

Congés payés : mode d'emploi

Les salariés ont droit chaque année à des congés payés d'une durée maximale de 5 semaines depuis 1982.

Les règles de calcul et d'indemnisation de ces périodes non travaillées sont régies par le code du travail et certains accords ou conventions collectives peuvent proposer des dispositions plus favorables : il convient donc de se renseigner !

Très simple d'un premier abord, les règles de calcul et d'indemnisation des congés payés sont plus complexes qu'un simple raccourci à « J'ai droit à 5 semaines de vacances... ». Ce dossier thématique vous propose donc un résumé d'un article très complet publié sur le site www.netpme.fr reprenant les principales dispositions du code du travail en la matière.

I - Calcul et prise des congés payés

Le salarié a droit à des congés payés et doit obligatoirement les prendre. En conséquence, ils ne peuvent faire l'objet d'une compensation financière en cas de non utilisation ; les congés non pris sont donc perdus.

L'article L3141-3 du code du travail prévoit que tout salarié peut prétendre à un congé payé dès qu'il justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant une période de 10 jours minimum et la durée de ce congé dépend du temps exécuté par le salarié dans l'entreprise.

La durée des congés payés

La durée des congés payés correspond à 2.5 jours ouvrables par mois de présence effective dans l'entreprise. Les jours ouvrables correspondent à tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise et, sauf dispositions plus favorables, la durée totale des congés payés ne peut dépasser 30 jours ouvrables, c'est-à-dire 5 semaines.

Ainsi et conformément à l'article R3141- 3 du code du travail, un salarié ayant exercé une activité chez le même employeur, pendant la période de référence du 1er juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année civile en cours, bénéficie de 30 jours de congés légaux.

Le mois de présence dans l'entreprise correspond à une période de 4 semaines ou 24 jours de travail mais certaines périodes d'absence

DOSSIER THEMATIQUE N° 15

Congés payés : mode d'emploi

SOMMAIRE :

I - Calcul et prise des congés payés

La durée des congés payés

La phase des congés

L'ordre des départs

Le décompte des congés

Fractionnement

Congé supplémentaire

Fermeture de l'établissement

II - Paiement des congés payés

L'indemnisation

L'indemnité compensatrice de congé

Source :



Le Club de Gestion

sont prises en compte pour la détermination de la durée du congé (article L3141-5 du code du travail). Il s'agit :

- des périodes de congés payés de l'année antérieure,
- des périodes de congé maternité, paternité et d'adoption,
- des contreparties obligatoires en repos concernant les heures supplémentaires,
- des jours de repos accordés dans le cadre de la répartition et l'aménagement des horaires (article L3122-2 du code du travail),
- des périodes de suspension du contrat de travail pour raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'un an).

La phase des congés

La convention ou l'accord collectif, applicable à l'entreprise, fixe la période de congés payés. A défaut de ces dispositions, c'est l'employeur qui fixe la période de prise de congés selon les usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Cette période est comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année (article L3141-13 du code du travail).

La période des congés doit être portée à la connaissance du salarié deux mois avant l'ouverture de celle-ci par l'employeur (article D3141-5 du code du travail).

Important : L'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation des congés payés constitue une circonstance exonératoire de la faute du salarié qui refuse de travailler, alors qu'il avait averti son employeur de son intention de prendre des congés sur la période litigieuse et que son employeur n'avait pas opposé de refus à sa demande (cass. Soc. du 24 mars 2010 n°08-42.17).

Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption constituent un cas particulier : ils ont droit à leur congé payé annuel quelle que soit la période de congé payé retenue par l'employeur ou l'accord collectif pour le personnel de l'entreprise (article L3141-2 du code du travail).

L'ordre des départs

En l'absence de clauses dans une convention ou accord collectif, de stipulation dans des usages, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte (article L3141-14 du code du travail) :

DOSSIER THEMATIQUE N° 15

Congés payés : mode d'emploi

LE PRECEDENTS DOSSIERS THEMATIQUES :



DT13 – Préparez l'intervention de votre expert-comptable



DT14 – Domaines de compétence de l'expert-comptable

Le Club de Gestion

- de la situation de famille des bénéficiaires et notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire d'un PACS,
- de la durée de leurs services chez l'employeur,
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les salariés conjoints ou liés par un PACS d'une même entreprise peuvent prétendre à un congé parallèle (article L. 3141-15 du code du travail).

Cet ordre de départ doit être communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et faire l'objet d'un affichage dans les locaux normalement accessibles de l'entreprise (article D3141-6 du code du travail).

La date des congés et l'ordre des départs ne peuvent pas faire l'objet d'une modification dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (article L3141-16 du code du travail).

Le décompte des congés

La durée maximale du congé prise en une seule fois est de 24 jours ouvrables.

Cependant, le salarié qui démontre des contraintes géographiques particulières peut déroger à cette disposition (article L3141-17 du code du travail). Le premier jour de congé décompté est celui durant lequel le salarié aurait normalement dû reprendre son travail (un lundi par exemple).

La période de congé se décompte en jours ouvrables. Toutefois, rien n'empêche l'employeur de la calculer en jours ouvrés (du lundi au vendredi), à condition que, ce procédé ne soit pas défavorable au salarié. Dans cette éventualité, 30 jours ouvrables correspondent à 25 jours ouvrés.

Important : Lorsque le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrables, le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié tombe un jour ouvrable, même s'il est chômé dans l'entreprise. Il n'en est pas ainsi si les congés payés sont calculés en jours ouvrés. Dès lors, le jour férié intervenant un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte du congé (cass. soc. du 27 octobre 2004 n°02-44.149).

DOSSIER THEMATIQUE N° 15

Congés payés : mode d'emploi

LES DOSSIERS SPECIAUX :



DS1 – Les 10 clés de réussite de la création d'entreprise



DS2 – Le congé pour la création d'entreprise

Le Club de Gestion

Ne peuvent faire l'objet d'une déduction du congé annuel (article D3141-4 du code du travail) :

- les absences autorisées,
- les congés de maternité, de paternité, d'adoption,
- les absences pour maladie ou accident,
- les jours de chômage,
- les périodes de préavis,
- les périodes obligatoires d'instruction militaire.

Fractionnement

Le fractionnement du congé principal (24 jours ouvrables au plus) est possible. En revanche, si le congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables, celui-ci doit alors être continu. Le congé principal supérieur à 12 jours et au plus égal à 24 jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dans cette éventualité, l'un de ces fractionnements doit être au moins égal à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire (article L3141-18 du code du travail).

La fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus doit être octroyée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours de congés payés qui restent dus peuvent être accordés en dehors de cette date, en une ou plusieurs fois (article L3141-19 du code du travail).

***Important** : Le salarié qui prend des congés fractionnés, bien qu'ayant exprimé son désaccord sur les dates retenues par l'employeur, ne peut fixer unilatéralement la date de reprise de son travail (cass. soc. du 10 mars 2004 n° 01-44.941).*

Congé supplémentaire

Des jours de congé supplémentaire sont attribués quand une fraction du congé est fixée en dehors de la période légale :

- il est de 2 jours ouvrables lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6.
- il est de 1 jour ouvrable lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours.

Un accord ou une convention collective, ainsi qu'un accord du salarié, peuvent déroger à ces dispositions (article L3141-19 du code du travail).

DOSSIER THEMATIQUE N° 15

Congés payés : mode d'emploi

NetPME :



Ressources pour créateurs et
chefs d'entreprise

Le site :

www.netpme.fr

Le blog :

www.blog.netpme.fr

Le forum :

www.forum.netpme.fr

Fermeture de l'établissement

Dans l'éventualité où le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, avec l'agrément des salariés (article L3141-20 du code du travail).

Paiement des congés payés

L'indemnisation

Le montant de l'indemnité correspond au dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence du 1er juin au 31 mai. Cette rémunération brute totale doit inclure (article L3141-22 du code du travail) :

- l'indemnité de congé de l'année précédente,
- les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire,
- les périodes assimilées à un temps de travail effectif considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement (congé maternité par exemple).

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période de congé payé. Cette rémunération est calculée en fonction (article L3141-22 du code du travail) :

- du salaire acquis pour la période précédent le congé,
- de la durée du travail effectif de l'établissement.

***Important :** Pour la détermination de l'indemnité de congé, il faut tenir compte des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne bénéficierait pas pendant la période de congé (article L.3141-23 du code du travail).*

Le contrat de travail ou des usages peuvent prévoir un montant d'indemnités de congé supérieur aux dispositions ci-dessus (article L3141-25 du code du travail).

L'indemnité compensatrice de congé

L'indemnité compensatrice de congé payé est versée lors de la rupture du contrat de travail et si le salarié n'a pas bénéficié de la totalité de ces congés. Elle correspond à la fraction de congé non pris. Lorsque le décès du salarié survient alors qu'il n'a pas pris son congé annuel, les ayants

Congés payés : mode d'emploi

TAGS :

Salariés, Calcul, Règles, Congés payés, Employeurs, Jours ouvrables, Délai , Période, Mai à Juin, 2.5 jours, Droits, Durée, Dispositions, Convention collective, Fermeture, Jours fériés, Prise des congés, Vacances, Période, Code du travail, Heures, Travail, Absence...

Le Club de Gestion

droit obtiennent le paiement de cette indemnité (article L3141-26 du code du travail).

 Pour lire l'article complet, je vous invite à vous rendre sur le site de NetPME et profiter de cette visite pour découvrir toute l'information qui vous sera utile : www.netpme.fr



Martial Mecquignon,
Juriste,
Rédaction de NetPME,
redaction@netpme.fr

ABONNEMENT :

Vous n'êtes pas abonné aux dossiers du **Club de Gestion**, abonnez-vous gratuitement par mail :

abonnement@club-gestion.fr

Pour recevoir tous les dossiers dès leur parution.

DOSSIER THEMATIQUE N° 15

Congés payés : mode d'emploi

COMMENTAIRES :

Pour lire les commentaires publiés et commentez cet article à votre tour :

[Cliquez ici](#)

CONTACTS :

Retrouvez tous les dossiers thématiques sur www.club-gestion.fr dans la rubrique « Dossiers thématiques ».

Pour toute information complémentaire sur cet article ou sur le Club de Gestion, contactez-nous par mail :

contact@club-gestion.fr