



Tous les salariés ont droit à des congés payés. Mais nombre d'évènements permettent aussi au salarié de s'absenter de l'entreprise pour un autre motif.

Les congés payés :

Dès qu'il a travaillé au moins 4 semaines dans l'entreprise, chaque salarié en CDI a droit à des congés payés. Il acquiert ainsi 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail soit 30 jours (5 semaines) pendant une période qui s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cette acquisition correspond à des jours ouvrables, c'est à dire tous les jours de la semaine excepté le dimanche et les jours fériés. Ce système est le régime légal minimum, certains accords collectifs ou d'entreprise peuvent prévoir un régime d'acquisition plus favorable ou différent (à l'exception du bâtiment).

La prise des congés payés :

Si le salarié a droit à des congés, il ne peut toutefois les prendre quand bon lui semble. C'est à l'employeur qu'il revient de fixer la période et les dates de prise des congés des salariés, dans le respect des règles légales et conventionnelles. Une fois acceptée, l'employeur ne peut modifier la date des congés moins d'un mois avant le départ sauf à justifier de circonstances exceptionnelles. Pour faciliter son organisation ou tenir compte de l'activité, l'employeur a aussi la possibilité de fermer l'entreprise pendant la durée des congés, tous les salariés partant alors en même temps.

L'indemnité de congés :

Le salarié est rémunéré pendant ses congés. Il perçoit une indemnité de congés payés égale au calcul le plus avantageux pour lui :

- soit le 10ème de la rémunération totale perçue entre le 1er juin et le 31 mai
- soit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé, c'est la règle du maintien de salaire.