Ecrit par Echo du Mardi le 28 janvier 2025

Congés payés : Connaissez-vous tous les congés auxquels vous pouvez avoir droit ?



Chacun sait que les salariés ont droit à 5 semaines de congés payés par an. Mais la loi accorde sous certaines conditions ou à certaines catégories d'entre eux des congés supplémentaires. Quels sont-ils ? Qui peut en bénéficier ? Comment les calculer ? Les réponses d'Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, éditeur spécialiste du droit social.

Les congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal

Les 4 premières semaines de congés payés (24 jours ouvrables/20 jours ouvrés) sont appelées congé principal. Lorsque vous les prenez en plusieurs fois, on parle alors de fractionnement du congé principal. Exemple : Vous souhaitez partir à l'étranger en septembre pour profiter de la basse saison. Si le repos hebdomadaire au sein de votre entreprise est le dimanche, vous devez alors prendre au minimum vos vacances du lundi 22 septembre 2025 au dimanche 4 octobre 2025. Les 12 jours ouvrables de congés seront bien compris entre deux jours de repos hebdomadaires, les dimanches 28 septembre et 5 octobre.

Les deux semaines restantes, ainsi que la 5e semaine de congés, pourront être posées de façon discontinue durant l'année.

Ecrit par Echo du Mardi le 28 janvier 2025

Dans ce cas de figure, vous pouvez bénéficier de :
● 2 jours supplémentaires, si vous avez pris au moins 6 jours en dehors de la période légale,
● 1 jour supplémentaire, si vous avez pris entre 3 et 5 jours en dehors de la période légale.

Pour cela, il faut :
● avoir acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés,
● pris 12 jours continus entre 2 jours de repos hebdomadaires (soit 2 semaines), pendant la période légale entre le 1er mai et le 31 octobre de la même année,
● poser au moins 3 jours ouvrables en dehors de la période légale.

Attention !
– Un accord d'entreprise ou votre convention collective peuvent supprimer tout droit à des jours de fractionnement ou en modifier le nombre. Vérifiez-le !
– Lorsque vous sollicitez le fractionnement de vos congés payés, votre employeur peut subordonner son accord à votre renonciation écrite à ces jours supplémentaires de congés.

Les congés supplémentaires pour enfant à charge
Les salariés ayant à charge des enfants de moins de 15 ans (aucune condition d'âge n'est fixée pour les enfants en situation de handicap) au 30 avril de l'année en cours et vivant dans leur foyer peuvent bénéficier de congés supplémentaires.

● Les salariés de moins de 21 ans
Les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

● Les congés supplémentaires pour les salariés ayant au moins 21 ans
Les salariés ayant au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Et ce, même si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Attention !
– Le cumul des congés supplémentaires et des congés payés ne doit pas excéder la durée maximale du congé annuel légal, soit 30 jours ouvrables.
– Si votre entreprise accorde plus de 30 jours de congés, pour l'octroi des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge, le plafond reste fixé à l'acquisition totale de 30 jours ouvrables. Vous ne prenez pas en compte la durée maximale de congé accordée par votre entreprise.

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !