

La durée de ce congé spécifique est de :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 7 jours pour le décès d'un enfant. Si l'enfant est âgé de moins de 25 ans, le/la salarié-e a également droit à un congé supplémentaire, dit *congé de deuil*, d'une durée de 8 jours. Cette disposition s'applique également si la personne décédée âgée de moins de 25 ans est à la charge effective et permanente du/de la salarié-e ;
- 3 jours pour le décès de l'époux-se, concubine ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

La durée de ces congés spécifiques ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou de branche peut déterminer la durée de chacun de ces congés, en respectant les minimums légaux.

Tout-e salarié-e a droit à des congés payés, dès lors qu'il/elle a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congé. Pendant les congés, l'employeur verse au/à la salarié-e une indemnité de congés payés.

La prise des congés payés fait l'objet de la fiche 4B.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :

<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 4A
Oct. 2020

L'acquisition des congés payés en 5 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Les «congés payés», c'est quoi ?

C'est en 1936 que le gouvernement du Front Populaire a décrété les premiers congés payés de 15 jours. Il faudra attendre 1982 pour enfin obtenir la 5^e semaine de congés payés. **Tout-e salarié-e a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur.** Les salarié-e-s de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de prise de congés payés retenue pour le personnel de l'entreprise.

Quelle est la différence entre jour ouvré et jour ouvrable ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (c'est-à-dire, en général le dimanche) ;
- les jours fériés et chômés dans l'entreprise.

Les jours ouvrés sont tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi). En général, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables mais rien n'interdit à un employeur de les calculer dans les jours ouvrés. Cette méthode ne doit cependant pas défavoriser le/la salarié-e.

Comment se calculent les congés payés ?

Chaque salarié-e acquiert **2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés** de congé par mois de travail effectif (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective). Si un-e salarié-e a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés (la durée totale du congé exigible ne peut pas excéder 30 jours ouvrables).

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail.

Par travail effectif, la législation entend uniquement des périodes pendant lesquelles le/la salarié-e a été à son poste de travail.

Sont assimilés à du travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires, sous forme de repos, des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent annuel ;
- les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif, comme pour la « réduction du temps de travail » ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un-e salarié-e se trouve maintenu-e ou rappelé-e sous les drapeaux à un titre quelconque ;
- certains congés de formation.

En revanche, les absences pour maladie (ou pour grève) ne sont pas considérées comme du travail effectif, sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables. Un-e salarié-e qui a été en arrêt de travail pour maladie pendant 2 mois peut donc perdre 5 jours ouvrables de congés payés. Mais l'absence du/de la salarié-e ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que **proportionnelle** à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les salarié-e-s à temps partiel ont-ils les mêmes droits ?

Oui. Le nombre de jours de congés payés d'un-e salarié-e à temps partiel est le même que pour un-e salarié-e travaillant à temps plein (30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif chez le même employeur).

Dans la pratique, des questions se posent parfois concernant le décompte des congés. La règle à retenir est la suivante : **le point de départ des congés est le premier jour où le/la salarié-e aurait dû travailler.** On compte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise effective de son travail (et non les seuls jours où il devait effectivement travailler).

Par exemple, pour un-e salarié-e qui ne travaille pas le mercredi :

- s'il/elle demande une journée de congé un mardi, 2 jours ouvrables de congés sont décomptés (le mardi et le mercredi qui est un jour ouvré dans l'entreprise) ;
- s'il/elle décide de partir un vendredi soir et de revenir une semaine plus tard, soit le lundi matin, il doit poser 6 jours ouvrables de congés payés ;
- s'il/elle décide de partir en vacances un mardi soir et de reprendre le lundi matin suivant : son premier jour de congés sera le jeudi (puisque'il ne travaille pas habituellement le mercredi), les suivants : le vendredi et le samedi. Il/elle aura donc pris 3 jours ouvrables de congés payés.

L'indemnité de congés payés est calculée selon les mêmes règles que pour les salarié-e-s à temps plein.

Existe-t-il d'autres congés payés ?

Le/la salarié-e a droit, sur justification, à un congé spécifique rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.