

## Le calcul de la durée des congés payés

### Durée minimale

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Cela représente 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de travail.

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

*Exemple: un salarié travaille pendant 11 mois*  
 $11 \times 2,5 = 27,5$  soit 28 jours acquis

### Congés supplémentaires

Un congé plus long que le congé légal peut être prévu par une convention ou un accord collectif, un contrat de travail ou un usage.

De même, dans certains cas, la loi prévoit la prolongation du congé annuel :

- congé supplémentaire mère de famille: les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.
- congé supplémentaire pour fractionnement: sauf renonciation du salarié ou disposition contraire d'un accord ou d'une convention collective, quand le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est au moins égal à six, le salarié a droit à deux jours ouvrables de congé supplémentaire, si le nombre de jours restant est compris entre 3 et 5, 1 seul jour supplémentaire est acquis. Pour l'ouverture à ces jours supplémentaires, on ne prend pas en compte la 5<sup>ème</sup> semaine.

### Mois de travail

Pour calculer les congés payés, on entend par mois de travail un mois de date à date. Ainsi un salarié embauché le 15 mars et licencié le 15 mai aura droit à  $2 \times 2,5 = 5$  jours de congé.

Un mois de travail est équivalent à 4 semaines entières, 24 jours ouvrables ou 20 jours de travail effectif quand l'horaire de travail est réparti sur 5 jours par semaine. Ainsi un salarié a droit à 30 jours ouvrables dès lors qu'il a travaillé 12 mois, 48 semaines (12\* 4 semaines) ou 240 jours (répartition sur 5 jours).

L'absence du salarié a pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés proportionnelle à la durée de cette absence. Cependant, certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi à du travail effectif: les JRTT, les congés de maternité ou d'adoption, le congé de formation, les repos compensateurs.....

### Décompte des jours de congés

#### 1- En jours ouvrables

La loi prévoit le décompte en jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés.

Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi) est considéré comme jour ouvrable, sauf s'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances, auquel cas il n'entre pas en compte pour calculer la durée du congé: celui-ci ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement repris.

#### 2- En jours ouvrés

Les jours ouvrés permettent de calculer le congé en jours normalement travaillés. L'équivalence en jours ouvrables est de: cinq jours ouvrés = six jours ouvrables.

Le congé annuel en jours ouvrés est donc de 25 jours.

Les salariés peuvent s'opposer à ce mode de décompte s'il leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables.

#### 3- Décompte pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein (30 jours ouvrables pour l'année sauf dispositions conventionnelles plus favorables) et le décompte de leurs congés s'effectuent de façon identique.

### Incidence des jours fériés et des ponts

Un jour férié chômé n'est pas considéré comme jour ouvrable pour le calcul de la durée des congés payés. Son inclusion dans les congés a pour effet de prolonger d'une journée leur durée. La solution est identique si le décompte se fait en jours ouvrés.

Le jour férié inclus dans les congés n'est pas indemnisé au titre du congé payé. Si l'indemnité de congés payés est calculée selon la règle du 1/10<sup>ème</sup>, il faut y ajouter la rémunération des jours travaillés dans le mois ainsi que la rémunération du jour férié.

**Textes : articles L223-1 à L 223-17 du Code du travail** [www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes](http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes)