

Comment gérer les congés payés dans l'entreprise ?

Le sujet donnant lieu à de fréquentes interrogations, nous faisons le point sur les questions les plus courantes.



Comment calculer les droits à congés ?

Chaque salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur qu'il soit employé à temps complet ou temps partiel. La période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Pour les congés 2024, elle va ainsi du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024. Pour connaître les droits à congés d'un salarié pour l'année 2024, il suffit ainsi de multiplier le nombre de mois travaillés du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 par 2,5 jours. Sur une année, la durée totale du congé ne peut donc pas excéder 30 jours ouvrables.

À noter :

- Le salarié acquiert un droit à congés dès le premier jour travaillé.
- Certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi à du travail effectif et sont donc prises en compte pour le calcul des congés payés. Tel est le cas des périodes sui-

vantes : congés payés de l'année précédente, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, repos compensateurs au titre des heures supplémentaires, jours de RTT, arrêts de travail.

Quelles sont les modalités de prise des congés payés ?

Il est impossible de prendre la totalité des jours de congé annuels (30 jours) en une seule fois : la période maximale du congé ne peut en effet excéder 24 jours en continu.

La prise des congés s'effectue par conséquent en au moins deux périodes successives :

- Congé de 12 à 24 jours à prendre pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre 2024 (si le salarié bénéficie d'un congé inférieur à 24 jours pendant cette période, des jours de fractionnement sont dus en supplément).
- Solde des congés soit 6 jours, à prendre du 1^{er} novembre 2024 au 30 avril 2025 (cinquième semaine).

Qui choisit les dates de départ en congés ?

C'est à l'employeur de fixer les dates de départs en congés. Le plan de départ en congés doit être établi avant le 1^{er} avril de chaque année, en prenant en compte, dans la mesure du possible, la situation des salariés, leur ancienneté et leur souhait. En tout état de cause, l'employeur reste maître de la décision finale pour tenir compte des besoins de l'activité. Dans tous les cas, les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés dans le délai de un mois avant la date prévue du départ. Si l'employeur le souhaite, il est libre de décider de la fermeture de l'entreprise pour congés annuels. Dans ce cas, les salariés sont tenus de prendre leurs congés pendant la période de fermeture.

Comment décompter les jours de congé ?

Les jours de congé se décomptent en jours ouvrables. Ne doivent pas être décomptés :

- Le jour de repos hebdomadaire (si le salarié bénéficie d'un jour de repos supplémentaire par semaine, ce dernier doit être décompté en jour de congé, sauf s'il succède immédiatement au départ en congés).
- Les jours fériés éventuellement inclus dans la période de congés dès lors que :
 - ils sont chômés dans l'entreprise ;
 - ils ne correspondent pas à un jour de repos hebdomadaire.

Quelle est la rémunération du salarié en congés payés ?

Lorsque le salarié est en congés, son employeur lui verse une indemnité de congés payés. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, soit entre le 1er juin 2023 et le 31 mai 2024, sans que cette indemnité ne puisse être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé

pendant ces congés. Dès lors, il convient de faire la différence entre l'indemnité de 10 % de la rémunération perçue au cours de cette période de référence et la rémunération habituelle du salarié s'il avait travaillé. L'indemnité de congés payés à verser correspond au montant le plus favorable pour le salarié.

Qu'en est-il des droits à congés en cas d'arrêt maladie ?

Jusqu'à présent, le droit français prévoyait qu'un salarié ne pouvait pas acquérir de congés payés pendant un arrêt de travail non professionnel. Or, cela est en contradiction avec le droit européen. Afin de le rendre conforme, le Gouvernement a prévu de déposer un projet prévoyant que :

- le salarié pourra acquérir deux jours ouvrables par mois, dans la limite de quatre semaines par an, en cas de maladie non professionnelle ;
- il devra être informé par l'employeur du nombre de congés acquis, dans les dix jours qui suivent la reprise du travail ;
- il aura 15 mois à compter de son retour

dans l'entreprise pour prendre ses congés. Un rappel pourra être demandé par le salarié, dans un délai de deux ans à compter de la publication de la loi pour ceux étant toujours en poste, ou trois ans à compter de la rupture de contrat pour les travailleurs ayant quitté leur emploi.

Ces rappels pourront remonter jusqu'au 1^{er} décembre 2009.

Pour ceux compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie, le texte aura des effets atténués, en ce qu'ils acquièrent déjà des droits à congés payés pendant leur absence. Cet acquis se fait dans la limite de deux mois d'arrêt lorsqu'ils justifient d'une ancienneté supérieure à deux ans.

Le texte a été adopté en première lecture par les deux chambres du Parlement. Il est encore à l'état de projet, et devra être examiné prochainement par une commission mixte paritaire. Pour autant, le Conseil d'État s'est prononcé, le 11 mars 2024, pour la mise en place de ces mesures, et en appelle à une application rétroactive.



Charcutiers-traiteurs : Découvrez notre offre d'équipement professionnel adaptée à votre métier

Une sélection complète et exclusive de matériel de grandes marques européennes reconnues

Un accompagnement de nos spécialistes pour répondre à vos besoins

