

Les ZOOMS d'Hexopée

Les congés payés : quelques rappels avant l'été

L'été approchant, les employeurs vont devoir gérer les demandes de congés payés des salariés si cela n'est pas encore fait. Lors de cette période viennent notamment les questions suivantes :




- Est-ce que tous les salariés ont droit de prendre des congés payés et notamment les salariés en CDD ?
- Le salarié a-t-il suffisamment de congés payés ?
- Est-ce que l'employeur peut imposer des congés payés aux salariés ?
- Et lors de la prise, quels jours de la semaine faut-il décompter comme congés payés ?

Pour répondre à l'ensemble de ces questions et bien d'autres, nous vous proposons un zoom spécial congés payés pour vous rappeler quelques règles légales et conventionnelles primordiales pour gérer au mieux cette période de congés payés.

Dans la structure, qui bénéficie du droit à congés payés et à partir de quand ?

Tous les salariés, quel que soit leur statut, acquièrent et peuvent prendre des congés payés selon les dispositions légales ou conventionnelles.

Ainsi, sont concernés ou non :

Le salarié en CDI à temps complet ou à temps partiel	
Le salarié en CDD à temps complet ou à temps partiel	
Contrat d'engagement Educatif	 Même si pour eux, en raison de la courte durée du contrat, les congés payés ne seront pas pris mais payés dans le solde de tout compte

Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation	✓
CUI-CAE PEC	✓
Animateur-technicien et Professeur	✓
Stagiaire ¹	✗
Bénévole	✗

Le salarié va **acquérir des congés payés dès son 1^{er} jour de travail**. Il n'est plus nécessaire comme cela a pu l'être dans le passé de travailler un minimum de jours pour ouvrir droit à des congés payés. Ainsi, par exemple, le salarié qui vient tout juste d'être embauché et qui est en période d'essai acquiert des jours de congés payés comme tout salarié dès son 1^{er} jour de contrat. Si l'employeur rompt la période d'essai, il devra lui verser une indemnité compensatrice de congé payé dans le solde de tout compte.

Combien de jours acquiert le salarié ?

En principe, les salariés acquièrent **2,5 jours ouvrables ou 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois**. Cela correspond pour une année complète à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés de congés payés acquis.



Pour FSJT, le salarié acquiert **2,75 jours ouvrables** par mois soit 33 jours ouvrables par an.

Dans la **branche TSF**, le droit à congé annuel est fixé à 30 jours ouvrables **plus 2 jours, que le fractionnement soit effectif ou non** (voir supra concernant le fractionnement).

Les congés payés sont en principe acquis sur **une période de référence fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1**.

Il est possible de prévoir une autre période de référence :

- Par accord d'entreprise
- Ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Dans les branches couvertes par Hexopée ou le Synofdes, en dehors de certains contrats avec une organisation du temps de travail particulière (ex : modulation, CDII, forfait jours, AT/Prof), la période de référence reste bien du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

¹ Attention : Dès lors que le stage dure plus de 2 mois, la convention de stage doit prévoir des jours de congés ou de jours d'absence au cours du stage. Sauf à ce qu'il y ait des dispositions plus favorables dans un accord d'entreprise, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer ces jours d'absence ou de congés.

En dehors des cas prévus par un accord d'entreprise ou par la branche, tous les autres salariés auront donc pour année de référence le 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

Jours ouvrables ou jours ouvrés ?

La loi prévoit un décompte des congés payés en jours ouvrables. Pour autant, l'employeur peut décider unilatéralement de décompter les jours de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en fonction des jours d'ouverture de la structure (en principe 5 jours par semaine).

Un salarié ne peut s'opposer au décompte en jours ouvrés que si celui-ci lui est défavorable par rapport au décompte en jours ouvrables.



Dès lors que la structure est ouverte 6 jours par semaine et que tous les salariés n'ont pas leurs jours de repos sur les mêmes jours, nous vous conseillons d'opter pour un décompte en jours ouvrables pour l'ensemble des salariés.

3



Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ou un jour ouvré ?

Les **jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés. Ce qui signifie qu'il y a 6 jours ouvrables par semaine à moins qu'un jour férié chômé tombe sur un jour de la semaine autre que le dimanche. Le 2^{ème} jour de repos hebdomadaire qui n'est pas le dimanche (ex : samedi ou lundi) est donc bien un jour ouvrable.

Les **jours ouvrés** sont tous les jours d'ouverture de la semaine sauf les jours fériés chômés. Ce qui signifie qu'il y a en principe 5 jours ouvrés par semaine à moins qu'un jour férié chômé tombe sur un jour de la semaine en dehors des jours de fermeture. Par exemple, dans une structure fermée le samedi et le dimanche, les jours ouvrés seront du lundi au vendredi.

Le salarié à temps partiel acquiert-t-il le même nombre de jours que le salarié à temps complet ?

Que le salarié soit à temps plein, à temps partiel ou en CDI Intermittent, **la règle pour l'acquisition des congés payés est identique.**

Le salarié à temps partiel ou en CDI Intermittent acquiert également 2,5 jours ouvrables (2.75 FSJT) ou 2,08 jours ouvrés de CP par mois.

Qu'est-ce qu'il faut entendre par période d'« 1 mois » de travail effectif ?

Les dispositions légales prévoient que le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé.

Dans la loi, 1 mois de travail effectif ne signifie pas forcément 1 mois civil complet. En effet, 1 mois de travail effectif équivaut à une période de 4 **semaines** ou à **24 jours** de travail pour les salariés travaillant 6 jours par semaine. Et donc pour les salariés travaillant moins de 6 jours par semaine, 1 mois de travail équivaut à :

- **20 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **cinq jours** ;
- **16 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **4 jours**.

C'est la règle d'équivalence - en mois, en semaine, ou en jours - la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer et cette règle sera d'autant plus importante pour les salariés entrés en cours d'année de référence ou bien qui ont été absent lorsque cette absence ne donne pas droit à des congés payés.



Exemple : Sur la période de référence allant du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021, un salarié à temps complet travaillant 5 jours par semaine a été absent dans le cadre d'un arrêt maladie ne donnant pas droit à congés payés du 8 février au 28 février 2021. Du 1^{er} juin 2020 au 7 février 2021 puis du 1^{er} mars au 31 mai 2021, il aura travaillé (ou périodes assimilées à du travail effectif) : 245 jours.

Soit $245/20 = 12.25$ périodes de 20 jours. Le salarié aura donc bien droit aux 30 jours ouvrables de congés payés sur l'année malgré les 3 semaines d'absence.




4

Et les périodes d'absence du salarié, ont-elles une influence sur le nombre de jours de CP acquis ?

Certaines absences suspendent l'acquisition des congés payés alors que d'autres non.

Voici un récapitulatif des périodes d'absence donnant droit ou non à des congés payés :

Les périodes de congés payés	✓
Le congé maternité, paternité, d'adoption	✓
Périodes de récupération des heures supplémentaires	✓
Périodes de prise de RTT	✓
Arrêt pour accident du travail ou pour accident du trajet	✓ Dans la limite de 1 an d'arrêt Nb : Pour les branches Éclat et Sport, la totalité de l'arrêt pour accident du travail même au-delà de 1 an compte pour l'acquisition des CP Pour la branche Sport, il en est de même pour l'arrêt pour accident de trajet
Congé parental	✗

Congés sans solde / Congé sabbatique	
Arrêt maladie non professionnelle	 Mais uniquement pour la période donnant droit au maintien de salaire selon les dispositions conventionnelles pour les branches Éclat, TSF, OF et Sport Dans la limite de 30 jours consécutifs ou non dans la branche HLA (FSJT)
Périodes d'activité partielle	

Est-il possible d'avoir des congés payés supplémentaires ?

Par principe, un salarié ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés pour une année complète. Toutefois, des jours supplémentaires de congés payés peuvent être prévus dans les cas suivants :

Dispositions conventionnelles ou usages plus favorables :

Certaines conventions collectives, accords d'entreprises ou même des usages internes peuvent prévoir l'attribution de congés payés supplémentaires.

Par exemple, dans la **branche HLA (FSJT)**, il est prévu une acquisition de **2,75 jours ouvrables de congés payés par mois** de travail effectif ou assimilé comme tel, soit 33 jours ouvrables par an. Cette règle vise tous les salariés qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, en CDI ou en CDD.

Ou bien encore, certains accords d'entreprise ou usages internes prévoient une 6^{ème} semaine de congés payés (soit 36 jours ouvrables ou 30 jours ouvrés).

Dispositions particulières pour certaines catégories de travailleurs :

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

De même, les salariés âgés de 21 ans et plus à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge, s'ils n'ont **pas** acquis la **totalité** de leurs **congés**, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder les 30 jours ouvrables légaux. Doit être considéré comme un enfant à charge celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (ou sans condition d'âge s'il est en situation de handicap).



Exemples :

*Un salarié de 35 ans, embauché le 1^{er} décembre 2020, a acquis, au 31 mai 2021 :
2,5 jours ouvrables x 6 mois = 15 jours ouvrables de congés payés. Au 30 avril 2021, il a deux enfants à charge de moins de 15 ans. Il acquiert donc 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires par enfant à charge, soit 4 jours supplémentaires. En définitive, il a acquis 19 jours ouvrables de congés payés pour la période courant du 1^{er} décembre 2020 au 31 mai 2021 ;*

Si ce salarié est embauché le 1^{er} juillet 2020, il a acquis, au 31 mai 2021 : 2,5 jours ouvrables x 11 mois = 27,5 jours ouvrables de congés payés, arrondis à 28 jours. Le cumul des congés annuels et des congés supplémentaires étant plafonné à la durée maximale de 30 jours ouvrables, il acquiert seulement 2 jours de congés supplémentaires pour enfants à charge ;

Si le salarié est employé sur toute la période de référence courant du 1^{er} juin 2020 au 31 2021, il acquiert : 2,5 jours ouvrables x 12 mois = 30 jours ouvrables de congés payés, soit la durée maximale du congé annuel. Dans ce cas, il n'a pas droit à des jours supplémentaires pour enfant à charge.

Congés supplémentaires pour fractionnement :

Comme nous le verrons un peu plus loin sur la prise des congés, le congé principal de 24 jours ouvrables peut être pris en une ou plusieurs fois.

Lorsqu'une partie du congé principal n'est pas pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (sachant que seuls 12 jours ouvrables au maximum peuvent être pris en dehors de la « période légale »), le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires, appelés également jours de fractionnement. Il aura droit en principe à :

- Si 3 à 5 jours du congé principal pris en dehors de la période légale : **1 jour supplémentaire** ;
- Si au moins 6 jours du congé principal pris en dehors de la période légale : **2 jours supplémentaires**.

En résumé, si sur les 24 jours ouvrables du congé principal, le salarié prend :

- Entre 12 jours ouvrables et 18 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, il bénéficiera de 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- Entre 19 et 21 jours ouvrables entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, il bénéficiera de 1 jour de congé supplémentaire pour fractionnement.

Lorsque le salarié demande à fractionner son congé principal, avec une partie en dehors de la période légale, l'employeur est en droit de refuser la demande (afin de ne pas avoir à attribuer de jours de fractionnement) ou bien encore de demander au salarié de renoncer à son ou ses jours de congés supplémentaires. La renonciation du salarié doit être écrite et individuelle.

La 5^{ème} semaine de congés payés ainsi que les jours supplémentaires de congés payés attribués par la structure n'ouvrent pas droit à des jours de fractionnement.



Exemple :

Un salarié a demandé le fractionnement de son congé principal. Il est en congés payés du 19 au 30 juillet 2021, soit 12 jours ouvrables. Puis du 6 au 10 septembre, soit 6 jours ouvrables. Il a demandé à son employeur de prendre les 12 jours ouvrables restants (6 jours de congé principal et 6 jours au titre de la 5ème semaine) en dehors de la période légale de congés payés : 6 jours lors des vacances de Fin d'année 2021 et 6 jours lors des vacances de février 2021. L'employeur accepte. Le salarié bénéficiera donc de 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement de son congé principal, l'employeur ne lui demandant pas d'y renoncer.



Dans la **branche TSF**, le droit à congé annuel est fixé à 30 jours ouvrables **plus 2 jours, que le fractionnement soit effectif ou non.**

Et si l'année de référence est incomplète ?

Nous sommes ici dans l'hypothèse où le salarié arrive en cours d'année de référence. Pour ce salarié, lors de la 1^{ère} année d'embauche, la période de référence débute à sa date d'arrivée dans l'entreprise pour s'achever à la fin de la période de référence fixée pour les autres salariés.

Cette règle sera identique pour un salarié embauché en cours d'année de référence en CDD.



Exemple :

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai. Le salarié embauché en CDI ou en CDD le 1^{er} octobre 2021 va donc acquérir ses congés payés du 1^{er} octobre 2021 au 31 mai 2022. Ce qui signifie qu'il va acquérir sur cette première période de référence : $2,5 \text{ jours ouvrables} \times 8 \text{ mois} = 20 \text{ jours ouvrables de CP}$ (ou 22 dans FSJT) ou $2,08 \text{ jours ouvrés} \times 8 \text{ mois} = 16,64 = 17 \text{ jours ouvrés de CP}$.

En principe, sauf contrats particuliers prévus dans la CCN, l'employeur pourra imposer uniquement 20 jours ouvrables (ou 22 FSJT) ou 17 jours ouvrés sur la période de prise c'est-à-dire entre le 1^{er} mai 2021 et le 31 mai 2022 (voir supra)



Lorsque le nombre de jours de congés acquis à la fin d'une année de référence ne correspond pas à un chiffre entier, l'employeur doit obligatoirement arrondir à l'entier supérieur et jamais à l'entier inférieur.

Quelles sont les règles pour la prise des congés payés ?

Quelle procédure pour la prise des congés payés ?

Même si très souvent, en pratique, c'est le salarié qui fait une demande de congés payés qui est ensuite acceptée ou refusée par l'employeur, il ne faut pas oublier que la règle légale est la suivante : **c'est l'employeur qui fixe les dates des congés payés.**

Ainsi, un employeur peut tout à fait imposer les dates de congés payés aux salariés. Pour cela, il doit toutefois respecter certaines règles.

Dans un premier temps, l'employeur doit fixer après avis du CSE, s'il existe, la période de prise des congés payés comprenant a minima la période du 1er mai au 31 octobre.

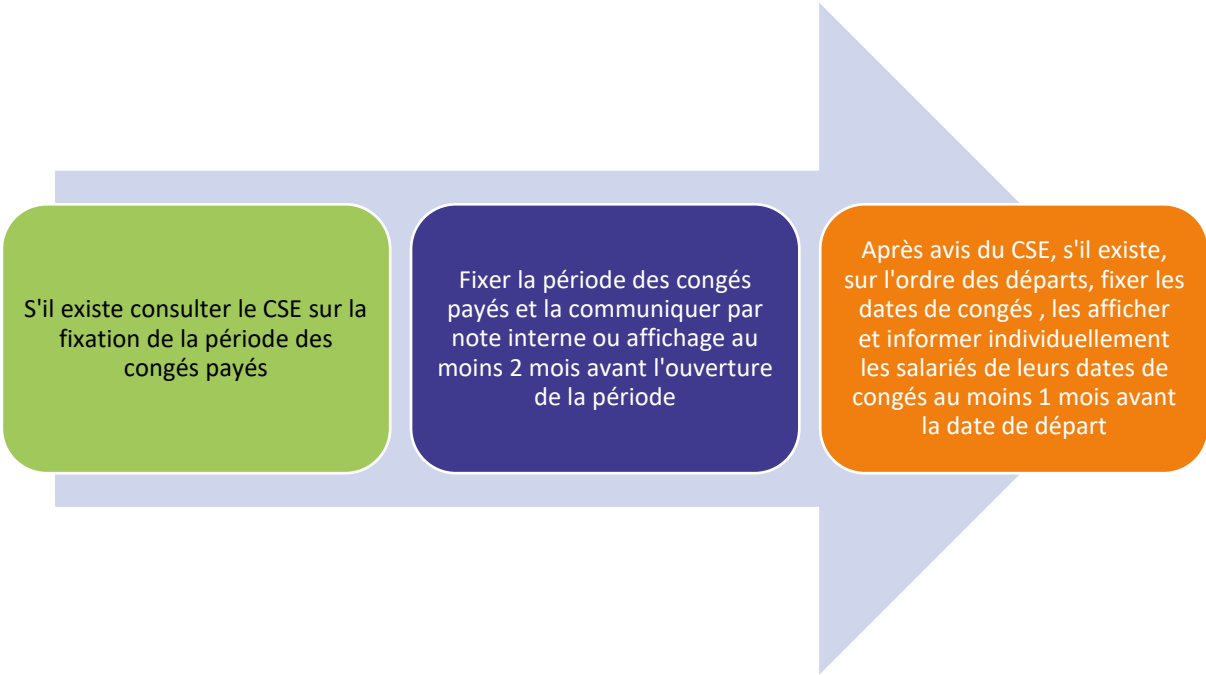
L'employeur n'est pas lié par l'avis du CSE.

Dans un second temps, l'employeur doit informer les salariés de cette période 2 mois avant l'ouverture de celle-ci par note interne.

A cette étape, il est possible de demander aux salariés d'émettre des vœux sur leurs dates de départ en congés payés. L'employeur précisera la date butoir à laquelle les souhaits devront lui être communiqués.

Dans un troisième temps, l'employeur doit informer chaque salarié individuellement au moins 1 mois avant la date de prise des congés payés des dates durant lesquelles il va être effectivement en congés payés.

Dans le cas où un salarié ne souhaite pas partir en congé aux dates communiquées par l'employeur, que la procédure a été suivie et que son départ ne peut être fixé à une autre date, l'employeur devra rappeler au salarié par écrit que les dates fixées s'imposent à lui.



Il est possible désormais de déroger par accord d'entreprise aux différents délais susmentionnés pour l'ordre et la date des départs.

Sur quelle période doivent-ils être pris ?

Sauf dans le cadre de certaines organisations du temps de travail et lorsque cela est prévu dans un accord collectif, **les congés payés acquis entre le 1er juin de l'année N et le 31 mai de l'année N+1 doivent être pris entre le 1er mai année N+1 et le 31 mai N+2** (décalage entre l'acquisition et la prise des congés).

Exemple : les congés payés acquis entre le 1er juin 2020 et le 31 mai 2021 pourront être pris à compter du 1er mai 2021 et devront être soldés avant le 31 mai 2022.

Cette règle s'applique à tous les salariés y compris embauchés en CDD sauf si un accord collectif prévoit que les congés payés sont acquis et pris sur la même période de référence (on peut citer l'exemple des salariés embauchés en tant qu'animateur-technicien et professeurs dans la branche Éclat par exemple).

Avec la loi « Travail », les dispositions légales prévoient que la prise des congés payés peut être prévue dès l'année de l'embauche des salariés, sans avoir à attendre l'ouverture des droits. En réalité, cette nouvelle disposition légalise la pratique des congés payés pris par anticipation. **L'employeur ne pourra toujours pas imposer la prise de congés payés par anticipation.** Cela signifie notamment qu'un employeur ne peut pas imposer la prise de CP à un salarié nouvellement embauché en CDI ou en CDD alors que la période de prise n'est pas encore ouverte.

En revanche, le salarié peut demander à prendre des congés payés acquis sans attendre la période d'ouverture suivante et l'employeur devra pouvoir motiver le refus à une telle demande de manière objective. *Exemple : refus motivé par les nécessités de service de la structure.*



Exemple : Un salarié embauché en CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel le 1^{er} février 2021. Au 31 mai 2021, il n'aura acquis que 10 jours ouvrables (ou 11 jours ouvrables pour les FSJT). L'employeur ne peut donc pas lui imposer la prise de 2 semaines de congés payés au mois d'août. L'employeur pourra lui imposer que les 10 jours ouvrables (ou 11) et le salarié pourra demander à prendre quelques jours de plus dans la limite de ceux acquis entre le 1^{er} juin et le 31 juillet 2021.

Combien de jours doivent être pris ?



Les congés payés sont obligatoirement décomptés en jours et non en heures. Le salarié pose des jours de congés payés et non des heures de congés payés. Ce qui implique également qu'il n'est, selon la loi, pas possible de poser des ½ journées de congés payés.

Les congés payés sont à diviser entre :

→ **Le congé principal de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) ;**

Sur ce congé principal, il est obligatoire de faire prendre aux salariés au moins **12 jours ouvrables (ou 10 ouvrés) consécutifs au cours de la période légale de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre**. Il faut qu'ils soient pris entre deux week-end.

Les dimanches et jours fériés chômés ne sont pas des jours ouvrables. Ainsi si un **jour férié chômé tombe au cours des congés payés il ne faudra pas le décompter** et s'assurer que le salarié ait réellement 12 jours ouvrables consécutifs de congés.

- **La 5ème semaine de congés payés**, ainsi que les éventuels jours supplémentaires attribués par la structure. Ces jours ne peuvent pas être accolés au congé principal, sauf exception pour les salariés ayant des contraintes géographiques particulières ou si le salarié justifie de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

La totalité du congé principal de 24 jours n'est pas obligatoirement prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. La seule obligation est de prendre au moins 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) consécutifs (sauf si le salarié ne les a pas acquis). La partie du congé principal dépassant 12 jours ouvrables peut être fractionnée avec l'accord du salarié. En effet, l'employeur ne peut imposer le fractionnement.

Dans l'hypothèse de la fermeture de la structure, la loi « travail » prévoit désormais que l'employeur peut imposer le fractionnement, sous réserve de respecter les 12 jours ouvrables minimum devant être pris dans la période légale de congés payés. Il n'est donc plus nécessaire de recueillir l'avis conforme des représentants du personnel ou à défaut l'avis unanime des salariés concernés.

Il faut toutefois rappeler qu'en cas de fractionnement du congé principal de 24 jours, le salarié pourra bénéficier de jours de congés supplémentaires (voir infra).

Comment sont décomptés les congés payés lors de la prise ?

Comme indiqué précédemment, le décompte en jours ouvrables est le principe. Pour autant, l'employeur peut décider d'appliquer un décompte en jours ouvrés à condition qu'il ne soit pas moins favorable que le décompte en jours ouvrables. Ce décompte en jours ouvrés peut être prévu dans un accord d'entreprise, dans une décision unilatérale de l'employeur ou bien découler d'un usage dans l'entreprise.



Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ou un jour ouvré ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés. Ce qui signifie qu'il y a 6 jours ouvrables par semaine à moins qu'un jour férié chômé tombe sur un jour de la semaine autre que le dimanche. Le 2^{ème} jour de repos hebdomadaire qui n'est pas le dimanche (ex : samedi ou lundi) est donc bien un jour ouvrable.

Les jours ouvrés sont tous les jours d'ouverture de la semaine sauf les jours fériés chômés. Ce qui signifie qu'il y a en principe 5 jours ouvrés par semaine à moins qu'un jour férié chômé tombe sur un jour de la semaine en dehors des jours de fermeture. Par exemple, dans une structure fermée le samedi et le dimanche, les jours ouvrés seront du lundi au vendredi.

Il faut opérer une comparaison entre le décompte en jours ouvrés et le décompte en jours ouvrables pour s'assurer que le 1^{er} n'est pas défavorable au salarié. Cette comparaison doit se faire sur l'ensemble des congés pris dans l'année et pas uniquement pour chaque période

fractionnée. Dès lors que le décompte en jours ouvrés n'est pas défavorable au salarié par rapport au décompte en jours ouvrables, ce dernier ne peut pas s'y opposer.

Il faut donc, tout d'abord, identifier la règle appliquée dans la structure : décompte en jours ouvrables ou en jours ouvrés ?

Cette vérification est primordiale car la règle retenue aura un impact sur le décompte du nombre de jours de congés payés pris.



En cas de doute, le nombre de jours de CP acquis chaque mois et sur une année entière inscrit dans le compteur de congés du salarié peut être un indice. En effet, à moins que l'association octroie une 6^{ème} semaine de congés par an, dès lors que le salarié bénéficie de 2,5 jours par mois, vous êtes sur un décompte en jours ouvrables. En revanche, si vous constatez que le salarié bénéficie de 2,08 jours ouvrés par mois, vous êtes sur un décompte en jours ouvrés.

11

Ensuite, lors de la prise des congés payés, vont être décomptés comme jours de congés payés :

- **En cas de décompte en jours ouvrables** : tous les jours ouvrables du 1^{er} jour d'absence où le salarié aurait dû venir travailler jusqu'à la date de retour du salarié. Ainsi tous les jours ouvrables du 1^{er} jour où le salarié aurait dû venir travailler jusqu'à sa date de reprise doivent être considérés comme un jour de congés payés.

Ainsi, le premier jour de repos hebdomadaire (par exemple, le samedi), bien que considéré comme jour ouvrable, n'entre pas dans le décompte du congé s'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances. Le congé ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement dû venir travailler (le lundi par exemple, pour un salarié travaillant du lundi au vendredi).

En revanche, le raisonnement est différent pour le dernier jour ouvrable qui précède la reprise. S'il correspond à un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (par exemple le samedi), il compte quand même pour le décompte des jours de congé.



Exemple : Un salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. Il pose des congés payés du 19 juillet 2021 au 8 août 2021. L'association pratique un décompte en jours ouvrables.

Il faudra décompter 18 jours ouvrables de congés payés. Le 1^{er} samedi 17 juillet ne compte pas même si le salarié se considère en congé à compter du vendredi 16 juillet au soir. En revanche, les samedi 24, 31 et 7 août doivent bien être décomptés en jours de congés payés car sont bien des jours ouvrables.

- **En cas de décompte en jours ouvrés** : tous les jours ouvrés du 1^{er} jour d'absence où le salarié aurait dû venir travailler jusqu'à la date de retour du salarié. Ainsi tous les jours ouvrés du 1^{er} jour où le salarié aurait dû venir travailler jusqu'à sa date de reprise doivent être considérés comme un jour de congés payés.



Exemple : Un salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. Il pose des congés payés du 19 juillet 2021 au 8 août 2021. L'association pratique un décompte en jours ouvrés.

Il faudra décompter 15 jours ouvrés de congés payés.

La règle est-elle la même pour un salarié à temps partiel ?

Oui la règle est similaire que le salarié soit à temps plein à temps partiel ou même en CDI Intermittent.

En effet, quel que soit le temps de travail, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables (2,75 pour FSJT) ou 2,08 jours ouvrés de congés payés par mois. En conséquence, lors de la prise des congés payés, il faut appliquer la même règle de décompte.

Pour le salarié à temps partiel qui travaille par exemple qu'un seul jour par semaine, on ne va pas lui décompter qu'un seul jour de congés payés par semaine lorsqu'il pose des congés payés. En effet, un tel décompte, alors qu'il a acquis 30 jours ouvrables de congés par an, signifierait que le salarié pourrait poser 30 semaines de congés payés.

Pour un salarié à temps partiel ou en CDI il va donc falloir également décompter tous les jours ouvrables ou ouvrés du 1^{er} jour où il aurait dû venir travailler jusqu'à sa date de reprise.



Exemples : Un salarié travaille le mardi et le jeudi. Il part en congés payés du jeudi 15 juillet au soir pour reprendre son poste le mardi 3 août 2021. L'association est fermée le samedi et le dimanche.

Que l'on soit en décompte en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le point de départ du décompte des congés payés se fera uniquement à compter du mardi 20 juillet (1^{er} jour où il aurait dû venir travailler). Ensuite, il faudra décompter :

- 12 jours ouvrables de congés payés, le dernier jour ouvrable étant le lundi 2 août,
- Ou 10 jours ouvrés de congés payés, le dernier jour ouvré étant le lundi 2 août.

Ce même salarié part en congés payés du mardi 17 août au soir pour revenir le jeudi 26 août matin.

Que l'on soit en décompte en jours ouvrables ou en jours ouvrés, le point de départ du décompte des congés payés se fera à compter du jeudi 19 août (1^{er} jour où il aurait dû venir travailler). Ensuite, il faudra décompter :

- 6 jours ouvrables de congés payés, le dernier jour ouvrable étant le mercredi 25 août ;
- Ou 5 jours ouvrés de congés payés, le dernier jour ouvré étant le mercredi 25 août.

Quel est l'impact d'un jour férié chômé au cours des congés payés ?

Lorsqu'un employeur impose des congés payés ou que le salarié pose des congés payés sur une période comprenant un jour férié, se pose souvent la question du sort de ce jour férié.

Un **jour férié chômé** dans la structure n'est pas un jour ouvrable. En conséquence, il **ne doit pas être décompté comme un jour de congés payés** si le salarié pose des congés payés sur une période comprenant un jour férié chômé.



Seuls les jours fériés qui sont chômés dans la structure ne sont pas décomptés comme jour de congés payés. En revanche, les jours fériés qui ne sont pas chômés et qui sont travaillés dans la structure doivent être décomptés comme un jour de congés payés si le salarié pose des congés payés à ce moment-là.



Exemple : Un salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. Il pose des congés payés du 12 juillet 2021 au 1er août 2021. L'association pratique un décompte en jours ouvrables.

Il faudra décompter 17 jours ouvrables de congés payés. Le 14 juillet, chômé dans la structure, ne compte pas comme un jour de congés payés.

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne au minimum 18 jours ouvrables sur la période, il faudra poser le lundi 2 août en congé pour un retour le 3 août au poste de travail.

Le raisonnement est identique si vous avez opté pour un décompte en jours ouvrés. Un jour férié chômé dans la structure n'est pas considéré comme un jour ouvré devant être décompté comme jour de congés payés.



Exemple : Un salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. Il pose des congés payés du 12 juillet 2021 au 1er août 2021. L'association pratique un décompte en jours ouvrés.

Il faudra décompter 14 jours ouvrés de congés payés. Le 14 juillet, chômé dans la structure, ne compte pas comme un jour de congés payés.

Si l'employeur souhaite que le salarié prenne au minimum 15 jours ouvrés sur la période, il faudra poser le lundi 2 août en congé pour un retour le 3 août au poste de travail.

En cas de décompte en jours ouvrables, cette règle s'appliquera également lorsque le jour férié chômé tombe sur un jour ouvrable mais non ouvré (le samedi ou le lundi par exemple). Ainsi, le samedi ou le lundi jour férié chômé ne sera pas décompté comme CP.

En revanche, en cas de décompte en jours ouvrés, si cette situation se présente (jour férié chômé tombant un samedi ou un lundi), la comparaison entre un décompte en jours ouvrés et un décompte en jours ouvrables aura ici tout son intérêt. En effet, nous rappelons que le décompte en jours ouvrés ne doit pas être moins favorable pour le salarié qu'un décompte en jours ouvrables pour la totalité de la prise de ses congés.



Exemple : Un salarié pose 2 semaines de congés payés du 26 avril au 9 mai 2021 puis 2 semaines du 9 au 22 août 2021 et enfin la cinquième semaine du 20 au 26 décembre 2021.

Si nous décomptons les congés payés en jours ouvrables, en raison d'un certain nombre de jours fériés tombant sur des samedis cette année, il faudra décompter :

- 10 jours ouvrables pour les 2 semaines de printemps ;
- 12 jours ouvrables pour les 2 semaines d'août ;
- 5 jours ouvrables pour la semaine de fin d'année.

Soit un total de 27 jours ouvrables ce qui permet au salarié de poser encore 3 jours ouvrables de congés payés.

Si nous décomptons les congés payés en jours ouvrés, il faudra décompter :

- 10 jours ouvrés pour les 2 semaines de printemps ;
- 10 jours ouvrés pour les 2 semaines d'août ;
- 5 jours ouvrés pour la semaine de fin d'année.

Soit un total de 25 jours ouvrés. Avec ce décompte en jours ouvrés, le salarié est lésé par rapport au décompte en jours ouvrables. Nous sommes ici dans une situation où il faudra également accorder le reliquat de 3 jours de congés payés au salarié.