-il porter à la connaissance de l'ensemble du personnel les dates de départ en congés payés ?	<p>Les dates de départ en congés payés doivent, au titre de l'article 22 de la CCNT 66, être communiquées au personnel pour le 1^{er} mai de chaque année.</p>

Modification des dates de départ en congés

QUESTION N° 25	REPONSE
Les dates des congés payés peuvent-elles être modifiées par l'employeur ?	<p>Oui, l'employeur peut modifier les dates fixées pour les congés payés, mais ne peut le faire, sauf circonstances exceptionnelles, qu'en respectant un délai de prévenance d'1 mois au titre de l'article L.223-7 du Code du travail.</p> <p>La notion de circonstances exceptionnelles n'est pas définie par le Code du travail, mais l'on peut penser que de telles circonstances ne peuvent être que des nécessités impérieuses de service particulièrement contraignantes.</p>

■ Prise effective des congés payés

QUESTION N° 26	REPONSE
La prise des congés payés a-t-elle un caractère obligatoire ?	<p>L'employeur a l'obligation d'accorder aux salariés leurs congés, ces derniers ayant l'obligation de les prendre.</p> <p>Nous vous rappelons que le non respect de la législation sur le droit à congés payés est sanctionné pénalement d'une contravention de 5ème classe (1 500 € et 3 000 € en cas de récidive).</p> <p>Ainsi, l'employeur et le salarié ne peuvent décider d'un commun accord que ce dernier ne prendra pas effectivement ses congés et percevra à la place une indemnité compensatrice.</p> <p>L'indemnité de congés payés est exclusive de tout salaire.</p> <p>Toutefois, les congés payés pourront faire l'objet d'un paiement en cas de rupture du contrat de travail. Le salarié bénéficiera alors en contrepartie des congés non pris, d'une indemnité compensatrice de congés payés.</p>

QUESTION N° 27	REPONSE
Existe-t-il une durée minimale de prise des congés payés ?	<p>Le salarié doit prendre un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs pendant la période légale de prise des congés allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.</p>

QUESTION N° 28	REPONSE
Le salarié peut-il prendre l'intégralité de ses congés (24 jours ouvrables + 5^{ème} semaine) en une seule fois ?	<p>Le salarié ne peut, en principe, pas prendre tous ses congés (excédant 24 jours ouvrables) en une seule fois.</p> <p>En effet, le congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables) et la 5^{ème} semaine de congés doivent être fractionnés. Il n'est pas possible d'accoler ces deux types de congés.</p> <p>Une dérogation est toutefois permise en cas de contrainte géographique pour les salariés originaires des DOM –TOM ou de l'étranger.</p>

■ La cinquième semaine

QUESTION N° 29	REPONSE
Quel est le régime de la 5^{ème} semaine de congés payés ?	<p>La cinquième semaine ne doit, en principe, pas être accolée aux 4 semaines de congé principal.</p> <p>Elle peut tout à fait être prise en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre.</p> <p>Elle peut être prise en une seule fois ou être fractionnée, sans que ce fractionnement n'ouvre droit à des jours de congés supplémentaires.</p>

 **Maladie et prise des congés payés**

QUESTION N° 30	REPONSE
Que se passe-t-il lorsque le salarié se trouve en arrêt maladie à la date fixée comme début de ses congés payés ?	<p>L'article 22 de la CCNT 66 prévoit expressément, dans ce cas, que le salarié « bénéficiera de l'intégralité de ce congé dès la fin de son congé maladie si les nécessités de service le permettent ». A son retour d'arrêt maladie, le salarié sera donc en principe en congés payés.</p> <p>Le bénéfice du congé peut toutefois être reporté à une date ultérieure, selon le même article, lorsque les besoins du service l'exigent.</p> <p>Dans ce cas, la nouvelle date sera arrêtée d'un commun accord.</p>

QUESTION N° 31	REPONSE
Que se passe-t-il lorsque le salarié tombe malade pendant le congé payé ?	<p>L'application du seul Code du travail conduit dans un tel cas à ce que les congés payés continuent d'être décomptés, ceci en application du principe selon lequel la première cause de suspension du contrat emporte application de son régime juridique à l'ensemble de la suspension du contrat.</p> <p>Toutefois, l'article 22 de la CCNT 66 octroie ici un avantage conventionnel important puisqu'il prévoit que « si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie sur justification par un certificat médical ».</p> <p>Il précise que sous réserve d'un contrôle médical, « le congé payé annuel se trouve interrompu pendant toute la période du congé maladie ».</p> <p>« A l'expiration du congé maladie, il se retrouvera en position de congé annuel ».</p> <p>Toutefois, la date de reprise du travail peut, pour nécessité de service, être avancée. Le solde de congé non pris étant alors pris à une date ultérieure fixée par les parties.</p>

Maternité et prise des congés payés

QUESTION N° 32	REPONSE
<p>La salariée qui n'a pas soldé ses congés payés avant de partir en congé maternité en conserve-t-elle le bénéfice à son retour ?</p>	<p>La rédaction de l'article L.223-1 du Code du travail, modifié par la loi du 23 mars 2006, prévoit que les salariées de retour de congé maternité (ou d'adoption) ont droit à leur congé payé annuel quelle que soit la période de congé payé retenue dans l'entreprise.</p>

Fractionnement

QUESTION N° 33	REPONSE
<p>Existe-t-il une fraction minimale de congés payés annuels ?</p>	<p>Le Code du travail pose le principe selon lequel le salarié doit prendre un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus pendant la période légale de prise des congés allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.</p> <p>Cette période de 12 jours ouvrables doit, en outre, être comprise entre 2 jours de repos hebdomadaires.</p> <p>Attention : le jour férié, par exemple le 15 août, n'étant pas un jour ouvrable, il ne doit pas être décompté dans les 12 jours.</p>

QUESTION N° 34	REPONSE
<p>Existe-t-il une durée maximale pour le congé payé annuel ?</p>	<p>Le Code du travail prévoit que le congé principal est au plus égal à 24 jours ouvrables.</p> <p>Autrement dit, le congé principal ne peut excéder 4 semaines et la 5^{ème} semaine doit donc obligatoirement être fractionnée (sauf exception pour les salariés étrangers ou des DOM-TOM).</p>

QUESTION N° 35	REPONSE
<p>Entre ces limites de 12 et 24 jours ouvrables, est-il possible de fractionner le congé principal ?</p>	<p>Oui, dans la mesure où le Code du travail prévoit à l'article L.223-8 que « le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours et au plus égale à 24 jours peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ».</p> <p>Il ressort toutefois de ce texte que le congé principal de 24 jours ouvrables constitue le principe et la seule possibilité en l'absence d'accord du salarié.</p>

QUESTION N° 36	REPONSE
Que sont « les congés de fractionnement » ?	<p>Les congés de fractionnement sont des congés supplémentaires liés à l'octroi de jours de congé principal (les 24 jours ouvrables) en dehors de la période légale de congés (1^{er} mai – 31 octobre).</p> <p>Attention : ils ne sont dus que dès lors qu'une fraction des 24 jours de congé principal est prise en dehors de cette période.</p> <p>Aucun congé de fractionnement ne serait par exemple dû pour un salarié prenant 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires, en juillet, 6 jours ouvrables début août et 6 jours fin août. En effet, les 24 jours ouvrables seraient dans ce cas pris pendant la période (1^{er} mai – 31 octobre).</p> <p>Les jours acquis au titre de la 5^{ème} semaine de congés payés ne doivent pas être pris en compte pour apprécier le droit à congés supplémentaires de fractionnement.</p>

QUESTION N° 37	REPONSE								
De combien de jours de fractionnement le salarié bénéficie-t-il ?	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre</th> <th>Jour(s) de congés supplémentaires</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>de 1 à 2 jours</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>de 3 à 5 jours</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>de 6 à 12 jours</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1 ^{er} mai au 31 octobre	Jour(s) de congés supplémentaires	de 1 à 2 jours	0	de 3 à 5 jours	1	de 6 à 12 jours	2
Jours de congé principal pris en dehors de la période allant du 1 ^{er} mai au 31 octobre	Jour(s) de congés supplémentaires								
de 1 à 2 jours	0								
de 3 à 5 jours	1								
de 6 à 12 jours	2								

QUESTION N° 38	REPONSE
L'employeur peut-il conditionner son accord quant à la prise d'une partie du congé principal en dehors de la période du 1^{er} mai – 31 octobre à la renonciation par le salarié aux congés supplémentaires de fractionnement ?	<p>Oui, la renonciation par le salarié est admise. Elle n'interviendra bien entendu que lorsque le salarié prendra l'initiative de solliciter une prise d'une partie de son congé principal en dehors de la période légale.</p> <p>Nous vous livrons ci-dessous un exemple de renonciation (qui peut être ajouté au formulaire de demande de congé payé donné à la question 22).</p> <p><u>Nom et prénom du salarié :</u> <u>Date :</u></p> <p>Je demande le fractionnement de mon congé principal de 24 jours, et de prendre jours de congés en dehors de la période du 1^{er} mai 2007 au 31 octobre 2007.</p> <p>Ce fractionnement résultant de mon initiative, je déclare renoncer aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement prévus par l'article L.228 du Code du travail.</p> <p>Signature du salarié « lu et approuvé »</p>

📁 Décompte des congés payés

QUESTION N° 39	REPONSE																										
<p>Qu'est-ce que le décompte en jours ouvrables ?</p>	<p>Le décompte en jours ouvrables est celui prévu par le Code du travail et la CCNT 66. Il s'agit du mode de décompte le plus répandu dans les établissements à fonctionnement continu.</p> <p>Ce dernier permet une acquisition d'un droit de 2,5 jours ouvrables par mois complet de travail, soit 30 jours ouvrables de congés acquis pour une période de référence complète.</p> <p>Par jour ouvrable, on entend tous les jours de la semaine, à l'exception :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> du dimanche ou du jour de repos hebdomadaire qui le remplace dans la semaine (ce qui est souvent le cas pour les établissements à fonctionnement continu) ; <input type="checkbox"/> des jours fériés chômés. <p>Les jours sont décomptés à partir du 1^{er} jour ouvrable que le salarié aurait dû travailler jusqu'au jour ouvrable (inclus), même s'il s'agit d'un jour normalement non travaillé, comme un samedi, précédant sa reprise de fonction.</p> <p>Peu importe que les jours ouvrables inclus dans cette période soient normalement travaillés ou non (cas des salariés ne travaillant pas selon leur horaire habituel tous les jours de la semaine), ils doivent être décomptés.</p> <p>Ainsi, un salarié posant une semaine de congés et ne travaillant normalement ni le mercredi, ni le samedi, se voit décompter 6 jours ouvrables de congés payés, soit le lundi, premier jour qui aurait dû être travaillé, le mardi, le mercredi alors qu'il n'est normalement pas travaillé, le jeudi, le vendredi et le samedi.</p> <table border="1" data-bbox="544 1211 1345 1301"> <tr> <td>Jeu</td><td>Ven</td><td>Sam</td><td>Dim</td><td>Lun</td><td>Mar</td><td>Mer</td><td>Jeu</td><td>Ven</td><td>Sam</td><td>Dim</td><td>Lun</td><td>mar</td> </tr> <tr> <td>T</td><td>T</td><td>R</td><td>R</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>R</td><td>T</td><td>T</td> </tr> </table> <p>Attention, bien que cela ne figure pas dans les textes, il est équitable, dans le cadre du décompte en jours ouvrables, de ne décompter que 5 samedis et, à l'inverse, de veiller à ce que 5 samedis soient bien inclus dans les congés payés de chaque salarié.</p>	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	mar	T	T	R	R	CP	CP	CP	CP	CP	CP	R	T	T
Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	mar															
T	T	R	R	CP	CP	CP	CP	CP	CP	R	T	T															

QUESTION N° 40	REPONSE																										
<p>Qu'est-ce que le décompte en jours ouvrés ?</p>	<p>Le décompte en jours ouvrés correspond à une acquisition de 2,08 jours ouvrés par mois complet de travail, soit 25 jours ouvrés pour une période de référence complète.</p> <p>Par jour ouvré, on entend tous les jours travaillés normalement, par l'ensemble des salariés de l'association, en général du lundi au vendredi ou du mardi au samedi.</p> <p>Attention, le décompte en jours ouvrés ne doit pas se révéler moins favorable pour le salarié que le décompte en jours ouvrables.</p> <p>Le mode de décompte est le même que lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables, mis à part le fait que les jours décomptés sont les jours ouvrés.</p> <table border="1" data-bbox="544 1935 1345 2024"> <tr> <td>Jeu</td><td>Ven</td><td>Sam</td><td>Dim</td><td>Lun</td><td>Mar</td><td>Mer</td><td>Jeu</td><td>Ven</td><td>Sam</td><td>Dim</td><td>Lun</td><td>mar</td> </tr> <tr> <td>T</td><td>T</td><td>R</td><td>R</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>CP</td><td>R</td><td>R</td><td>T</td><td>T</td> </tr> </table>	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	mar	T	T	R	R	CP	CP	CP	CP	CP	R	R	T	T
Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim	Lun	mar															
T	T	R	R	CP	CP	CP	CP	CP	R	R	T	T															

QUESTION N° 41	REPONSE
<p>Les salariés à temps partiel se voient-ils décompter leurs congés de la même façon que les salariés à temps plein ?</p>	<p>Oui, nous avons vu que les salariés à temps partiel acquéraient des congés payés de la même façon que les salariés à temps plein.</p> <p>De même, leurs droits à congés se trouvent décomptés comme ceux des salariés à temps plein, c'est-à-dire du premier jour d'absence au jour ouvrable (ou ouvré selon le cas) précédant sa reprise du travail et ce, quels que soient les jours travaillés ou non travaillés par l'intéressé.</p> <p>Exemple : un salarié employé à temps partiel dans un établissement décomptant les congés payés en jours ouvrables ne travaille jamais le mercredi.</p> <p>Il acquiert 30 jours ouvrables de congés payés par an et se voit déduire, lorsqu'il prend 1 semaine de vacances, les 6 jours compris entre son premier jour d'absence, le lundi, jusqu'au dernier jour ouvrable précédant son retour, soit le samedi.</p> <p>Le mercredi est donc décompté, même si l'intéressé ne travaille jamais le mercredi.</p>

QUESTION N° 42	REPONSE
<p>Le salarié peut-il travailler pendant ses congés payés ?</p>	<p>Les congés payés doivent correspondre à une période de repos effectif. Ce principe interdit, sauf rares exceptions, au salarié de travailler pour son employeur ou pour un autre employeur pendant cette période.</p> <p>Il faut également savoir que le salarié peut faire l'objet d'une action en dommages-intérêts au profit de l'Assedic.</p> <p>De même, l'employeur qui a occupé sciemment un travailleur bénéficiaire d'un congé payé peut être l'objet de cette action dans les mêmes conditions.</p>

QUESTION N° 43	REPONSE
<p>Quelle est l'incidence de l'intervention d'un jour férié pendant la période de congés payés ?</p>	<p>Le jour férié ne doit pas être imputé sur la durée du congé.</p> <p>Ainsi, par exemple, un salarié souhaitant s'absenter une semaine complète et travaillant dans une association décomptant les congés en jours ouvrables ne devra, si un jour férié intervient le mercredi, poser que 5 jours de congés.</p> <p>Remarque : la survenance d'un jour férié pendant la période de congés payés n'a pas d'incidence sur le calcul de l'indemnité de congés payés.</p>

■ Cas particulier des salariés travaillant dans plusieurs établissements

QUESTION N° 44	REPONSE
Comment organiser le départ en congés des salariés travaillant dans plusieurs établissements de la même association ?	<p>Nous avons vu que les salariés travaillant dans plusieurs établissements travaillaient pour un seul employeur, l'association, et qu'à ce titre ils acquéraient des congés de façon globale.</p> <p>Il conviendra de s'assurer de la coordination des diverses dates de congés payés de la personne travaillant dans plusieurs établissements de l'association, ceci d'autant plus que le Code du travail prohibe le travail pendant les congés payés.</p> <p>Exemple : un salarié travaillant dans un établissement A et dans un établissement B et prenant des congés payés dans l'établissement A du 1er au 13 juillet, ne devra pas travailler dans l'établissement B pendant la même période.</p>

■ Congés payés et bulletin de salaire

Question n° 45	REPONSE
Quelles sont les incidences des congés payés sur le bulletin de salaire ?	<p>Les dates des congés payés pris doivent figurer sur le bulletin de salaire du mois considéré.</p> <p>Une tolérance administrative permet toutefois de reporter ces dates sur le bulletin du mois suivant la prise de congés.</p>

3. Indemnité de congés payés



QUESTION N° 46	REPONSE
<p>Comment l'indemnité de congés payés du salarié ayant droit à 30 jours ouvrables est-elle calculée ?</p>	<p>L'indemnité de congés payés est calculée sur la base :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> du 1/10 de la rémunération perçue entre le 1er juin de l'année n-1 et le 31 mai de l'année en cours ; <input type="checkbox"/> ou du saire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, <p>le montant le plus favorable au salarié étant à retenir.</p> <p>Le salarié ayant un droit inférieur à 30 jours ouvrables bénéficiera d'un congé calculé selon les mêmes règles que celui ayant droit à 30 jours (n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence, le montant obtenu à partir du 1/10 se trouvera amoindri).</p> <p>En revanche, la situation est différente pour le salarié ayant droit à plus de 30 jours de congés (voir question suivante).</p>

QUESTION N° 47	REPONSE
<p>Comment calculer l'indemnité de congés payés des salariés ayant droit aux congés d'ancienneté ?</p>	<p>Les salariés ayant acquis plus de 30 jours de congés payés, en l'occurrence 32, 34 ou 36 jours ouvrables au titre des congés d'ancienneté voient leur indemnité au titre du 1/10 calculée proportionnellement.</p> <p>Ainsi, un salarié ayant perçu 18 000 € pendant la période de référence bénéficie pour 30 jours ouvrables de $1/10 \times 18\,000 = 1\,800$ €, soit une indemnité journalière de $1\,800 : 30 = 60$ €.</p> <p>S'il a droit à 36 jours ouvrables de congés payés, son indemnité sera donc de 36×60 € = 2 160 €.</p>

QUESTION N° 48	REPONSE
<p>Quel est le salaire de référence utilisé pour le calcul du 1/10^{ème} ?</p>	<p>Le salaire de référence est constitué de l'ensemble des éléments de salaire versés en contrepartie du travail ou en contrepartie des conditions particulières et permanentes de travail et des sommes intégrées par des dispositions légales ou conventionnelles à cette assiette.</p>

QUESTION N° 49- Quels sont les principaux éléments à inclure dans l'assiette du dixième ?

Éléments de salaire versés en contrepartie du travail ou en contrepartie des conditions particulières et permanentes de travail	Sommes intégrées dans l'assiette par des dispositions légales ou conventionnelles
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> salaire de base ; <input type="checkbox"/> avantages en nature (mais exclusion des indemnités pour frais professionnels) ; <input type="checkbox"/> compléments de salaire versés en contrepartie du travail ou en contrepartie des conditions particulières et permanentes de travail, ce critère étant identifié par le fait qu'ils sont ou ne sont pas suspendus au moment du congé. C'est à ce titre que l'indemnité de sujétion spéciale de 8,21 doit être intégrée à l'assiette. <p>Si le versement est suspendu pendant le congé, cela signifie qu'il est bien une contrepartie du travail ou des conditions de travail et doit donc être inclus dans l'assiette.</p> <p>Ont ainsi pu être considérées comme incluses dans l'assiette :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> les heures supplémentaires et leurs majorations ; <input type="checkbox"/> les indemnités pour travail de nuit ; <input type="checkbox"/> les indemnités pour travail du dimanche et jours fériés prévus par la CCNT 66 ; <input type="checkbox"/> les primes d'astreintes ; <input type="checkbox"/> <p>A l'inverse, si le versement n'est pas suspendu au moment des congés payés, cela signifie qu'il est versé toutes périodes de travail ou de congés confondus. L'on pourrait, si l'on intégrait le complément dans l'assiette, considérer que l'avantage est ainsi attribué 2 fois... Il doit donc être exclu de l'assiette.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> indemnité de congé payé de l'année précédente ; <input type="checkbox"/> rémunération maintenue pendant les JRTT ; <input type="checkbox"/> rémunérations qui auraient été perçues si la personne en congé maternité ou d'adoption avait travaillé pendant ces périodes ; <input type="checkbox"/> rémunération que le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle aurait perçue pendant une période ininterrompue d'un an ; <input type="checkbox"/> indemnités versées pour compenser le chômage des jours fériés ; <input type="checkbox"/> ...

QUESTION N° 50	REPOSE
<p>Comment calculer le maintien de salaire ?</p>	<p>En application de ce principe, le salarié doit percevoir le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été en congé.</p> <p>Les règles de prise en compte des compléments de salaire sont les mêmes que celles que nous venons de voir au sujet de l'assiette de calcul du 1/10. Chaque fois que le paiement d'un élément de salaire est suspendu pendant le congé, cet élément doit être intégré à l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés.</p> <p>C'est ainsi que l'avantage en nature dont ne bénéficie pas le salarié pendant son congé payé doit être compensé par sa prise en compte, entraînant majoration de l'indemnité de congés payés.</p> <p>Si l'administration, pour le calcul de l'indemnité, préconisait un décompte à partir d'un taux moyen – méthode du 30ème, du 26ème ou encore du 1/151,57 – la Cour de cassation considère qu'il y a lieu de calculer l'indemnité de congés payés à partir de l'horaire pratiqué le mois où a été pris le congé.</p>

QUESTION N° 51	REPONSE
Quand effectuer la comparaison entre le maintien de salaire et le dixième ?	<p>L'administration préconise d'effectuer la comparaison lorsque tous les congés payés ont été pris par le salarié.</p> <p>A cette date, si l'addition des sommes attribuées au titre du maintien de salaire est supérieure au 1/10, le salarié est rempli de ses droits.</p> <p>A l'inverse, si les sommes attribuées au titre du maintien de salaire s'avèrent moins favorables au salarié que le 1/10, le salarié a droit à une indemnité différentielle.</p>

EXEMPLE DE COMPARAISON MAINTIEN DE SALAIRE - DIXIEME

Un salarié, qui travaille 5 jours de 7 heures par semaine, a perçu au cours de la période de référence 2005/2006 :

- juin à septembre :	1500 €/mois
- octobre :	1500 €/mois plus 50 € (heures supplémentaires)
- novembre :	1500 €/mois
- décembre :	1500 €/mois
- janvier :	1530 €/mois
- février :	1530 €/mois plus 60 € (heures supplémentaires)
- mars à mai :	1530 €/mois

Depuis le 1er juillet 2006, son salaire est de 1550 € mensuels.

Il a pris 3 semaines de congés payés en août 2006 du 7 au 28, 1 semaine en octobre du 23 au 28, et 1 semaine en décembre du 18 au 23.

Règle du 1/10	Règle du maintien du salaire
<p>Assiette : - Tous les éléments de la rémunération non affectés par prise des congés payés soit : (1500€x7) + (50€(HS) + (1530€x5) + (60€ (HS) = 18 260€</p> <p>Indemnité de congés payés 18260/10 = 1 826 €</p>	<p>Salaire maintenu en août (1550 x 105)/161 = 1010,8</p> <p>Salaire maintenu en octobre (1550 x 35)/154 = 352,2</p> <p>Salaire maintenu en décembre (1550 x 35)/147 = 369</p> <p>Total indemnité de congés payés : 1732,00</p>
<p>La règle du 1/10 étant plus favorable, un supplément d'indemnité de 94,00 € doit être versé</p>	

Attention au passage d'un temps partiel à un temps plein

Le salarié passant à temps plein avant les congés payés a droit à un maintien de salaire calculé sur la base d'un temps plein et ce, même s'il a travaillé à temps partiel durant toute la période de référence.

Indemnité compensatrice de congés payés (en cas de rupture du contrat)

QUESTION N° 52	REPONSE
Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés ?	<p>L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule selon la comparaison entre le maintien de salaire et le 1/10ème.</p> <p>Il faut toutefois préciser qu'en cas de dispense de préavis, l'indemnité compensatrice de préavis est incluse dans l'assiette de calcul du 10ème.</p> <p>L'indemnité de précarité des CDD doit, elle aussi, selon l'administration être incluse dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés.</p>

Tableau synthétique

Mois travaillés	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Jours ouvrables	24	48	72	96	120	144	168	192	216	240	264	288
Jours ouvrés	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240
En semaines	4	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
En jours ouvrables	2,5	5	7,5	10	12,5	15	17,5	20	22,5	25	27,5	30
arrondi	3	5	8	10	13	15	18	20	23	25	28	30
Ancienneté 5 ans	2,66	5,32	7,98	10,64	13,30	15,96	18,62	21,28	23,94	26,60	29,26	31,92
Arrondi	3	6	8	11	14	16	19	22	24	27	30	32
Ancienneté 10 ans	2,83	5,66	8,49	11,32	14,15	16,98	19,81	22,64	25,47	28,30	31,13	33,96
Arrondi	3	6	8	11	14	17	20	23	25	28	31	34
Ancienneté dès 15 ans	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	33	36
En jours ouvrés	2,08	4,16	6,24	8,32	10,4	12,48	14,56	16,64	18,72	20,8	22,9	25
Arrondi	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	25