

Extrait d'acte de naissance

Congés payés

Mis à jour le 15 septembre 2016 par « direction de l'information légale et administrative »

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur.

La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur. Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers).

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié bénéficie chaque année d'un droit à congé payé à la charge de l'employeur, quels que soient :

- son contrat (CDI, CDD, intérim),
- son temps de travail (à temps plein ou temps partiel),
- son ancienneté.

Durée du congé

Comment calculer les jours de congés légaux ?

Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers) par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

L'année complète de travail est déterminée à partir d'une période de référence, fixée du 1er

juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles...). Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Certaines absences (particuliers) sont prises en compte pour le calcul des jours de congés.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

L'employeur est en droit de calculer les jours de congés en Jour effectivement travaillé dans une entreprise ou une administration. On compte 5 jours ouvrés par semaine (par exemple, du lundi au vendredi ou du mardi au samedi). (particuliers), à condition que ce mode de calcul garantisse au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables.

Peut-on bénéficier de jours de congés payés supplémentaires ?

*** Cas 1 : Cas général**

Des dispositions conventionnelles ou collectives, le contrat de travail ou un Pratique d'application générale, constante et fixe au sein d'une profession ou d'une localité et à l'origine d'une règle non écrite s'imposant à l'employeur vis-à-vis du salarié. (particuliers) peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou un accord de branche peut majorer la durée de congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

*** Cas 2 : Congés fractionnés**

Si les congés sont fractionnés, l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche applicable peut préciser les conditions ouvrant droit à des jours de congés supplémentaires.

À défaut d'accord ou de convention, des jours supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables supplémentaires si le salarié prend 6 jours minimum de congés en dehors du 1^{er} mai au 31 octobre,
- 1 jour de repos supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette même période.

Le fractionnement de la 5^e semaine de congés n'ouvre pas droit aux jours de repos supplémentaires.

*** Cas 3 : Salarié de moins de 21 ans**

**** Cas 3.1 : Avec enfant(s) à charge**

Tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- soit il vit au foyer et qu'il est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours,
- soit il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap (pas de condition d'âge).

Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour.

**** Cas 3.2 : Sans enfant à charge**

Tout salarié âgé de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit, s'il le demande, à un congé de 30 jours ouvrables.

Cependant, l'indemnité de congés est calculée sur la période de travail effectif du salarié.

*** Cas 4 : Enfant(s) à charge**

**** Cas 4.1 : Salarié ayant 21 ans ou plus**

Tout salarié de plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, dans la limite de 30 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers) de congés (congés annuels et supplémentaires cumulés).

Un enfant est considéré à charge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours,
- soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge).

**** Cas 4.2 : Salarié ayant moins de 21 ans**

Tout salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Un enfant est considéré à charge s'il remplit l'une des conditions suivantes :

- soit il vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours,
-

soit il vit au foyer et est en situation de handicap (pas de condition d'âge).

Si le congé acquis ne dépasse pas 6 jours, le congé supplémentaire est réduit à 1 jour.

Dates de départ en congés

À quelle période peut-on prendre ses congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

La période de prise des congés payés est fixée :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel).

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre.

Elle est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

Combien de jours de congés payés peut-on poser en une fois ?

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers) de congés consécutifs (soit 4 semaines). Toutefois, par dérogation individuelle, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long s'il justifie :

- de contraintes géographiques particulières
- ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé, ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Qui fixe les dates des congés ?

L'ordre des départs en congés est fixé :

- soit par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- soit, en l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur (après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel).

Le plus souvent, le salarié informe l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre. Cependant, l'employeur peut refuser de les lui accorder. Le congé est alors pris à une autre date. L'employeur peut aussi imposer au salarié de prendre des jours de congés.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants (sauf autres critères fixés par accord ou convention) :

- situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux(se) ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie),
- durée de service chez l'employeur,
- activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les dates et l'ordre des départs sont communiqués à chaque salarié et affichés au moins 1 mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés.

L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf :

- délai différent fixé par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par la convention ou accord de branche,
- ou circonstances exceptionnelles.

Image not found
http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/note.jpg

À noter : les salariés mariés ou liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Peut-on fractionner les congés ?

*** Cas 1 : Cas général**

Le congé principal peut être fractionné (pris en plusieurs fois), avec l'accord du salarié.

Toutefois, son accord n'est pas nécessaire en cas de congé pendant la période de fermeture de l'établissement.

En cas de fractionnement, une des périodes de congés doit durer au moins 12 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers) continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Ces 12 jours ouvrables minimum sont pris à une période fixée :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de convention applicable, obligatoirement entre le 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus :

- sont pris dans le respect des règles fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche,
- en l'absence d'accord ou de convention applicable, peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Ils ouvrent droit à des jours de congés supplémentaires.

* **Cas 2** : Congé inférieur ou égal à 12 jours ouvrables

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 Correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. (particuliers), il doit être continu.

Situation du salarié pendant le congé

Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés.

Toutefois, il existe une dérogation au bénéfice des salariés embauchés par contrat vendanges pendant leurs congés payés.

Indemnité de congés payés

Pendant ses congés, le salarié a le droit de percevoir une indemnité de congés payés (particuliers).

Références

- Code du travail : articles L3141-1 à L3141-2 - Droit au congé
- Code du travail : articles L3141-3 à L3141-9 - Durée du congé (ordre public)
- Code du travail : article L3141-10 - Durée du congé (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-11 - Durée du congé (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-12 à L3141-14 - Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)
- Code du travail : article L3141-15 - Période de prise des congés et ordre des départs (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-16 - Période de prise des congés et ordre des départs (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles L3141-17 à L3141-20 - Fractionnement des congés (ordre public)
- Code du travail : article L3141-21 - Fractionnement des congés (champ de la négociation collective)
- Code du travail : article L3141-23 - Fractionnement des congés (dispositions supplétives)
- Code rural et de la pêche maritime : articles L718-4 à L718-6 - Contrats vendanges
- Code du travail : articles D3141-1 et D3141-2 - Situation du salarié pendant le congé (ordre public)
- Code du travail : article D3141-3 - Durée du congé (ordre public)
- Code du travail : article R3141-4 - Durée du congé (dispositions supplétives)
- Code du travail : articles D3141-5 et D3141-6 - Période de prise des congés et ordre des départs (ordre public)



**Mairie
de Nargis**

1, rue de la Mairie
45210 Nargis
02 38 26 03 04

accueil@mairie-nargis.fr

Source URL: <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F2258>