

## LES CONGES PAYES (L.3141-1 et suivants)

### DEUX REGLES POUR L'ACQUISITION ET DEUX REGLES POUR LE PAIEMENT

**Important** : Il faut bien distinguer l'acquisition et la prise de congés par rapport au paiement souvent appelé "indemnité de congés payés".

**Commençons par l'acquisition**, c'est uniquement au choix de l'employeur qui peut effectuer le décompte soit en jours ouvrables soit en jours ouvrés ce qui donne dans le premier cas,

- **2,5 jours d'acquis par mois soit  $2,5 \times 12 = 30$  jours ouvrables de CP qui correspondent à 5 semaines de congés. (L.3141-3)**

Et dans le second cas,

- **2,08 jours par mois soit  $2,08 \times 12 = 25$  jours ouvrés de CP qui correspondent aussi à 5 semaines de congés.**

Dans le premier cas si vous prenez une semaine on compte **6 jours de congés** (y compris le samedi) et dans le second cas pour une semaine de congés on compte **seulement 5 jours** (samedi non compris). L'ordre des départs est aussi de la responsabilité de l'employeur avec avis des délégués du personnel. (L.3141-14)

*"Une petite particularité qui nous est souvent posée et qui est uniquement valable dans le premier cas, si vous prenez un vendredi histoire de vous faire un grand weekend parce que le lundi est férié, votre employeur vous décomptera deux jours de congés, le vendredi et le samedi **ce qui est normal et légal.**"*

Ces deux règles sont valables que vous soyez à temps complet ou à temps partiel et quel que soit sa durée 5, 10, 20, 35 et même plus, tous les salariés en France ont droit à cinq semaines de congés payés par année travaillée. Ils peuvent aussi bénéficier de jours supplémentaires pour événements familiaux (L.3142-1 ou convention collective). Également des jours de fractionnement (1 ou 2 jours en fonction du fractionnement) (L.3141-19) (contactez-nous si vous voulez avoir des précisions sur ces points)

Pour la plupart des salariés les congés sont acquis du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai et sont à prendre sur la période identique suivante. (Certain secteur ont des périodes différentes, je vous invite à vérifier votre convention collective pour en être sûr. Par exemple le BTP qui non seulement, n'a pas la même période de référence mais en plus qui a une caisse de congés payés spécifique.) (L.3141-30)

**Exemple** : En jaune la période d'acquisition de juin 2014 à mai 2015 et en vert la période de prise de juin 2015 à mai 2016. (Ce sera identique pour les années suivantes les 30 jours ou 25 jours acquis entre juin 2015 et mai 2016 seront à prendre entre juin 2016 et mai 2017)

Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec	Janv	Fev	Mar	Avr	Mai	Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec	Janv	Fev	Mar	Avr	Mai
2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
2014/15												2015/16											
Soit 30 jours acquis ou 25 acquis (en jaune) qui seront à prendre sur la période verte																							
2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08	2,08

Si je commence mon contrat en février 2015 (en bleu clair), sur la période en verte je n'aurais droit qu'à 10 jours de **congés rémunérés**. ( $2,5 \times 4 = 10$  jours)

Toutefois il est possible de prendre des congés par anticipation et ce dès qu'ils sont acquis **mais attention cela nécessite l'accord des deux parties, le salarié et l'employeur** (aucun des deux ne peut l'imposer à l'autre) (L.3141-12). En reprenant l'exemple du salarié qui commence en janvier, il pourra uniquement **avec l'accord de l'employeur** bénéficier de 15 jours en août 10 acquis en bleu clair plus cinq acquis en marron.

**Autre cas de figure**, si votre société ferme par exemple quatre semaines en août (en bleu foncé) soit 24 jours de CP en jours ouvrables ( $6 \times 4$ ) et que vous n'avez acquis que 10 jours, vous aurez bien quatre semaines de congés (l'entreprise est fermée) **mais vous ne serez indemnisé que de dix jours.**

*(Si vous êtes dans ce cas-là je vous invite à solliciter Pôle emploi qui, si vous avez des droits en cours, pourra vous indemniser de la différence par un savant calcul dont Pôle emploi en a le secret, entre les droits que vous aviez avant de reprendre le travail et le montant de votre indemnité de congés que l'employeur vous aura versée. Ce n'est pas simple à mettre en œuvre mais je vous assure que ça fonctionne pour l'avoir pratiqué.)*

**Dernier point important**, les congés acquis doivent être pris avant la fin de la période de prise, dans notre exemple mai 2016 **sinon légalement ils sont perdus par le salarié.**

Pour qu'ils ne le soient pas, il faudra prouver que vous les avez bien posés et que c'est l'employeur qui les a refusés, vous avez donc tout intérêt à avoir des écrits (copie des demandes et des refus de l'employeur) si vous ne voulez pas les voir disparaître.

## SUR L'INDEMNISATION DES CONGES. (L.3141-22 et suivants)

Là aussi deux règles, la règle de l'équivalence ou la règle du dixième mais là ce n'est pas l'employeur qui décide, au contraire il a l'obligation d'effectuer les deux calculs et d'appliquer la méthode la plus avantageuse pour le salarié.

### LE CALCUL SELON LA REGLE DE L'EQUIVALENCE.

Pour l'exemple j'ai pris volontairement un salarié qui effectue des heures supplémentaires. La première règle, on regarde ce que le salarié perçoit par mois en salaire de base, on lui retire le montant de son absence (correspondant au nombre de jours de congés pris) et on lui reverse le même montant au titre de l'indemnité de congés payés.

Un salarié touche 1500 euros brut par mois pour 35h par semaine en sept 2015 il prend trois semaines de congés soit 18 jours (Jours ouvrables)

- Salaire de base mensuel	151,67h	*	9,889	=	1500,00	
- Heures sup à 1,25 %	20	*	12,361	=	247,22	
- Absence pour congés payés	18 jours	*	57,692	=	-1038,45(à déduire)	
- Indemnité de congés payés	18 jours	*	57,692	=	1038,45(à ajouter)	
- <b>Soit un Total brut</b>				=	<b>1747,22 Brut</b>	



Pour connaître la valeur d'une journée il suffit de regarder le nombre de jours ouvrables ou ouvrés qu'il y a dans le mois correspondant à la prise des congés (ici septembre) ensuite il faut prendre le salaire de base mensuel 1500,00 € et de le diviser par le résultat trouvé. Pour des congés pris en septembre 2015 il y a 26 jours ouvrables 1500 / 26 = 57,692 € qui correspond à une journée de salaire où 22 en jours ouvrés soit 1500/22 = 68,181€. L'exemple ci-dessus est en jours ouvrables (30 jours), alors que, en jours ouvrés (25 jours) on aurait retiré 15 jours à 68,181 soit 1022,71 et rajouté la même somme pour obtenir le même salaire brut également **1747,22 €**

### LE CALCUL SELON LA REGLE DU DIXIEME

Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec	Janv	Fev	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec	Janv	Fev	Mars	Avr	Mai
2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
<b>2014/15</b>												<b>Soit 30 jours acquis ou 25 acquis (en jaune) qui seront à prendre sur la période verte</b>											<b>2015/16</b>
1500	1500	1600	1700	1600	1500	1900	1600	1500	1800	1900	2000	1500	1500	1600	1914,77								

On prend l'ensemble des salaires bruts correspondant à la période d'acquisition (ici en rose) ce qui va nous donner dans notre exemple un montant de 20 100,00 euros qui divisé par 10 (dixième) nous donne 2010,00 euros pour 30 jours de congés soit une valeur journalière de 2010 / 30 = 67 euros /jour.

- Salaire de base mensuel	151,67h	*	9,889	=	1500,00	
- Heures sup à 1,25 %	20	*	12,361	=	247,22	
- Absence pour congés payés	18 jours	*	57,692	=	-1038,45(à déduire)	
- Indemnité de congés payés	18 jours	*	67,00	=	1206,00(à ajouter)	
- <b>Soit un Total brut</b>				=	<b>1914,77 Brut</b>	



Dans cet exemple, on voit immédiatement que la règle du dixième est plus avantageuse pour le salarié et l'employeur est obligé de retenir cette méthode. Le salarié aura en septembre 2015 un salaire brut de 1914,77 euros. (En bleu dans le tableau soit un gain de plus de 167 euros pour la même période de trois semaines de CP.)

*On reste à votre disposition si vous avez besoin de renseignements complémentaires tél : 03 29 79 11 41 et par email : [ud.cftc.meuse@wanadoo.fr](mailto:ud.cftc.meuse@wanadoo.fr)*