

Les congés payés



Ouverture du droit (art. 48.1.1.1)

Dans le cadre de l'année de référence légale (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), tout salarié bénéficie d'une ouverture de droit aux congés payés dès le premier jour de travail (article L. 3141-3 du Code du travail)

Durée des congés (art. 48.1.1.2)

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, excepté les dimanches et les jours fériés. Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés à l'issue de chaque mois de travail ou de chaque période équivalente telle que définie par les dispositions légales et réglementaires de droit commun. Le droit à congés payés est calculé *pro rata temporis*, en cas d'embauche, de départ ou d'absence non assimilée à du temps de travail effectif constaté au cours de la période de référence.

Prise de congés annuels (art. 48.1.1.3 et 102.1.1)

Les congés payés doivent être pris. Un congé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf accord écrit entre les parties.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu :

- dans le cadre d'un seul employeur, celui-ci fixe la date des congés
- dans le cadre de plusieurs employeurs, compte tenu des contraintes professionnelles du salarié, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de repos, les différents employeurs et le salarié s'efforceront de fixer d'un commun accord, à compter du 1er janvier et **au plus tard le 1er mars de chaque année**, la date des congés.

Si un accord n'est pas trouvé, le salarié pourra fixer lui-même la date de 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Il en avertira les employeurs dans les mêmes délais par écrit.

Fractionnement des congés payés (art 48.1.1.4)

Lorsque les droits à congés payés dépassent 2 semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, de façon continue ou non. En cas de demande de fractionnement des congés à l'initiative du salarié, l'employeur peut refuser la demande. Il peut également accorder la pause des congés mais soumettre à condition la renonciation écrite du salarié aux congés payés supplémentaires pour fractionnement.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus,
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3, 4 ou 5 jours.

Attention ! La cinquième semaine de congés payés ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

La rémunération des congés acquis (art. 48.1.1.5 et 102.1.2.2)

L'indemnité de congés payés doit correspondre au plus favorable pour le salarié :

- 1/ soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...)
- 2/ soit au 1/10e de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés pris au cours de ladite période) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...)

Accueil de l'enfant cinquante-deux semaines par période de 12 mois consécutifs : les congés sont rémunérés sous réserve des droits acquis au cours de la période de référence. La rémunération due au titre des congés payés se substitue au salaire brut.

Accueil de l'enfant quarante-six semaines ou moins par période de 12 mois consécutifs : à compter du 1er juin de l'année suivante, la rémunération des congés payés pourra être versée selon l'accord des parties à préciser au contrat :

- en une seule fois avec le salaire de juin;
- lors de la prise principale du congé ;
- au fur et à mesure de la prise des congés;

Attention ! La rémunération des congés payés a le caractère de salaire ; elle est soumise à cotisations. Le paiement s'effectue en net.

Lorsque l'accueil est occasionnel (art. 102.1.2.3) : le montant de l'indemnité de congés payés est déterminé conformément aux dispositions prévues selon les deux méthodes de calcul. Elle est versée au terme de l'accueil occasionnel



Décompte des congés pris (art 48.1.1.3)

Le premier jour de congé à décompter est le premier jour où l'enfant aurait dû être accueilli, le dernier jour est le jour ouvrable précédant la reprise de l'accueil de l'enfant.

Congé pour enfant à charge (art. 48.1.3.3)

Article L. 3141-8 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2016-1088

Les salariés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours, sans limite des 30 jours légaux.

Les salariés âgés de vingt et un ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du Code du travail (30 jours ouvrables).

Le droit aux jours de congés pour enfant (s) à charge est déterminé et acquis à l'issue de la période de référence pour l'acquisition des congés payés telle que définie à l'article 48.1.1.1, soit au 31 mai de chaque année.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant en situation de handicap, sans condition d'âge, dès lors qu'il vit au foyer.

→ Si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait eu le temps de prendre les jours de congés acquis pour enfant à charge, ces derniers ne peuvent donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice en lieu et place de leur prise.

Arrêt maladie et congés payés (art. 48.1.1.3)

Si le salarié est placé en arrêt de travail avant ou pendant les congés payés, les jours de congés payés qui coïncident avec la période de l'arrêt de travail ne sont pas décomptés. Ils ne donnent pas lieu à indemnisation au titre des congés payés par l'employeur et l'absence du salarié est traitée comme une absence pour maladie. Ces jours sont posés à un autre moment, dans les conditions prévues au présent article.



Relais Petite Enfance
"Pomme d'Api"
1 allée des Anémones
18570 TROUY

*Ce dépliant est un document simplifié.
Il fait référence aux textes législatifs et réglementaires,
ainsi qu'aux instructions applicables en la matière.*

**Ce document a été élaboré par les Relais Petite
Enfance du Cher en partenariat avec le
Département du Cher et la caisse d'Allocations
familiales du Cher**



Mise à jour le 15 mars 2022



Conception et réalisation: Communication Cd 18 - Imprimerie Cd 18 - EO - 001772-3 - février 2018

