

# Les congés payés

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Tout salarié a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail, à une période de repos annuel rémunérée ([Code du travail, articles L3141-1 et suivants](#)). Les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits que le salarié à temps complet.

## Calcul de la durée du congé

Le salarié a droit à **2,5 jours de congé par mois** travaillé entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours :

- Dans les secteurs où l'employeur est tenu de s'affilier à une **caisse des congés payés** (ex : BTP), le point de départ de la période de référence est le 1er avril ;
- Si le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier il faut **arrondir au nombre entier immédiatement supérieur**.

**Ex : Un salarié ayant travaillé 1 mois sur l'année de référence acquiert 2,5 jours de congé payé, il peut donc prétendre, en arrondissant, à 3 jours de congé payé.**

**NB** : Sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé notamment les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption, de congé payé, ou encore de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail et maladie professionnelle (dans la limite d'un an dans ce dernier cas).

Certaines situations ouvrent droit à des congés supplémentaires (ex : pour les jeunes travailleurs et jeunes mères de moins de 21 ans ; en cas de fractionnement du congé principal, ...).

**NB** : L'ancienneté ouvre également droit dans certaines conventions collectives (ex : BTP) à des jours de congé payé supplémentaires.

## Décompte des jours de congé

**Le décompte des congés payés s'effectue en principe en jours ouvrables.**

Le premier jour ouvrable à considérer étant le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

**Ex : Pour un salarié à temps partiel travaillant du mardi au vendredi, et en congé à partir du vendredi soir, le premier jour de congé payé sera le mardi suivant (1<sup>er</sup> jour où il aurait du travailler).**

## Fixation des dates de départ en congé

**Il appartient à l'employeur** après avis, si il y en a, des représentants du personnel et en tenant compte, notamment, de la situation familiale et professionnelle du salarié de fixer les dates de congés des salariés.

**L'employeur informe ses salariés** de :

- la période de prise des congés *au moins deux mois à l'avance* ;
- des dates de départ en congé *au moins un mois à l'avance* (sauf circonstances exceptionnelles aucune modification ne pourra être imposée aux salariés passé ce délai).

Les congés payés doivent, en principe, **se décomposer entre un congé principal de 24 jours ouvrables continus et une cinquième semaine. Le fractionnement du congé principal est possible si :**

- *les deux parties sont d'accord.*
- *Une fraction du congé d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire est accordé entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de chaque année*

Les congés pris en dehors de cette période, à l'exception de la cinquième semaine, donnent droit à des **jours supplémentaires pour fractionnement**.

# Les congés payés

Mise à jour : août 2014



Chambres de Métiers  
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Ces jours de fractionnement se décomptent à raison de :

- deux jours supplémentaires si le congé hors période est au moins égale à six jours ;
- un jour supplémentaire s'il est compris entre trois et cinq jours.

Ces jours supplémentaires sont dus, que le fractionnement soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

## Situation du salarié pendant les congés payés

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée des congés payés, mais le salarié :

- demeure soumis pendant son congé à une obligation de loyauté envers l'employeur ;
- ne peut exercer en principe aucune activité rémunérée ;
- ne bénéficie d'aucune protection particulière contre un licenciement ou une sanction disciplinaire.

## Indemnité compensatrice de congés payés et préavis

### L'indemnité compensatrice de congés payés :

Sauf hypothèse d'un licenciement pour faute lourde, le salarié dont le contrat est rompu, alors qu'il n'a pas bénéficié de tous les congés auxquels il avait droit, doit bénéficier d'une indemnité compensatrice.

L'indemnité de congés payés se détermine conformément aux dispositions des [articles L3141-22 et suivants du Code du travail](#). Il y a deux manières de la calculer.

- Soit en retenant le **10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours** ;
- **Soit en retenant la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait travaillé** pendant cette période (règle dite du « maintien de salaire »).

Entre ces 2 méthodes de calcul, celle à retenir est la plus avantageuse pour le salarié.

### L'incidence du préavis :

Lorsque les dates des congés payés ont été fixées avant la rupture du contrat, le préavis est suspendu pendant la période de congé et ne débute, ou ne reprend, selon les cas, qu'au retour du salarié.