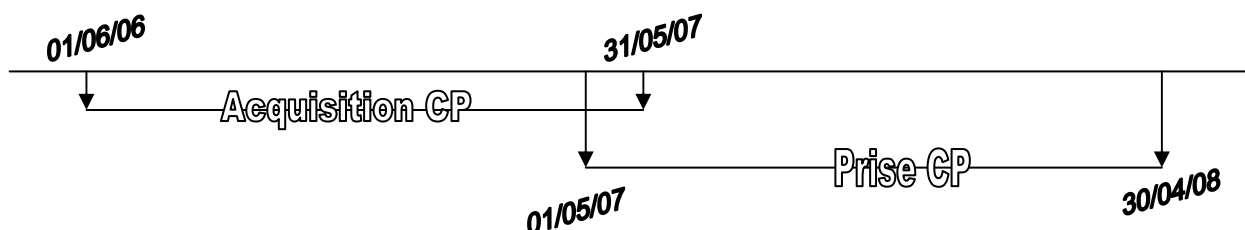




FICHE N° 2 : LES CONGES PAYES

NOTIONS DE BASE SUR LES CP

Période de référence	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
d'acquisition des CP	<i>Du 1^{er} juin de l'année civile précédente jusqu'au 31 mai de l'année civile en cours</i>	
de prise des CP	<i>Du 1^{er} mai de l'année civile en cours jusqu'au 30 avril de l'année civile suivante.</i>	



ETAPE N° 1 : LE CALCUL DES CONGES PAYES ACQUIS

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Quand calculer ?	Au 31 mai de chaque année ou à la rupture du contrat, soit : <ul style="list-style-type: none"> - du début du contrat jusqu'au 31/05, ou - du 01/06 au 31/05 de l'année suivante, ou - du 01/06 jusqu'à la rupture du contrat. 	
Combien de jours acquis?	2,5 jours ouvrables par mois de travail ou assimilé à du temps de travail effectif (CP de l'année précédente..., cf liste dans la convention collective)	2,5 jours ouvrables pour 4 semaines de travail ou assimilées à du temps de travail effectif consécutives ou non (cf liste dans la convention collective)
	Quand le nombre de jours obtenu est décimal, on arrondi au nb entier supérieur (maximum 30 jours = 5 semaines)	
Combien de semaines acquises ?	Le nb de jours ouvrables obtenu doit être ramené en semaines (1 semaine = 6 jours ouvrables. On décompte tous les jours du lundi au samedi inclus quelque soit le nb de jours habituellement travaillés. Cette règle s'applique à tous les salariés à temps plein comme à temps partiel.) <i>Ex : 18 jours ouvrables = 3 semaines, 30 jours = 5 semaines, 13 jours = 2 semaines + 1 jour</i> Attention, les jours fériés ont une incidence sur les CP lorsqu'ils tombent un jour ouvrable puisqu'ils ne sont pas décomptés (dans ce cas on décompte 5 jours ouvrables de CP au lieu de 6 jours pour une semaine « normale »).	
Prise des CP	<ul style="list-style-type: none"> - Les CP acquis doivent être pris. - Un CP de 2 semaines consécutives (12 jours ouvrables) minimum doit être pris entre le 01/05 et le 31/10. - La date de départ est fixée par l'employeur lorsqu'il est unique. - En cas de multi-employeur, à défaut d'accord entre eux pour imposer les dates, le salarié peut fixer lui même, au plus tard le 1^{er} mars : la date de 4 semaines en été (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et d'1 semaine en hiver (entre le 1^{er} novembre et le 31 mai). 	
Fractionnement des CP	En cas d'employeur unique, avec l'accord du salarié, ou en cas de multi employeur avec l'accord de l'ensemble des employeurs, le congés principal (hors 5 ^{ème} semaine) peut-être fractionné. Lorsque les droits à CP dépassent 12 jours, le solde des CP (hors 5 ^{ème} semaine, donc dans la limite de 12 jours) peut être pris après le 31/05; dans ce cas, des jours supplémentaires pour fractionnement sont accordés : <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours ouvrables pour 6 jours ou + pris après le 31/10, - 1 jour ouvrable pour 3 à 5 jours pris après le 31/10 	



ETAPE N° 2 : LE CALCUL DE LA REMUNERATION DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Mode de calcul	<p>La rémunération brute des congés est égale, au plus favorable pour le salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle du congé payé, hors indemnités, - soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de la période considérée (année de référence, hors indemnités) 	

ETAPE N° 3 : LE PAIEMENT DES CONGES PAYES

	Mensualisation sur une Année Complète	Mensualisation sur une Année Incomplète
Principe	Les CP sont pris en compte dans le calcul de la mensualisation sur 52 semaines	Les CP ne sont pas pris en compte dans le salaire de base. Ils doivent être calculés au 31 mai de chaque année et payés en plus selon l'une des modalités ci-dessous.
Quand ?	Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris, sous réserve de leur acquisition, la rémunération due au titre des CP se substitue au salaire de base. Le salaire de base est maintenu sous réserve de l'acquisition préalable des jours pris, sinon le salaire est réduit d'autant = congés sans solde.	En accord des parties, précisé dans le contrat : <ul style="list-style-type: none"> - soit en 1 seule fois au mois de juin, - soit lors de la prise du congé principal, - soit au fur et à mesure de la prise des congés, - soit par 12^{ème} chaque mois. TOUJOURS EN PLUS DU SALAIRE DE BASE.