CPRIA
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ
Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle de l'Artisanat
U2P • CFDT • CFE-CGC • CFTC • CGT • CGT-FO

les congés payés

JOUR OUVRABLE ?
jour normalement consacré au travail (en général du lundi au samedi inclus), par opposition aux jours de repos hebdomadaires ou fériés.

Selon les accords d'entreprise, la convention collective, le code du travail, tout salarié a droit à des congés payés à la charge de l'employeur.

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 congés. Il informe les salariés au moins deux mois à l'avance des périodes de congés définies.

LES PRINCIPES GÉNÉRAUX >

PÉRIODE DE PRISE DU CONGÉ

Du 1er juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours (ou fixée par convention ou accord collectif de travail).

DURÉE DU CONGÉ

2,5 jours ouvrables pour 150 heures ou 1 mois de travail (ou de périodes assimilées). La durée minimum du congé légal est de 30 jours ouvrables. Le congé principal doit être impérativement pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

FRACTIONNEMENT

C'est l'employeur qui décide du fractionnement en accord avec le salarié. Le congé principal doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus. Les jours de la 5ème semaine n'ouvrent pas de droit au fractionnement. Hors période estivale, le fractionnement donne droit à 1 ou 2 jours supplémentaires de congés.

PRISE DU CONGÉ

La loi interdit de travailler pendant une période de congés payés. Les jours supplémentaires pour fractionnement ne sont indemnisés que s'ils sont effectivement pris.

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

Elle est égale soit à 10 % des salaires perçus entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai, soit au maintien du salaire d'activité (ou selon convention collective).

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LÉGAUX >

Selon le code du travail ou la convention collective :

- congés pour évènements familiaux (naissance, décès, mariage….)
- congés pour la journée d'appel de préparation à la défense.
- congés de paternité
- fractionnement

LE DÉCOMPTE ET LES DATES DE CONGÉS PAYÉS FIGURENT SUR LE BULLETIN DE PAIE >

Les jours pris :

Ces jours correspondent aux congés pris dans le mois. Selon que l'employeur compte ses jours en jours ouvrables ou jours ouvrés, le décompte ne sera pas le même.

Les jours restants :

Il s'agit du nombre de jours acquis au cours de la période de référence de l'année précédente minoré des jours de congés pris au cours de la période de référence actuelle.

Les jours acquis :

Il s'agit du cumul des jours de congés acquis depuis le début de la période de référence actuelle.

On les appelle aussi jours de congés en cours d'acquisition.

INFORMATIONS

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de travail pour le calcul des droits à congés payés telles que :

- **Les périodes de congés payés**
- **Les périodes de congé de maternité ou d'adoption**
- **Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée d'un an**
- **Le préavis, la période d'essai**

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés, si le salarié n'a pas acquis suffisamment de droits à congés, il peut bénéficier du système d'allocation de chômage partiel ou demander à bénéficier par anticipation des congés payés.

pour en savoir plus…

- **Votre employeur**
- **La DIRECCTE (voir fiche « adresses utiles »)**
- **Les organisations syndicales de salariés**