

FICHE SOLUTION LES CONGES DES SALARIES AU REGIME GENERAL

Nous sommes le 20 juin 1936, et dans quelques jours, tous les salariés de France vont pouvoir bénéficier d'une innovation sociale majeure dans le monde du travail : les congés payés. Depuis 82 ans, ils sont calculés, soldés, régulés, récupérés, pris et repris, mais aussi bien souvent oubliés ou laissés de côté. Petit point sur un des droits fondamentaux de tout salarié, et sur un des devoirs majeurs de tout employeur.

Comment on en a ?

Tout salarié, quelque soit son ancienneté ou son temps de travail hebdomadaire, a droit à **2,5 jours de congés payés par mois**. S'ils ne peuvent être pris, comme dans le cas de certains CDD courts, ils donnent lieu au versement d'une Indemnité Compensatrice de Congés Payés.

Quand est-ce qu'on les acquiert ?

La période de référence des congés est, contrairement à ce que l'on pourrait croire, complètement dissociée de l'année civile. En effet, les congés sont calculés depuis le 1^{er} Juin de l'année N jusqu'au 31 Mai de l'année N+1.

Comment on les pose ?

Le salarié peut à tout moment décider de poser les congés qu'il a acquis (c'est à dire après un mois de travail effectif), du moment qu'il respecte ces règles :

- on ne peut pas poser plus de congés qu'on en a acquis.
- les congés ne peuvent se poser par demi-journées, seulement par journées entières.
- tant que le 1^{er} juin N'est pas passé, le salarié doit demander l'accord de l'employeur pour poser ses congés. On dit qu'il les prend par anticipation.

Attention : lorsque le salarié pose plus de congés qu'il n'en dispose, ces jours de congés sont comptés comme des absences, et sont donc retenus du salaire.

Attention : les salariés en temps partiel (voir *Cas particuliers*).

Comment on les calcule ?

Il existe deux manières de calculer les congés : en jours ouvrables ou en jours ouvrés. Nous passons sur les jours ouvrés (qui ne vous concernent pas), pour nous attarder sur les jours ouvrables.

Une semaine dite « ouvrable » court du lundi au samedi **inclus**, ce qui fait que **chaque vendredi posé en congés entraîne aussi la pose du samedi**.

Chaque salarié acquiert **2,5 jours de congés par mois**, quelque soit son volume horaire mensuel ou hebdomadaire ou son ancienneté dans l'entreprise.

Certaines conventions collectives prévoient l'acquisition d'un jour de congés supplémentaire par an pour les salariés ayant plus d'un certain nombre d'années d'ancienneté. Je vous invite à consulter votre convention collective pour le savoir.

Et comment on les vérifie sur la fiche de paie ?

Un compteur fait mention des congés sur la fiche de paie. Il fait apparaître 4 termes :

- Congés à Prendre : Les congés que le salarié a acquis ou posé sur l'exercice de congés précédent
 - Congés à Acquis : Les congés que le salarié a acquis ou posé sur l'exercice de congés en cours
- Pour ces deux types de congés, deux colonnes sont visibles : une qui indique le solde (=le total moins les jours éventuellement posés) et une autre qui indique la période (la durée du travail couverte par le bulletin de salaire).

Exemple : Nous sommes le 30 Juin et je suis en contrat depuis le 15 Avril. J'ai acquis, avant le 1^{er} Juin, 3,75 jours de congés (1,25 + 2,5). Mais au 1^{er} Juin, PAF ! début du nouvel exercice de congés : mes 5 jours de congés basculent dans la colonne des **congés à prendre**. **Et les 2,5 jours de juin dans la colonne Congés Acquis**. J'ai donc acquis 7,5 jours de congés, dont 2,5 sur Juin (notés 2,5 dans la colonne Congés Acquis / Période).
[SE REPORTER A L'EXEMPLE PLUS BAS]

Des cas particuliers ?

Oui ! Pleins ! Sinon ce serait nettement moins drôle...

- **Dans le cas des CAE/CUI**, les congés doivent être soldés avant la fin du contrat, car l'aide de l'Etat ne couvre pas la rémunération des congés. L'employeur peut tout de même décider (avec l'accord du salarié et si les congés n'ont pas été posés) de les payer en fin de contrat.
- Dans le cas de tout autre contrat, si tout ou partie des congés n'est pas posée avant la fin du contrat, ils donnent droit à **une indemnité compensatrice de congés payés**. Cette somme est soumise à cotisations, comme n'importe quelle rémunération. Le calcul de cette indemnité peut selon deux règles : celle du *maintien* ou celle du *dixième*.
- **Les salariés en temps partiel** acquièrent le même nombre de jours de congés mensuels que les salariés en temps plein, mais lorsqu'ils décident de les poser, **la règles des jours ouvrables s'appliquent**. Exemple : un salarié ne travaillant que le lundi et le jeudi décide de poser son jeudi et de ne revenir travailler que le lundi. Il va devoir poser son jeudi, son vendredi et son samedi. Soit 3 jours ouvrables.
- Le **report des congés acquis** pendant l'exercice précédent sur le suivant est possible, mais seulement si un accord d'entreprise le prévoit ou si le salarié a été victime d'une longue maladie. En dehors de ces cas, **les congés non pris sont perdus !** Exemple : nous sommes en fin Avril, et je m'aperçois que mon compteur « congés à prendre » indique 12. Je dois les poser sur le mois de Mai, sinon ils vont être perdus.
- **Les congés sont TOUJOURS arrondis à l'avantage du salarié**. Par exemple, il vous reste 3,15 jours de congés à prendre avant la fin de votre contrat. Et TOC ! Vous pouvez en poser 4.

Un exemple concret ?

Un salarié est embauché à partir du 15 Avril 2018, à 30 heures par semaine. Il va acquérir 2,5 jours de congés par mois. Sur ce premier mois d'Avril, il va acquérir 1,25 jours de congés (il ne travaille que la moitié d'un mois). Sur le mois de Mai, il va acquérir 2,5 jours de congés. Son compteur de congés va donc afficher à la fin du mois de mai : 2,5 Congés acquis sur la période, et 4 jours Acquis en solde.

Attention : tant que le 1er juin n'est pas passé, ce salarié ne peut (sauf dérogation de l'employeur) prendre les congés qu'il a acquis pendant ce mois et demi. Si ce salarié pose des congés avant le 1er Juin, avec accord de l'employeur, on dit qu'il prend ses congés par anticipation.

A partir du 1er Juin, les congés non posés par anticipation apparaissent alors dans le compteur des congés à prendre, et doivent être pris avant le 1er Juin 2019. Tous les congés acquis entre les 1er Juin 2018 et le 31 Mai 2019 seront notés comme des congés acquis. Si aucun congé n'est posé pendant cette période, les 30 jours acquis (2,5 x 12 mois = 30 jours) basculeront dans les Congés à prendre, et ils devront être posés entre le 1er Juin 2019 et le 31 Mai 2020.

Si vous souhaitez continuer à approfondir la question des congés des salariés au régime général, nous vous invitons à consulter le site du gouvernement en cliquant sur le lien suivant :

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-payes>

Exemple : le compteur des congés

