



JOB'S NEWS

Mercredi 13 et Jeudi 14 novembre 2024



Gestion des congés payés



Sommaire



1. Les notions de base
2. L'acquisition des congés payés
3. Le décompte des congés payés
4. Congés et Arrêt maladie
5. Le cas particulier du CDI
6. La fin de contrat
7. L'organisation des congés



1. Les notions de base



Définir les périodes :

- Périodes d'acquisition :

- Légale : 01/06/N-1 au 31/05/N
- Civile : 01/01/N-1 au 31/12/N-1
- Saison sportive : 01/09/N-1 au 31/08/N

- Périodes de prise de congés payés :

- Légale : 01/06/N au 31/05/N+1
- Civile : 01/01/N au 31/12/N
- Saison sportive : 01/09/N au 31/08/N+1

Définir le type de jours :

- jours ouvrables : du lundi au samedi
- jours ouvrés : du lundi au vendredi



2. L'acquisition des CP



- Qui ?** Tous les salariés sous contrat de travail (CDI, CDII, CDD, apprentissage, professionnalisation)
- Quand ?** Dès le 1^{er} jour du contrat
- Combien ?**
- calcul en jours ouvrables : 2,5 jours par mois de travail effectif
soit un maximum de 30 jours par période d'acquisition (5 semaines)
 - calcul en jours ouvrés : 2,08 jours par mois de travail effectif
soit un maximum de 25 jours par période d'acquisition (5 semaines)

**Le salarié à temps partiel acquiert le même nombre de jours qu'un temps plein :
une vigilance particulière est à avoir pour le décompte des jours de congés.**

Le temps de travail effectif

Est considéré comme temps de travail effectif :

- Tous types de congés (CP, RTT, récupération, congés événements familiaux,...)
- Absences maladie et accident du travail/trajet du salarié
- Formation
- Absences activités syndicales
- Absences obligatoire civique (journées défenses et citoyenneté, réserviste, congés représentant local ou parlementaire,...)

N'est pas du temps de travail effectif :

- Autres absences liées à la santé (congés enfants malades, proches aidants, présence parentale,...)
- Congé parental d'éducation à temps plein
- Absences pour grève
- Période de mise à pied disciplinaire.



3. Le décompte des CP



Par principe les congés payés se posent par journée entière ou ½ journée

- Calcul en jours ouvrables : seul le dimanche et les jours fériés non habituellement travaillés ne sont pas décomptés (6 jours par semaine)
- Calcul en jours ouvrés : seul les jours travaillés sont décomptés (5 jours par semaines)
- Les temps partiels : la période à décompter court du 1^{er} jour de congés jusqu'au jour travaillé suivant

4. Congés payés / arrêt de travail

Deux cas à retenir :

- Le salarié a un arrêt qui commence avant sa période de congés : il sera considéré en arrêt jusqu'à la date de fin de celui. Les jours de congés ne seront pas décomptés.
- Le salarié a un arrêt qui commence alors qu'il est déjà en congé : le salarié sera en congé pendant toute la période prévue. Si l'arrêt maladie n'est pas fini à cette date de reprise, les règles de la gestion maladie s'appliqueront.

5. Congés et le CDIi



Le Contrat à Durée Indéterminé Intermittent est une particularité du milieu professionnel sportif. Il est utilisé pour gouverner la relation Employeur / Salarié sur du temps très partiel avec des périodes non travaillées programmées (généralement les vacances scolaires).

Il est alors admis, au vu de l'alternance des périodes travaillées et non travaillées qui représente plus 5 semaines annuelles, de verser mensuellement une indemnité de 10% du salaire brut.

6. Les fins de contrats



Quelque soit le motif de rupture du contrat (fin de CDD, démission, rupture conventionnelle...), l'employeur devra rémunérer les congés payés acquis et non pris par le salarié.

L'indemnité de congés sera calculée et mise en brut sur le dernier bulletin de salaire.

7. L'organisation des Congés

Principes d'ordre public (règle à laquelle on ne peut pas déroger) :

- Le salarié doit avoir 2 semaines consécutives (au minimum) entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (hors saisonniers)
- La 5^{ème} semaine ne peut pas être prise en même temps que le congé dit principal (sauf le cas d'un expatrié, ou salarié souhaitant retourner dans son pays d'origine)

En respectant ces impératifs, chaque employeur peut mettre en place une procédure, des règles afin de ne pas pénaliser le fonctionnement de l'association par exemple :

- sur une activité estivale très forte comme des sports nautiques, l'employeur peut interdire les congés de juillet à août.
- Sur une association qui n'a pas d'activité l'été (club de basket), l'employeur peut imposer de prendre plus de congés payés que les deux semaines obligatoires.

7. L'organisation des Congés



Procédure :

- Quand votre salarié doit-il faire sa demande de congés ?
- Comment doit-il la faire : formulaire, mail ?
- Comment la validez-vous ?

Les règles et procédures doivent être connues des salariés. Pour cela, vous pouvez rédiger une note de service par exemple.

Temps d'échanges



COMITÉ DÉPARTEMENTAL OLYMPIQUE ET SPORTIF



22

Un
projet,
une idée ?



Expositions, jeux...

Affiches officielles des JO, Histoire du Sport...

Animations pédagogiques

Tapis de jeux, mascottes, valeurs de l'olympisme,...

Sensibilisation à thèmes

Sport santé, nutrition, développement durable,...

Service de paie

Bulletins de salaire, charges sociales, conseils,...

Outil comptable

Pour les associations, facile d'utilisation, plateforme en ligne,...

Au service du sport en Côtes d'Armor !

✉ secretariat@cdos22.fr

☎ 02 96 76 25 01 - 07 69 74 80 11

📍 Maison Départementale des Sports

Côtes d'Armor
le Département



18 Rue Pierre de Coubertin - 22440 PLOUFRAGAN

AGENCE
NATIONALE
DU SPORT



CÔTES-D'ARMOR

Impact
EMPLOI
ASSOCIATION