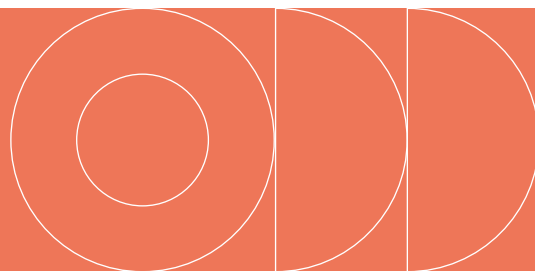


Tout savoir sur Les congés payés

Fiche pratique



Acquisition,
prise, déclaration,
rémunération...

**Tout ce qu'il faut savoir
sur les congés payés.**



1 L'acquisition des congés payés

Votre salarié a droit à des congés payés à compter du premier jour de travail effectif chez le même employeur, quelle que soit sa durée de travail. La durée totale des congés payés ne peut excéder trente jours ouvrables (5 semaines).

Le nombre de jours de congés **se calcule sur la période de référence**, du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Pour un début de contrat, la période de référence s'étalera de la date d'embauche au 31 mai. Pour une fin de contrat, elle s'étalera du 1^{er} juin à la date de fin de contrat.

- Si la période de référence est entièrement travaillée, votre salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (les périodes d'accueil) ou assimilé.
- Si la période de référence n'est pas entièrement travaillée, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par période équivalente de 4 semaines de travail effectif ou assimilé.



Il existe 2 formules pour calculer le nombre de jours de congés payés acquis lorsque la période de référence n'est pas entièrement travaillée :

La formule de période d'équivalence en semaines

À utiliser uniquement si le nombre de semaines de travail effectif est entier

Nombre de semaines de travail effectif × 2,5 jours de congés payés ÷ 4 semaines = nombre de jours de congés payés ouvrables acquis par le salarié.



Exemple : Si votre salarié a travaillé 31 semaines dans l'année, il a le droit à 2,5 jours ouvrables par périodes de 4 semaines de travail.

31 semaines × 2,5 jours ÷ 4 semaines = 7,75 × 2,5 = 19,37 jours de congés, arrondis à 20 jours.

La formule de période d'équivalence en jours

À utiliser dès lors que le nombre de semaines de travail effectif n'est pas entier

[(Nombre de semaines de travail effectif × nombre de jour de travail par semaine) + nombre de jours ouvrés de travail effectif] × 2,5 jours de congés payés ÷ (4 semaines × nombre de jour de travail par semaine) = nombre de jours de congés payés ouvrables acquis par le salarié.



Exemple : Si votre salarié (qui travaille habituellement 4 jours par semaine) a travaillé 31 semaines et 3 jours dans l'année, il a le droit à 2,5 jours ouvrables par périodes de 4 semaines de travail.

[(31 semaines × 4 jours de travail par semaine) + 3 jours ouvrés de travail effectif] × 2,5 jours ÷ (4 semaines × 4 jours de travail par semaine) = [(124) + 3] × 2,5 ÷ 16 = 19,84 jours de congés, arrondis à 20 jours.

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

Pour en savoir plus sur l'acquisition des congés payés, consultez [notre rubrique dédiée](#).

2 La prise des congés payés

La prise des congés peut se faire à compter du 1^{er} mai de l'année de référence (année N) jusqu'au 30 avril de l'année suivante (année N+1).

Votre salarié doit prendre ses congés payés. Vous devez lui octroyer un congé payé **d'au moins deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre**, sauf accord entre vous et votre salarié. Si votre salarié a acquis moins de 12 jours ouvrables, il doit prendre ses congés en totalité et en continu.

Qui fixe la date des congés payés ?

- Si vous êtes le seul employeur de ce salarié, vous devez fixer la date de ses congés (sauf accord entre vous et votre salarié) ;
- Si votre salarié garde des enfants de familles différentes, pour lui permettre de prendre effectivement des jours de congés, les différents parents employeurs doivent fixer les dates de congés d'un commun accord avec le salarié, à compter du 1^{er} janvier et au plus tard le 1^{er} mars de chaque année ;
- Si aucun accord n'est trouvé, votre salarié pourra fixer lui-même la date de ses congés : 4 semaines en été et 1 semaine en hiver, que ces congés soient payés ou sans solde. Votre salarié devra avertir les différents parents employeurs entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mars de chaque année.

Comment décompter les jours de congés ?

Quand votre salarié part en congés, qu'il garde votre enfant à temps plein ou à temps partiel :

- Le 1^{er} jour de congé à décompter est le 1^{er} jour ouvrable où il aurait dû garder votre enfant ;
- Le dernier jour de congé à décompter est le dernier jour ouvrable précédant la reprise de la garde de votre enfant.

Un jour férié chômé inclus dans une période de congés n'est pas décompté en jour ouvrable.

Le fractionnement des congés

La prise des congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à des congés supplémentaires pour fractionnement. La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Pour en savoir plus sur la prise des congés payés, consultez [notre rubrique dédiée](#).



3 La rémunération des congés payés

À la fin de chaque période de référence (au 31 mai de chaque année), vous devez calculer le montant dû à votre salarié au titre des congés payés.

La période de référence est comprise entre le 1^{er} juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

Attention, le versement des congés payés ne doit pas être effectué au 31 mai, mais à la date prévue dans votre contrat de travail.

La rémunération des congés payés ne peut être inférieure :

→ À la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée de garde égale à celle du congé payé, hors indemnités (entretien, nourriture...) : $(\text{nombre de jours de congés payés acquis} \div 6 \text{ jours}^*) \times \text{nombre d'heures de garde par semaine} \times \text{salaire horaire} = \text{montant des congés payés par maintien de salaire}$.

Cette formule simplifiée est adaptée aux contrats avec des volumes d'heures de travail hebdomadaire réguliers (conforme à l'article 48.1.1.5 de la CCN). D'autres formules existent et peuvent être utilisées par les parents employeurs en s'appuyant sur un décompte des heures de travail mois par mois.

→ Au 1/10^e de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités (entretien, nourriture...).



* paramètre fixe.

La solution la plus avantageuse pour votre salarié doit être retenue.

Le montant sera ensuite à convertir en net pour le versement et la déclaration auprès de l'Urssaf service Pajemploi.

4 Les modalités de paiement des congés payés

Les modalités de paiement des congés payés diffèrent selon les modes de versement de la rémunération.

1. Si la rémunération est mensualisée sur 52 semaines

(assistants maternels agréés et gardes d'enfants à domicile)

Les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. Le salaire mensualisé est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés, sous réserve des droits acquis par le salarié au cours de la période de référence.

2. Si la rémunération est mensualisée sur 46 semaines ou moins

(assistants maternels agréés uniquement)

La rémunération due au titre des congés payés pour l'année de référence s'ajoute au salaire mensuel. Cette rémunération peut être versée, selon l'option choisie dans votre contrat de travail :

- soit en une seule fois au mois de juin ;
- soit lors de la prise principale des congés ;
- soit au fur et à mesure de la prise des congés.

3. Si la rémunération est calculée au réel

(gardes d'enfants à domicile uniquement)

La rémunération des congés dus s'effectue au moment de la prise du congé.

Les congés sans solde entraînent une diminution de la rémunération.

5 La déclaration des congés payés

Pour déclarer les jours de congés payés, vous devez compléter le champ « **nombre de jours de congés payés** » lors de votre déclaration Pajemploi (sauf en cas de mensualisation sur 52 semaines).

1. Si la rémunération est mensualisée sur 52 semaines

(assistants maternels agréés et gardes d'enfants à domicile)

Vous ne remplissez pas le champ « **nombre de jours de congés payés** ».

2. Si la rémunération est mensualisée sur 46 semaines ou moins

(assistants maternels agréés uniquement)

Vous devez compléter le champ « **nombre de jours de congés payés** », au moment où vous rémunérez les congés à votre salariée, selon le mode de versement prévu au contrat de travail.

Pensez à convertir le montant des congés payés en heures normales.

Le montant des congés payés doit être rajouté au salaire net du mois.

3. Si la rémunération est calculée au réel

(gardes d'enfants à domicile uniquement)

Vous devez compléter le champ « **nombre de jours de congés payés** » (au moment où vous payez les congés).

Pensez à convertir le montant des congés payés en heures normales.

Le montant des congés payés doit être rajouté au salaire net du mois.

6 L'indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis, non rémunérés au jour de la date de fin du contrat de travail.



Exemple : le contrat se termine le 30 septembre 2022

Sur la période de référence N-1 (du 1^{er} juin 2021 au 31 mai 2022), le salarié a acquis 30 jours de congés. Depuis le 1^{er} juin 2022, 17 jours de congés lui ont été rémunérés. Il reste ainsi 13 jours de congés **(A)** à lui rémunérer.

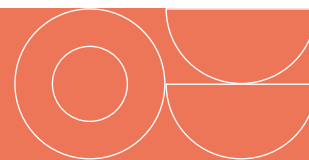
Sur la période de référence de l'année en cours (du 1^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022, date de la fin de contrat) le salarié a acquis 10 jours de congés qu'il aurait normalement dû prendre à compter du 1^{er} juin 2023. Ces 10 jours de congés **(B)** doivent également lui être rémunérés.

Pour chaque période de référence, il faut calculer le montant des congés payés correspondant.

Il faut ensuite additionner les deux montants **(A + B)** pour connaître l'indemnité compensatrice de congés payés à verser au salarié.



Qui contacter ?



Pour les questions relatives à la déclaration sur Pajemploi :

 **L'Urssaf service Pajemploi**
www.pajemploi.urssaf.fr

Pour les questions relatives à la législation
en vigueur, au droit du travail, à la relation employeur/salarié :

 **La Ddets de votre département**
<https://travail-emploi.gouv.fr>



pajemploi.urssaf.fr

Vous avez des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter
pour un suivi personnalisé :



[Téléphone et courriel](#)

Suivez nos dernières actualités :



[Lettre d'information](#)



[@Urssaf](#)



[@L'actu des Urssaf](#)