

## CONGES PAYES

Tout(e) salarié(e) a le droit à des congés payés dès son embauche mais ces congés ne seront payés que s'il/elle a acquis des Droits à congés et respecte la législation en vigueur.

### A – BASES LEGALES

- **Nombre de congés payés par année de référence, pour une année complète :**
  - 25 jours si on compte les congés en jours **ouvrés (du lundi au vendredi)** = 5 semaines
  - 30 jours si on compte les congés en jours **ouvrables (du lundi au samedi)** = 5 semainesLe mode de calcul est déterminé par la convention collective du secteur. On compte en général en jours ouvrés pour les sociétés dont le samedi est un jour habituellement non travaillé.  
**ATTENTION, les jours de congés se cumulent mensuellement :**
  - 2.083 jours par mois en jours ouvrés = 25 jours de congés payés à la fin d'une année complète.
  - 2.5 jours par mois en jours ouvrables = 30 jours de congés payés à la fin d'une année complète.
- **La période d'accumulation des congés dite **période de référence**, va du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai N+1.** Cette période peut être différente selon la convention collective ou un accord d'entreprise.  
**Il est également admis de faire courir cette période de référence de janvier à décembre**, mais il faut le mentionner dans le contrat de travail et ne pas oublier d'informer le prestataire de paie puisque le logiciel est paramétré par défaut sur la période de référence la plus commune (juin à mai).
- **La période de prise des congés** est la période pendant laquelle le/la salarié(e) doit prendre son **congé principal de 4 semaines - entre le 1<sup>er</sup> mai et 31 octobre**.  
Sur ces 4 semaines, le/la salarié(e) a l'obligation de prendre **2 semaines consécutives** de congés payés (10 jours ouvrés ou 12 jours ouvrables), excluant les éventuels jours de compensation ou RTTs.

Si le/la salarié(e) ne peut pas prendre 4 semaines pendant cette période, cela lui donne droit à des congés supplémentaires de fractionnement (voir plus loin).

Cette période peut être différente selon la convention collective ou un accord d'entreprise.

### **B -- QUAND et COMMENT prendre les congés payés ?**

- Tout(e) salarié(e) peut prendre des congés dès son embauche, seulement si il/elle a acquis suffisamment de congés au moment des congés agréés par l'employeur.  
**\*Il est en effet formellement interdit de prendre des congés non encore acquis. Le solde de congés payés ne peut pas être négatif.**

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

- **Théoriquement**, les périodes de prise de congés et ordre de départ en congés sont **fixés par accord d'entreprise** ou à défaut, **par l'employeur**. L'employeur peut imposer les dates de congés pour 4 semaines maximum dans l'année. La 5ème semaine reste au libre choix du/de la salarié(e).
- Mais dans la pratique, pour les petites entreprises de moins de 10 salarié(e)s, le/la salarié(e) soumet des dates de congés à l'employeur qui est libre d'accepter ou de refuser, **mais au moins un mois avant** le début de la période de congés demandée.

**Attention : la possibilité de prendre des congés par anticipation (fait de prendre des congés déjà acquis avant l'ouverture de la prise des congés), est subordonnée à l'accord des deux parties.**

#### **EXEMPLES (comptabilisés en jours ouvrés, soit du lundi au vendredi) :**

Votre salarié(e) est arrivé(e) le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

La période de référence des congés court de juin N à mai N+1.

La période de prise de congés court de mai N à octobre N.

**Exemple 1 :** le/la salarié(e) souhaite prendre 4 jours du 23 au 27 décembre (25 décembre férié).

L'employeur doit vérifier que l'employé(e) a cumulé suffisamment de jours à la date de prise des congés :  $7 \times 2.083 = 12.49$  jours. L'employeur est donc libre d'accepter ou de refuser, puisque la période de prise des congés n'est pas encore ouverte.

**Exemple 2 :** le/la salarié(e) souhaite prendre 10 jours du 19 au 31 août. Il/elle n'aura cumulé que 4.16 jours de congés payés.

L'employeur ne pourra accorder que 4 jours de congés sur les 10 jours demandés. Les 6 autres seront sans solde, c'est-à-dire que le/la salarié(e) ne percevra pas de rémunération pendant cette période.

- **Légalement**, les jours de congés acquis durant la période de référence N/N+1 qui ne seront pas épurés au 31 mai de l'année N+2, seront considérés comme perdus et non reportés sur la période suivante, **excepté s'il y a un accord écrit entre l'employeur et l'employé qui stipule le contraire.**  
**Ne pas oublier d'intégrer une telle information au contrat de travail !**

#### **B – CONGES SUPPLEMENTAIRES**

- **Les jours de fractionnement.** Quatre semaines de congés, dont deux semaines consécutives de congés (10 jours ouvrés ou 12 jours ouvrables) doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. Si ce n'est pas le cas, le/la salariée a droit à des congés supplémentaires appelés jours de fractionnement, dépendant du nombre de congés pris en dehors de cette période.

**ATTENTION :** la 5<sup>ème</sup> semaine de congés est exclue de ce calcul.

Le nombre de jours de fractionnements varie selon chaque convention collective. S'il n'y a pas de convention collective pour votre secteur d'activité ou qu'il n'y a aucune précision dans la vôtre, on applique le code du travail, soit :

- 1 jour supplémentaire si l'employé(e) a pris entre 3 et 5 jours après le 31 octobre.
- 2 jours supplémentaires si l'employé(e) a pris plus de 6 jours après le 31 octobre.

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEEN LES BAINS, France

Tel: +33(0)1 34 05 07 71

RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z

SARL au capital de 14 000€

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK

Tel: +44 207 953 4025

Company registered in England & Wales,

N°3494781

**ATTENTION** : aucun jour de fractionnement ne sera accordé si le/la salariée refuse de prendre des congés payés sans explication valable, ou s'il/elle pose des RTT ou jours de compensation\* à la place de congés payés alors qu'il/elle en a suffisamment cumulés.

- **Congés pour événement familial ou exceptionnel** : le code du travail accorde des congés supplémentaires pour des événements familiaux tels que mariage du/de la salarié(e) (4 jours), naissance de l'enfant du salarié (3 jours), décès...La convention collective peut accorder plus de jours que le code du travail. Dans tous les cas, l'employeur devra appliquer le plus favorable au/ à la salarié(e).

*\*RTT et jours de compensation= Jours de congés supplémentaires octroyés en compensation d'un schéma de travail forfaitaire en heures ou en jours.*

**N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !**

\*\*\*\*\*

**SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

**SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-