

Les congés des agents de droit privé

Les congés annuels

Tout salarié (agent de droit privé) a droit à des congés payés à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. **Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits.**

La condition imposant aux salariés d'avoir effectué, chez le même employeur, au minimum 10 jours de travail effectif ou assimilé pour ouvrir droit à des congés payés a été supprimée par l'article 50 de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012.

Dans le secteur privé, la période de référence va du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. **Dans le secteur public**, les employeurs ont pour habitude de prendre la même période de référence que leurs agents soit l'année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre). **Concernant les contrats d'apprentissage, la période de référence peut être l'année civile ou l'année de formation (du 1^{er} septembre au 31 août).**

La durée des congés payés est proportionnelle au temps de travail effectif effectué pendant la période de référence. Lorsque le nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

➤ Modes de calcul des jours acquis :

- ✓ En jours ouvrables (tous les jours de la semaine sont comptés). Le salarié a droit à 2,5 jours de congés par mois de travail effectif. Dans cette méthode, les samedis sont décomptés des jours de congés puisque les 30 jours acquis correspondent à 5 semaines de 6 jours ;
- ✓ En jours ouvrés (du lundi au vendredi). Le salarié a droit à 2,08 jours de congés par mois de travail soit 25 jours ouvrés de congés pour une année de travail. Dans cette méthode, les samedis ne sont pas pris en compte car ces 25 jours acquis correspondent à 5 semaines de 5 jours (**souvent retenue par les employeurs publics**).

Lorsque la période de congé inclut un jour férié chômé, il n'est pas décompté pour le calcul de la durée du congé.

➤ Méthodes de prise des congés payés

- ✓ Méthode 1 : Les congés acquis sur une période de 12 mois sont pris sur la période suivante de 12 mois. *Par exemple, les congés acquis sur la période de référence du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 sont pris sur la période suivante et doivent être épuisés au 31 mai 2017.*
- ✓ Méthode 2 : Les congés sont pris dès leur acquisition. Ils sont donc acquis et pris sur la même période de 12 mois. *Par exemple, les congés sont acquis et sont pris sur la période du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 (méthode retenue par les employeurs publics).*

En résumé :

Chaque mois de travail effectif ouvre droit à des congés annuels.

Le calcul des congés annuels peut se faire en jours ouvrables ou en jours ouvrés.

Les congés peuvent être pris dès leur acquisition.

CONTACT

Stéphanie DOUAY-PREVOST

Tél. : 05 49 49 12 10

Fax : 05 49 49 12 11

apprentissage@cdg86.fr

www.cdg86.fr

mise à jour : décembre 2016

Les congés des agents de droit privé

- Incidence des absences : la durée des congés sera réduite en cas d'absence au cours de la période de référence. Certaines absences sont cependant assimilées par la loi à du travail effectif, par exemples les périodes de congé maternité et paternité. Les périodes où le salarié est en arrêt maladie suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont également assimilées à du temps de travail effectif sous certaines conditions de durée.

Tout congé non pris avant la fin du CDD devra être indemnisé. Si l'agent n'a pas eu la possibilité de prendre les congés payés qu'il a acquis pendant la durée du contrat, il a le droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité compensatrice est due quelle que soit la durée du CDD.

- Autres congés annuels : quelle que soit leur ancienneté, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Les congés supplémentaires

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une **autorisation exceptionnelle d'absence** de :

- 4 jours pour le mariage ou pour la conclusion d'un PACS ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;

Ces congés sont **comptés en jours ouvrables** et ne sont pas pris nécessairement le jour de l'événement, mais dans une période raisonnable entourant l'événement. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la durée du congé annuel et n'entraînent pas de réduction de rémunération.

En résumé :

Certaines absences sont assimilées à du travail effectif, n'entraînant pas de réduction des congés annuels.

Les congés non pris doivent être indemnisés.

Des congés supplémentaires existent également.

CONTACT

Stéphanie DOUAY-PREVOST

Tél. : 05 49 49 12 10

Fax : 05 49 49 12 11

apprentissage@cdg86.fr

www.cdg86.fr

mise à jour : décembre 2016

Les congés des agents de droit privé

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre de congés supplémentaires et de congés annuels n'excèdent la durée maximale du congé annuel prévue à l'article L. 3141-3. Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Un salarié a également le droit à un **congé d'une durée maximale de 24 heures (soit 3 jours) pour préparer un autre examen** et d'une autorisation d'absence correspondant à la durée de l'épreuve. Pour en bénéficier, le titre ou diplôme doit être enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Par conséquent, **ce congé ne peut pas être utilisé pour passer l'examen du permis de conduire**. L'agent est rémunéré durant ce congé, à condition qu'il présente à son employeur une attestation de présence à l'examen.

Pour la préparation de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

En résumé :

Des dispositions spécifiques existent pour les agents de moins de 21 ans ou de 21 ans au moins.

Les apprentis ont le droit à un congé supplémentaire pour la préparation de leur examen.

CONTACT

Stéphanie DOUAY-PREVOST

Tél. : 05 49 49 12 10

Fax : 05 49 49 12 11

apprentissage@cdg86.fr

www.cdg86.fr

mise à jour : décembre 2016