

## **NOTE D'INFORMATIONS**

# **MODALITÉS DE CALCUL DES CONGÉS ANNUELS: CONDITIONS ET FONCTIONNEMENT**



**8.1.** On sait que les dispositions des articles 25.1 à 25.11 du code du travail abordent les conditions et fonctionnement des congés payés. Ces articles précisent que le salarié acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de 2.2 jours ouvrables par mois de service effectif. La durée annuelle du congé précédemment défini peut-être augmentée (d'un (1) jour ouvrable supplémentaire après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou 2 jours ouvrables supplémentaires après 10 ans d'ancienneté ; pour les expatriés qui ont droit à 5 jours ouvrables par mois, etc...)

## **8.2 Les conditions à respecter pour bénéficier des congés payés :**

Suivant les dispositions de l'article 25.3 du code du travail, le salarié n'a droit à ses congés payés qu'après avoir effectué un service d'une durée égale à un (1) an dans la même entreprise, à savoir douze (12) mois révolus après l'embauche ou après le retour de ses précédents congés.

Il est possible de discuter avec l'entreprise pour négocier un départ avant la durée égale à un (1) an.

De plus, il convient de noter que le droit aux congés payés nécessite tout de même une autorisation par l'employeur afin de prendre en compte l'activité de la société et éviter de la pénaliser ou la ralentir. Enfin, le délai maximum de prise de congés peut s'étaler jusqu'à deux (2) ans, au-delà duquel, l'employeur doit pouvoir trouver une solution avec le salarié pour la prise en compte effective de ses congés payés (accumulation pris en plusieurs blocs ou remboursement en argent).



### 8.3. Le fractionnement des congés payés :

Le principe est que le congé payé acquis par le salarié soit pris en totalité, selon le nombre de congés accumulés. Cependant, le code du travail en son article 25.6 donne la possibilité de fractionner les congés payés acquis, après échanges avec ledit salarié, à condition que le salarié bénéficie d'un repos d'au moins quatorze (14) jours consécutifs.

De plus, le rappel du salarié pendant ses congés payés et utilisés doit être pratiqué dans l'urgence absolue et ne pas faire l'objet d'une démarche quasi quotidienne. Le rappel devrait aussi être suivi de la part de l'employeur par un réajustement (rattrapage) des

jours ou heures de rappel.

### 8.4. L'allocation de congés payés :

Pendant la durée du congé payé, l'employeur doit verser au travailleur une rémunération dite « allocation de congé payé » au moment de son départ en congé comme le précise l'article 25.7 du code du travail. Cela veut dire qu'à son départ, le salarié perçoit deux (2) rémunérations et qu'à son retour, il ne percevra aucune rémunération dans le mois de retour. Certains employeurs décident de payer le congé comme un salaire pour éviter une interruption d'un mois dans le paiement des salaires.



Cela doit faire l'objet d'une information générale par l'employeur et un ajustement en fin d'année.

Le calcul de l'allocation de congé payé est effectué sur la base de l'ensemble des rémunérations perçues par le salarié, suivant deux méthodes de calculs (la méthode des 12 derniers mois et la méthode référendaire). Pour déterminer le montant du congé payé, il faut tenir compte du nombre de jours calendaires (ouvrables \*1,25).



## 8.5. L'indemnité de congé payé en cas de rupture de contrat :

Suivant les dispositions de l'article 25.8 du code du travail, en cas de rupture de contrat de travail, si le salarié n'a pas pris ses congés payés acquis, une indemnité dite de congés payés est calculée sur la base des droits à congés acquis, au jour de l'expiration du contrat. Elle doit lui être versée à titre de compensation dans le calcul du solde de tout compte. Elle est due quelque soit la forme de rupture de contrat avec le salarié.

Il est donc important pour l'employeur de tenir de façon strict un registre de congés payés pour pouvoir verser en intégralité les droits acquis non utilisés par le salarié au moment de son départ ■



# Des questions ? Contactez-nous.

---

Tour SAMA Plateau, Abidjan  
+225 07 59 46 46 56  
[contact@mhconsultingafrica.com](mailto:contact@mhconsultingafrica.com)

