



Les congés payés (Calcul et décompte)



I. Préambule	3
II. - La règle de calcul des congés payés.....	3
III. – La prise des congés	3
IV. - La règle de décompte des congés payés.	4
IV.2 – L’incidence des jours fériés.	4
V. - Exemples de décompte des jours de congés payés :	4
Exemple 1 : Un week-end prolongé avec la pose du lundi.	4
Exemple 2 : Un week-end de 3 jours commençant le vendredi.	4
Exemple 3 : Un pont avec un jeudi férié.....	4
Exemple 4 : Un pont avec un mardi férié.....	4
Exemple 5 : Une semaine de congés posée de week-end à week-end.	5
Exemple 6 : Une semaine posée d’un mercredi à l’autre.	5
Exemple 7 : Un week-end prolongé avec le vendredi comme jour férié.	5
VI. – La liste des jours de congés.....	5
VI. 1 - La journée de solidarité.	5
V. – La bibliographie	6



I. Préambule

Ce document est une synthèse non exhaustive des éléments du droit du travail et de la convention collective entrant dans le calcul et le décompte des congés payés.

La documentation utilisée pour rédiger ce document est listée dans le paragraphe traitant de la bibliographie.

II. - La règle de calcul des congés payés.

Chaque salarié a droit chaque année à 30 jours ouvrables de congés payés.

Les jours ouvrables vont du lundi au samedi. Les dimanches et les jours fériés ne sont pas comptabilisés comme des jours ouvrables.

La règle de calcul des congés payés est la suivante : 2,5 jours de congés payés par mois.

La période de comptabilisation des jours pour l'année n s'étend du 1^{er} juin de l'année n-1 au 31 mai de l'année n.

La période d'utilisation des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année n au 31 mai de l'année n+1.

III. – La prise des congés

Il revient à l'employeur de fixer, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise après avis des représentants du personnel en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs (Les conjoints ou les personnes liées par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané).

Ordre et date des départs sont communiqués à chaque salarié et affichés un mois à l'avance, sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Le salarié doit prendre :

- au minimum 12 jours,
- au maximum 24 jours continus entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord des salariés. La 5^{ème} semaine doit être prise séparément.

Le salarié peut bénéficier d'un jour supplémentaire s'il prend une fraction du congé principal égale à 4 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre et de 2 jours supplémentaires, si cette fraction est au moins égale à 5 jours.

IV. - La règle de décompte des congés payés.

Quand le salarié pose des congés payés, la règle de décompte des jours est la suivante :

- Le premier jour décompté est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.
- Le dernier jour comptabilisé est le jour dernier ouvrable précédent le jour de reprise du travail.

L'employeur ne peut fractionner les congés compris entre 12 et 24 jours ouvrables sans l'accord du salarié.

IV.2 – L'incidence des jours fériés.

Si un jour férié tombe un jour ouvrable (les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire - le dimanche en principe - et des jours fériés légaux habituellement non travaillés dans l'entreprise) :

- Si ce jour est chômé dans l'entreprise : il donne droit à un jour de congé supplémentaire ;
- Si ce jour est travaillé dans l'entreprise : il ne donne pas droit à un jour de congé supplémentaire.
- Si un jour férié tombe un dimanche : il ne donne pas droit à un jour de congé supplémentaire.

Rappel : seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés.

V. - Exemples de décompte des jours de congés payés :

Exemple 1 : Un week-end prolongé avec la pose du lundi.

Dans ce cas, le salarié part le vendredi soir et revient le mardi matin.

Les jours de congés payés décomptés sont le lundi soit au total **1 jour**.

Exemple 2 : Un week-end de 3 jours commençant le vendredi.

Dans ce cas, le salarié part le jeudi soir et revient le lundi matin.

Les jours de congés payés décomptés sont le vendredi et le samedi soit au total **2 jours**.

Exemple 3 : Un pont avec un jeudi férié.

Dans ce cas, le salarié part le mercredi soir et revient le lundi matin.

Les jours de congés décomptés sont le vendredi et le samedi soit au total **2 jours**.

Exemple 4 : Un pont avec un mardi férié.

Dans ce cas, le salarié part le vendredi soir et revient le mercredi matin.

Les jours de congés décomptés sont le lundi soit au total **1 jour**.



Exemple 5 : Une semaine de congés posée de week-end à week-end.

Le salarié part le vendredi soir et revient une semaine après le lundi matin.

Les jours de congés décomptés sont dans l'ordre : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi soit au total **6 jours**.

Exemple 6 : Une semaine posée d'un mercredi à l'autre.

Le salarié part le mardi soir et revient le mercredi matin suivant.

Les jours de congés décomptés sont dans l'ordre : mercredi, jeudi, vendredi, samedi, lundi, mardi soit au total **6 jours**.

Exemple 7 : Un week-end prolongé avec le vendredi comme jour férié.

Le salarié part le jeudi soir et revient le mardi matin.

Les jours de congés décomptés sont le lundi soit **1 jour**.

VI. – La liste des jours de congés.

Voici la liste des jours fériés chômés pour l'année 2005 :

- 1^{er} janvier
- Lundi de Pâques
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- Toussaint
- 11 novembre
- 25 décembre.

VI. 1 - La journée de solidarité.

L'article 2 de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 , relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, a instauré une journée de travail supplémentaire pour les salariés, non rémunérée, appelée "journée de solidarité".

Une convention ou un accord de branche ou d'entreprise prévoit la date de cette journée, qui peut être un jour férié précédemment chômé (autre que le 1er mai), un jour de réduction du temps de travail ou tout autre jour jusque-là non travaillé.

En l'absence de convention ou d'accord, cette journée sera le **lundi de Pentecôte**.



V. – La bibliographie

Ce document de synthèse a été réalisé à partir des sources bibliographiques suivantes :

- Le portail de l'administration françaises <http://www.service-public.fr>
- Le portail des cadres <http://www.cadresonline.com>
- La convention collective syntec <http://www.syntec.fr>
- Le site de l'Union Syndicale Multiprofessionnelle CGT <http://www.usm.cgt.fr>
- Le portail du syndicat CFDT <http://www.cfdt.fr>