

## Les congés payés : acquisition et prise Mode d'emploi

Les congés payés désignent les périodes de congé au cours desquelles le salarié est payé par l'employeur en raison d'une obligation légale. Les congés payés sont un droit pour le salarié, que l'employeur doit obligatoirement respecter et auquel le salarié ne peut pas renoncer.

### Comment le droit à congés payés fonctionne-t-il ?

Les congés payés s'organisent sur des périodes de référence annuelles : dans un premier temps (du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1), le salarié gagne des droits à congés payés en fonction du nombre de mois travaillés puis, dans un second temps (du 1<sup>er</sup> mai de l'année N+1 au 31 mai de l'année N+2), le salarié prend ses jours de congés.

Exemple :



### Comment calculer les droits à congés payés de votre salarié ?

#### 1. Déterminer la durée de présence au travail de votre salarié

Les périodes de congés payés, de congé maternité et d'arrêt de travail sont assimilées à du travail.

Cependant, durant un arrêt de travail en lien avec une maladie ou un accident non professionnel, le salarié n'acquiert que 2 jours ouvrables de congés payés par mois (au lieu de 2,5 jours ouvrables).

Si votre salarié a été continuellement présent à son poste de travail entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1, la durée de présence au travail est de 12 mois : passez directement à l'étape 2.

Exemple : votre salarié n'a jamais été absent à son poste de travail entre le 1<sup>er</sup> juin 2021 et le 31 mai 2022 ; sa durée de présence au travail est de 12 mois.

Si votre salarié n'a pas été continuellement présent, vous devez déterminer le nombre de mois entiers (ou lots de 4 semaines) qui ont été travaillés ou qui sont assimilés à du travail entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1.

Exemple : vous avez embauché votre salarié le 1<sup>er</sup> août 2021 et il n'a jamais été absent à son poste de travail. Au 31 mai 2022, sa durée de présence au travail est de 10 mois.

## 2. Décompter les jours de congés acquis par votre salarié

Pour chaque mois entièrement travaillé (ou lots de 4 semaines travaillées) entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1, votre salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés. Le calcul des jours de congés acquis est le suivant :

*Nombre de mois entiers (ou lots de 4 semaines) travaillés x 2,5 jours ouvrables*

Exemple : vous avez embauché votre salarié le 1<sup>er</sup> août 2021. Pour calculer ses droits à congés, vous multipliez le nombre de mois entièrement travaillés entre le 1<sup>er</sup> août 2021 et le 31 mai 2022, soit :

*10 mois travaillés x 2,5 jours = 25 jours ouvrables de congés payés acquis*

## 3. Informer votre salarié des droits à congés payés qu'il a acquis

Au 31 mai de chaque année, il est conseillé d'informer votre salarié par écrit du nombre de jours de congés payés qu'il a acquis.

## Comment s'organise la prise des congés payés de votre salarié ?

### 1. Déterminez vos besoins

En tant qu'employeur, c'est vous qui fixez les dates de congés. Il est essentiel de déterminer à quels moments vous aurez besoin ou non que votre salarié travaille auprès de vous. Par exemple, vous pouvez mettre en congés votre salarié durant les périodes où vous avez prévu d'être absent de votre domicile durant plusieurs jours.

### 2. Recueillir les souhaits de dates de congés de votre salarié

Par acte de management, vous pouvez demander à votre salarié qu'il vous propose des dates. Pour éviter tout malentendu, il est conseillé de demander à votre salarié de vous faire une proposition par écrit.

### 3. Calculez le solde disponible de jours de congés payés de votre salarié

Avant de prendre votre décision, vous devez vous assurer que votre salarié bénéficie d'un solde suffisant de jours de congés payés. Pour cela, vous pouvez procéder au calcul suivant :

*Nombre de jours de congés acquis – nombre de jours de congés déjà pris*

### 4. Fixer les dates de congés et informer votre salarié

Vous décidez des dates de congés de votre salarié, selon vos besoins et votre convenance.

Vous devez informer votre salarié des dates de congés payés au minimum deux mois à l'avance. Il est préférable d'informer votre salarié par écrit : cela permet de garder une trace de votre décision et de prouver que vous avez bien respecté le droit à congés payés de votre salarié.

### 5. Décompter le nombre de jours de congés payés pris par votre salarié

Lorsque vous avez fixé les dates de congés de votre salarié, il est conseillé de procéder au calcul des jours de congés pris. Pour cela, vous devez décompter le nombre de jours ouvrables entre le 1<sup>er</sup> jour qui aurait dû être travaillé et le dernier jour ouvrable avant le jour de reprise du travail.

Exemple : votre salarié travaille tous les lundis et les mardis et souhaite poser une semaine de congés (soit 1 lundi et 1 mardi). Vous devrez lui décompter 6 jours de congés payés :

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Lundi
Jour de repos	<b>6 jours de congés payés pris par le salarié</b>						Jour de repos	Reprise du travail
Jour non ouvrable	Jours ouvrables						Jour non ouvrable	Jour ouvrable

**6. Informer votre salarié du solde des jours de congés payés restant**

Il est conseillé d'informer par écrit votre salarié du nombre de jours de congés payés qu'il lui reste à poser.