



décrypte

**1. Comment calculer
le droit à congés payés ?**

1. COMMENT CALCULER LE DROIT À CONGÉS PAYÉS ?

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



Tout salarié a un droit à congés payés dont la durée dépend du nombre de jours travaillés ou assimilés sur une période de référence.

Les particularités des professions relevant d'une caisse de congés payés (bâtiment, transport, spectacle) et des professions dont les conditions de travail sont particulières (VRP, concierges, assistants maternels...) ne sont pas traitées dans cette fiche.

Droit à congés payés : pour qui ?



Toute personne titulaire d'un contrat de travail, quelles que soient sa nature et sa durée, a le droit à des congés payés, dès le premier jour de travail.

Comment est calculé le droit à congés payés du salarié ?



Sur une période de référence...

La convention collective ou un accord d'entreprise fixe la période de référence. À défaut d'accord, la période de référence légale s'applique :

1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante

C'est sur cette période que le droit à congés payés est calculé.



... est comptabilisé le temps de travail effectif du salarié ...



PÉRIODES COMPTABILISÉES

- **Périodes de repos** : Congés payés passés, repos remplacement, RTT, jours fériés chômés
- **Les absences liées à la maladie professionnelle/accidents du travail** : Dans la limite d'un an
- **Congés pour convenances personnelles** : Raisons familiales, Formation et pour formation des représentants du personnel, Activités civiques sociales et politiques ...
- **Absences liées à des difficultés économiques** : Activité partielle, APLD



PÉRIODES NON COMPTABILISÉES

- **Les absences suite à dons de jours de repos**
- **Les absences liées à la maladie ou aux accidents d'origine non professionnelle**
- **Certains congés** : Parental éducation à temps plein, acquisition nationalité ...
- **Les mises à pied disciplinaires**
- **Les grèves**

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



... qui détermine le nombre de congés qu'il a acquis !

Le salarié obtient **à minima 2,5 jours ouvrables** de congés/mois de travail effectif

*Calcul possible en jours ouvrés :
2,08 j/mois soit 25 jours ouvrés par an*



2 jours supplémentaires/enfant à charge vivant au foyer pour les salariés d'au moins 21 ans

Un enfant à charge : moins de 15 ans ou en situation de handicap

Dans la limite de 30 jours ouvrables par an

EXEMPLE



Un salarié ayant 3 enfants à charge a acquis un droit à congés payés réduit de 20 jours ouvrables sur la période de référence compte tenu de son absence pour congé parental d'éducation sur une partie de l'année.

Ce salarié a droit à 6 jours supplémentaires de congés payés au titre des enfants à charge (2 par enfant).

▶ Ainsi, le salarié aura droit à 26 jours de congés payés sur cette période de référence.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr

Harmonium
EXPERTS-COMPTABLES
COMMISSAIRES AUX COMPTES

Version 1 - Mars 2023

Ce document est la propriété de la société Harmonium. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).





décrypte

**2. Décompte des congés
payés : en jours
ouvrables ou ouvrés ?**

2. DÉCOMPTE DES CONGÉS PAYÉS : JOURS OUVRABLES OU JOURS OUVRÉS ?

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



L'employeur peut adapter la logique de gestion des jours de congés payés selon l'organisation de son entreprise.

Le principe



La gestion des congés payés se fait, en principe, selon un calendrier en jours ouvrables (6 jours/semaine du lundi au samedi)

Selon ce principe, **tout salarié**, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail, **a le droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés/mois de travail effectif.**

Ainsi, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, il devra poser 6 jours de congés payés pour bénéficier d'une semaine de vacances.

L'exception

...Mais cette gestion peut être adaptée à l'organisation de l'entreprise

La gestion des congés payés acquis peut se faire sur la base d'un calendrier en jours ouvrés (5 jours/semaine du lundi au vendredi).

Selon ce principe, **tout salarié**, quelles que soient la nature et la durée du contrat de travail, **a le droit à 2,08 jours ouvrés de congés payés/mois de travail effectif.**

Cette gestion n'est possible qu'à condition qu'elle permette l'octroi proportionnel de jours de congés et qu'elle ne lèse pas le salarié !

Ainsi, que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel, il devra poser 5 jours de congés payés pour bénéficier d'une semaine de vacances.



Vigilance sur les jours fériés habituellement non travaillés en entreprise !

Le calendrier en jours ouvrés ne déduit pas les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise comme le ferait le calendrier en jours ouvrables.

Ainsi, pour ne pas léser le salarié et en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables, un congé supplémentaire doit être accordé aux salariés ayant du poser un jour de congé payé lors d'un jour férié habituellement non travaillé.

Ainsi, si dans la semaine de congés payés prise, un jour férié a été décompté, un congé supplémentaire devra être accordé au salarié.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr



décrypte

3. Le décompte des congés payés (en jours ouvrables)

3. LE DÉCOMPTE DES CONGÉS PAYÉS (en jours ouvrables)

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



La gestion des congés payés se fait, par principe, en jours ouvrables. Cette logique doit être appliquée tant pour les calculs d'acquisition de congés payés que pour leur décompte.

Définition des jours ouvrables

Les jours ouvrables sont **tous les jours de la semaine à l'exception du dimanche** et des **jours fériés** légaux. En général, cela représente **6 jours par semaine** : du lundi au samedi inclus.



Règles de décompte des congés payés

Pour décompter le nombre de jours de congés payés pris par le salarié, il faut prendre en compte **tous les jours ouvrables inclus dans la période d'absence** à partir du 1er jour qui aurait dû être travaillé, jusqu'à la reprise du travail.

EXEMPLE



En considérant qu'un salarié travaille du **lundi au vendredi**, qu'il pose un jour de congés payés le vendredi et ne sera de retour à son poste que le lundi :

L'entreprise devra alors décompter 2 jours de congés payés.



En considérant désormais que le salarié travaille du **mardi au samedi**, qu'il pose un jour de congés payés le vendredi et sera de retour à son poste que le samedi :

L'entreprise devra alors décompter 1 jour de congés payés.



● congés payés ● jours travaillés ● jour habituellement non travaillé ● jour non ouvrable

Cas du salarié à temps partiel

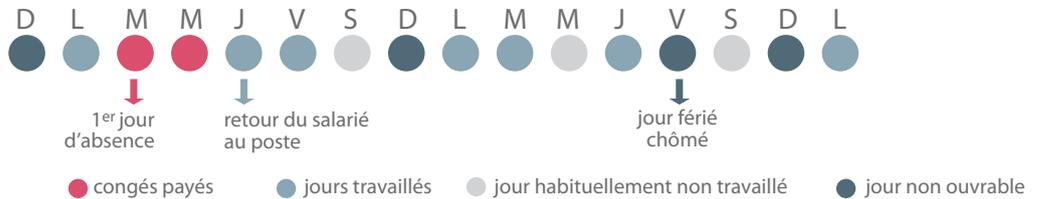
Le principe de décompte des congés s'applique dans les mêmes conditions aux salariés à temps partiel (il en est ainsi pour la règle d'acquisition)

- Le salarié à temps partiel va acquérir les **mêmes nombres de jours de congés payés** qu'un salarié à temps plein, qu'importe sa durée de temps de travail ;
- La **règle de décompte** des congés payés expliquée ci-dessus **s'applique également** aux salariés à temps partiel, il n'y a pas de règle spécifique.

EXEMPLE



En considérant qu'un salarié travaille à 80% et ne **travaille pas** le **mercredi** et le **samedi**, qu'il pose un jour de congés payés le mardi et ne sera de retour à son poste que le jeudi : **l'entreprise devra alors décompter 2 jours de congés payés.**



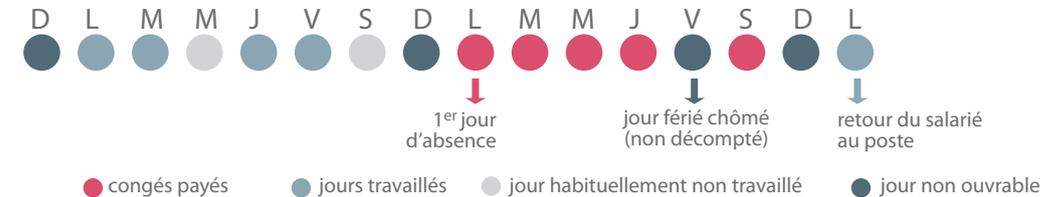
Incidence des jours fériés

- Si le **jour férié est habituellement chômé** dans l'entreprise : il n'est pas considéré comme un jour ouvrable et n'est donc **pas décompté comme congé payé.**
- Si le **jour férié est habituellement travaillé** dans l'entreprise : alors il est considéré comme jour ouvrable et est **décompté comme congé payé.**

EXEMPLE



En considérant qu'un salarié travaille à **80%** et **ne travaille pas** le **mercredi** et le **samedi**, qu'il pose une semaine de congé payé avec un jour férié habituellement chômé dans l'entreprise : **l'entreprise devra alors décompter 5 jours de congés payés.**



**Vous avez des questions sur les congés payés ?
N'hésitez pas à consulter votre expert-comptable.**

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr



Version 1 - Juillet 2024

Ce document est la propriété de la société Harmonium. La reproduction/l'utilisation de ce document est tolérée sous réserve de respecter l'intégralité de son contenu (pas de modification ni d'altération).





décrypte

4. L'organisation de la prise des congés payés par l'entreprise

4. L'ORGANISATION DE LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS PAR L'EMPLOYEUR

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



La prise du congé principal répond à un formalisme et à une procédure auxquels l'employeur doit se conformer. La 5^{ème} semaine est, quant à elle, posée librement en dehors de la période légale de prise des congés.

Organiser la prise des congés : que doit faire l'employeur ?



1

Calculer et informer chaque mois les salariés de leurs droits à congés payés

En général cette information est donnée dans le bulletin de paie.



2

Définir la période de prise des congés payés

À défaut de précision dans la convention collective ou dans les accords internes, l'employeur définit unilatéralement la période de prise du congé principal et consulte le CSE, s'il existe. La période doit s'étendre au minimum du 1^{er} mai au 31 octobre.



3

Informer les salariés de la période de pose des vacances, au minimum 2 mois avant son ouverture

Cette information peut se faire à l'aide d'un planning général affiché sur le panneau d'information du personnel.



4

Recueillir les demandes des salariés

Cela peut se faire via un formulaire fourni par l'entreprise ou un portail salarié (SIRH). Les salariés doivent poser à minima 12 jours ouvrables de congés payés consécutifs (2 semaines) et jusqu'à 24 jours ouvrables consécutifs (4 semaines).



5

Déterminer l'ordre de départ en congés

Lorsque les critères de priorité ne sont pas définis par un accord collectif, l'employeur fixe les critères de priorité et consulte le CSE s'il existe, en fonction :

- Des nécessités de services,
- De la situation familiale et les possibilités de congé du conjoint,
- De l'ancienneté.



6

Communiquer les dates et l'ordre des départs en congés à chaque salarié, individuellement, par tout moyen au moins 1 mois à l'avance.

L'employeur peut-il modifier les dates de congés ?

Une fois les dates communiquées aux salariés, l'employeur ne peut modifier les dates de congés à moins que le salarié soit informé **au moins 1 mois avant**, ou à défaut, en cas de circonstances exceptionnelles ou accord des parties.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr



décrypte

5. Les méthodes d'indemnisation des congés payés

5. LES MÉTHODES D'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



Pendant sa période de congés payés, le salarié perçoit une indemnité de l'employeur dont le calcul peut se faire de deux manières.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

L'employeur doit retenir la méthode de calcul la plus avantageuse pour le salarié entre :



Règle du 1/10^{ème}

de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence

OU

Règle du maintien de salaire

que le salarié aurait perçu s'il avait continué de travailler



Les éléments de la rémunération à retenir dans le calcul



PRIS EN COMPTE

- Salaire brut
- Prime de contrepartie du travail
(Les majorations pour heures supplémentaires/travail le dimanche/nuit, prime de résultat, prime d'ancienneté)
- Salaire reconstitué en cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif
- Indemnités de congés payés de l'année précédentes



NON PRIS EN COMPTE

- Remboursement de frais de transport
- Primes et gratifications exceptionnelles (bonus) ou calculées sur l'année
- Rémunérations des absences non assimilées à du temps de travail effectif
- Intéressement et participation

La comparaison entre les 2 méthodes est réalisée :

- Soit pour chaque période de congés payés à indemniser
- Soit de manière globale, à la fin de la période de référence

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail

EXEMPLE



Un salarié prend 10 jours ouvrés de congés payés (2 semaines).
Il perçoit un salaire de 21 840 € bruts au cours de la période de référence (1 820 €/mois).
Les méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés sont les suivantes :

Règle du 1/10^{ème}

$21\ 840 \times 1/10 = 2\ 184$ € pour un congé complet de 25 jours ouvrés.

Pour une fraction de 10 jours ouvrés, le calcul est le suivant :

- $(21\ 840 / 1/10) \times (10/25) = 873,60$ €

Règle du maintien de salaire

En tenant compte de l'horaire réel du mois (7 heures par jour) au cours d'un mois qui comporte 21 jours ouvrés, le nombre réel d'heures travaillées dans le mois est fixé à 147 heures (21 x 7) et le nombre d'heures non travaillées en raison des congés payés à 70 heures (10 x 7).

Le calcul est le suivant :
 $1\ 820 \times (70 / 147) = 866,66$ €.

OU

Le salarié perçoit le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour ces 2 semaines de congés payés (règle du 1/10^{ème}).

Quelle indemnité en cas de rupture de contrat de travail ?

Lorsque le contrat de travail est rompu ou arrive à son terme sans que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir une indemnité compensatrice.

Le calcul de cette indemnité compensatrice de congés payés s'effectue de la même manière que l'indemnité de congés payés, en retenant la méthode la plus avantageuse pour le salarié.

A quel moment l'indemnité est-elle versée ?



L'indemnité est versée en même temps que le salaire.
Les dates de congés payés et le montant de l'indemnité versée figurent sur le bulletin de paie.

L'indemnité est un élément du salaire, elle est soumise aux cotisations sociales et au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr



décrypte

**6. Qu'est-ce que
le fractionnement
des congés payés ?**

6. QU'EST-CE QUE LE FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS ?

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



Le salarié peut, sur autorisation de son employeur, prendre ses congés payés en plusieurs fois sur l'année. Ce « fractionnement » répond à des règles pratiques et peut donner lieu à des jours de congés supplémentaires.

Quelles sont les conditions pour fractionner ses congés payés ?

Les salariés peuvent acquérir jusqu'à 30 jours ouvrables de congés payés annuels, ils se décomposent en :

	Un congé principal	Une 5 ^{ème} semaine
DURÉE	Au maximum 24 jours ouvrables (4 semaines)	6 jours ouvrables (1 semaine)
QUAND LES POSER ?	Sur la période de prise des congés payés, allant au minimum du 1 ^{er} mai au 31 octobre	En dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre de l'année
FRACTIONNABLES ?	Oui ! Le congé principal est fractionnable. Mais au minimum, le salarié doit pouvoir prendre 12 jours ouvrables consécutifs. Le fractionnement ne pourra concerner que les jours acquis entre le 13 ^{ème} et 24 ^{ème} jour.	Oui ! Elle peut être fractionnée
JOURS DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES	Oui ! Pour les jours fractionnés pris en dehors de la période du 1 ^{er} mai au 31 octobre. Ainsi au 31 octobre est calculé le solde du congé principal, le salarié aura droit à : <ul style="list-style-type: none"> • 1 jour supplémentaire, s'il lui reste entre 3 et 5 jours • 2 jours, s'il lui reste au moins 6 jours. 	Non !

Le salarié peut-il renoncer à ses jours supplémentaires de fractionnement ?

Le salarié peut renoncer à ses jours supplémentaires de fractionnement par le biais d'un accord individuel écrit remis à l'employeur.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr



décrypte

**7. Comment mettre
en place un accord
spécifique sur les congés
payés dans l'entreprise ?**

7. COMMENT METTRE EN PLACE UN ACCORD SPÉCIFIQUE SUR LES CONGÉS PAYÉS DANS L'ENTREPRISE ?

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail



La gestion des congés payés peut être adaptée aux spécificités de l'entreprise par le biais d'un accord.

Comment négocier un accord congés payés dans l'entreprise ?

ENTREPRISE DE MOINS DE 11 SALARIÉS SANS CSE

- L'employeur propose un projet d'accord et le communique à chaque salarié.
- L'employeur laisse un délai minimum de 15 jours aux salariés pour en prendre connaissance. À l'issue de ce délai, il consulte les salariés.
- Cette consultation est organisée « par tout moyen » par l'employeur. Il en définit les modalités d'organisation ainsi que le lieu, la date et l'heure du scrutin, sachant que celui-ci se déroule pendant le temps de travail. La consultation doit être menée en l'absence de l'employeur et garantir le caractère « personnel et secret » du vote.
- L'accord d'entreprise est validé s'il est approuvé **par au moins deux tiers des salariés.**
- Le résultat de la consultation fait l'objet d'un procès-verbal, le résultat est publié par tout moyen dans l'entreprise
- L'employeur publie l'accord sur teleaccords.travail-emploi.gouv.fr

ENTREPRISE DE MOINS DE 50 SALARIÉS

- L'employeur négocie avec des élus (CSE) ou des salariés mandatés à cet effet.
- Pour être valables, les accords conclus avec un ou plusieurs membres du comité social et économique doivent être signés par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Quels sont les points que peut adapter l'accord ?

- **La période de référence** pour l'acquisition des congés payés,
- **Les majorations de la durée du congé** en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap,
- **La période de prise des congés,**
- **L'ordre des départs en congés,**
- Le délai de prévenance des modifications apportées à l'ordre et aux dates de départs,
- La période d'attribution du congé continu d'au moins 12 jours ouvrables,
- **Les règles de fractionnement** au-delà de 12 jours.

Articles L3141-1 à L3141-33 du C. du travail

Quels sont les points auxquels l'accord ne peut déroger ?



Acquisition des congés payés

- Le nombre de jours de congés acquis en deçà de 2,5 jours chaque mois et 30 jours sur l'année de référence
- L'appréciation d'un mois de travail effectif (24 jours ou 4 semaines)
- Les périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés,
- L'interdiction d'une réduction des congés payés supérieure à la durée de l'absence du salarié,
- L'arrondi à l'entier supérieur lorsque le nombre de congés acquis n'est pas un nombre entier,
- Le congé supplémentaire pour enfant à charge,
- La faculté de prise des congés dès l'embauche.

Prise des congés

- La période minimale de prise des congés,
- Le droit à congé simultané des conjoints et partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise,
- La durée des congés pouvant être prise en une seule fois limitée à 24 jours ouvrables sauf exception,
- Le congé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être pris en une seule fois.

Fractionnement

- Le fractionnement du congé supérieur à 12 jours ouvrables ne peut intervenir qu'avec l'accord du salarié,
- La fraction du congé qui est au moins égale à 12 jours ouvrables continus doit être comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire,
- Les règles relatives à l'indemnisation des congés payés ,
- Les règles relatives à l'affiliation à une caisse de congés payés,
- Le maintien de l'indemnité de congés payés pour le salarié, que la rupture résulte du fait du salarié ou de l'employeur, y compris en cas de faute lourde.

Créé en 2000, Harmonium est un cabinet d'experts-comptables riche de 60 collaborateurs.

Vous souhaitez approfondir ce sujet ?

N'hésitez pas à nous contacter : accueil@harmonium-experts.fr