



FICHE PRATIQUE

Les congés payés

La période de référence des congés payés est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Chaque salarié cumule 2.08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif, soit 25 jours ouvrés par an.

Le droit à congés est ouvert dès le 1er jour de travail. La nouvelle loi travail du 8 août 2016 prévoit dans l'article L3141-12 de prendre des congés dès l'embauche et non plus dès l'ouverture des droits.

Exemple : Un salarié est embauché le 1er octobre 2017. Au 31 octobre, s'il a été présent tout le mois d'octobre, il aura un droit de 2.08 CP.

Il pourra les prendre dès le 2 novembre. Il n'est plus dans l'obligation d'attendre l'ouverture des droits en janvier 2018.

Incidences des absences sur l'acquisition des congés payés :

L'absence du salarié au cours de la période de référence (janvier à décembre) ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Le ministère du travail préconise que le travailleur justifiant, au cours de la période de référence, de 48 semaines ou de douze fois 20 jours de travail effectif selon l'horaire hebdomadaire ait droit à son congé intégral.



Syndicat CFTC

Pénélope

Sont assimilées à des périodes de travail effectif:

- ✓ Les périodes de congés payés de l'année précédente
- ✓ Les repos accordés au titre des heures supplémentaires
- ✓ Les jours de repos accordés dans le cadre d'aménagement du temps de travail
- ✓ Les congés maternité
- ✓ Les congés pour événements familiaux
- ✓ Les congés pour enfant malade
- ✓ Les congés ancienneté
- ✓ Les périodes de suspension du contrat de travail pour accident de trajet, du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'un an
- ✓ Les congés de naissance ou d'adoption
- ✓ Les congés de formation
- ✓ Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux

Les autres périodes non travaillées comme les congés sans solde, sabbatiques, parentaux, et l'absence pour maladie, ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

Ainsi, lorsqu'un salarié travaille moins de 20 jours et que son absence n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, il faut proratiser les CP en fonction du nombre de jours d'absence en se référant au nombre de jours ouvrés du mois et non à l'équivalence des 20 jours.



Syndicat CFTC

Pénélope

Pour les CDD dits forfait :

En principe, la personne en CDD ne peut pas prendre de congés pendant sa période d'emploi sauf autorisation exceptionnelle de la part de son responsable. La durée du congé ne peut excéder le nombre de jours déjà acquis.

L'employé en CDD qui n'a pas pris de congés, et ce quelle que soit la durée de son contrat, reçoit à chaque fin de contrat une indemnité légale de congés payés correspondant à 1/10ème des rémunérations brutes perçues.

Les temps partiels :

Les salariés à temps partiel bénéficient de congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. Le nombre de jours de congés n'est pas réduit à proportion de leur horaire de travail.

En conséquence, on déduit une journée de congé pour chaque jour de congés payés pris et ce même si l'horaire de travail ce jour-là est partiel.

Exemple : un salarié en CDD travaillant à mi-temps du lundi au vendredi acquiert 2,08 jours ouvrés de congés par mois de travail (et non 1,04) et prend 5 jours ouvrés de congés (et non 2,5) s'il s'absente une semaine.

Le décompte s'effectuera du 1er jour d'absence du salarié jusque-là la veille de son retour.

L'indemnité de congés payés à verser au salarié à temps partiel se calcule de la même manière.