Aqerhys

LES CONGÉS PAYÉS

nombre de jours, temps partiel, planning, report...

COMBIEN DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS SONT ACQUIS PAR MOIS/AN ?

Selon le Code du Travail, **tout salarié bénéficie de 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois de travail effectif** chez le même employeur, quel que soit son type de contrat (CDI, CDD, interim) ou son ancienneté.

Qu'il soit **à temps plein** ou **à temps partiel**, le nombre de jours de congés auxquels les salariés ont droit **est identique**.

Cela représente 30 jours ouvrables par an, ou 25 jours ouvrés → soit 5 semaines de congés payés.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

L’acquisition des congés pour un salarié à temps partiel est identique à un temps plein.

- 2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés par mois travaillé
- Soit 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés par an (5 semaines)

Donc même si le salarié travaille 2, 3 ou 4 jours par semaine → il accumule autant de jours qu’un temps plein.

SALARIÉ À TEMPS PARTIEL : COMMENT ON DÉCOMPTE LES JOURS ?

C’est là que ça change : on raisonne en jours ouvrables ou ouvrés (du lundi au samedi en général), pas en jours travaillés.

Exemple :

Le salarié travaille :

- Lundi, mardi, jeudi

Il pose une semaine de congés :

- On compte du lundi au samedi = 6 jours déduits

Même si il ne travaille pas le mercredi et le vendredi.

Est-ce-que c’est désavantageux ?

Non, car le salarié à temps partiel à 5 semaines de congés tout comme le salarié à temps plein.

Résultat → vous avez bien 5 semaines de repos réel, comme tout le monde.

QUAND LE SALARIÉ DOIT-IL SOLDER SES CONGÉS PAYÉS ?

La période pendant laquelle le salarié acquiert des congés payés, dite période de référence, **court du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.**

En principe, les congés acquis pendant cette période de référence doivent être pris **avant le 31 mai de l'année suivante.**

Exception pour le secteur du BTP au 30 avril.

LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS POUR CAUSE DE MALADIE EST-IL POSSIBLE ?

Le salarié peut, dans certains cas, demander le **report des congés payés**.
C'est notamment le cas si il a été dans l'impossibilité de poser ses congés **en raison d'une absence liée à son état de santé.**

La **loi DDADUE du 22 avril 2024** prévoit qu'un salarié, empêché de prendre tout ou partie de ses congés pendant la période prévue, bénéficie désormais d'un délai de report de **15 mois** pour les utiliser.
Cette période s'applique aussi bien aux congés acquis avant l'arrêt qu'à ceux acquis pendant la période d'arrêt.
Peu importe que le salarié soit tombé malade **avant son départ ou pendant ses congés : dans les deux cas, il conserve le droit de reporter les jours non pris.**

PEUT-ON REPORTER DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS APRÈS LE 31 MAI ?

S'il reste des congés acquis à votre salarié au titre de la période allant **du 1er juin 2024 au 31 mai 2025**, il devra les prendre **avant le 31 mai 2026** car il n'existe pas de droit au report des congés payés. **Les C.P non pris avant la fin de la période de prise sont perdus.**

Cependant, cela peut-être envisageable avec **l'accord de l'employeur.**

Un accord collectif (d'entreprise ou de branche) peut prévoir une période de référence différente, **du 1er janvier au 31 décembre ou du 1er avril au 31 mars pour les secteurs du BTP ou du spectacle.**
Le principe est identique, seule la date de fin de la période de référence change.

EST-IL POSSIBLE DE PRENDRE DES CONGÉS PAYÉS PAR ANTICIPATION ?

Les congés payés ayant pour objectif de permettre au salarié de se reposer, **vous ne pouvez pas en bénéficier avant de les avoir effectivement acquis.**

Cependant, le salarié a tout à fait le droit de prendre **par anticipation des congés déjà acquis**, c'est-à-dire, avant l'ouverture de la période de prise des congés payés définie dans l'entreprise et qui comprend obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre.

La prise de **congés payés anticipés** concerne souvent les salariés nouvellement embauchés.

LE SALARIÉ EST-IL OBLIGÉ DE PRENDRE SON CONGÉ PRINCIPAL DURANT L'ÉTÉ ?

La période de prise des congés fixée dans l'entreprise **doit obligatoirement inclure la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année**, même si un accord collectif prévoit des règles spécifiques. Elle correspond généralement à la période estivale.

C’est durant cette période que le salarié doit impérativement prendre son congé principal, dont la durée, en l’absence de dispositions conventionnelles contraires, doit être **d’au moins 12 jours ouvrables consécutifs.**
Ce congé principal **ne peut pas dépasser 24 jours ouvrables, soit 4 semaines de congés payés.**
La 5ème semaine de congés payés n'entre pas dans le congé principal.

Vous avez besoin d'aide concernant la gestion sociale de votre personnel ?

Parlons-en !

www.aqerhys.fr
contact@aqerhys.com
06 61 37 80 65