

L'ENSEMBLE  
DES PRUD'HOMMES  
C'EST QUE LES 78  
MILLIONS DE SALARIÉS  
DE DROIT PRIVÉ...

NE SOIENT PAS  
PRIVÉS DE DROITS  
TOUT COURT !!



# Depuis les Prud'hommes

(Document interne)

Union  
syndicale  
**Solidaires**  
91

**N°30**  
(Juin 2011)

Le "congé" est un terme qui provient probablement du langage de la marine pour désigner l'autorisation donnée à un membre d'équipage de quitter le navire.

Dans le droit du travail, le mot congé désigne à la fois, d'une part, la période pendant laquelle un salarié est autorisé à quitter provisoirement son emploi : **les vacances**

et d'autre part, l'écrit par lequel l'une ou l'autre des parties dénonce le Contrat de Travail.

Lorsque le congé est donné par l'employeur il s'agit d'un "licenciement". Si c'est le salarié qui donne son congé, il démissionne !

Dans ce numéro nous allons aborder **les vacances** :

## Un siècle de congés payés :

**1906** : Le dimanche devient un jour de repos.

**1936** : Le Front Populaire décrète les premiers congés payés (de 15 jours) et le passage de la semaine de 48 heures à 40 heures.

**1956** : Troisième semaine de congés payés.

**1969** : Quatrième semaine de congés payés.

**1982** : Cinquième semaine de congés payés alors la durée hebdomadaire de travail passe à 39 heures.

**2000** : Passage à la semaine de 35 heures (loi Aubry).

## «Les Congés payés»

Le droit à congés est ouvert, dès lors, que le salarié a accompli au minimum 10 jours de travail ou temps de travail assimilé (Code du Travail article L.3141-3). Le Droit européen n'impose pas de minimum, cela implique une future mise en conformité du Droit français.

La période de référence est la période durant laquelle les salariés acquièrent le droit à congés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit l'horaire de travail, la forme du contrat (durée déterminée, indéterminée, temps partiel ...).

Elle est fixée du 1er juin de l'année précédent au 31 mai de l'année en cours (Code du Travail article L.3141-11).

Cette période peut-être modifiée par convention ou accord d'entreprise.

Les périodes suivantes sont considérées comme équivalent à un mois de travail (Code du Trav. article L.3141-4; Cour de Cassation sociale 19 juillet 1994, n° 90-43147, BC V n° 249) :

4 semaines ;

20 jours travaillés pour un horaire réparti sur 5 jours ;

22 jours travaillés pour un horaire réparti sur 5,5 jours ;

24 jours travaillés pour un horaire réparti sur 6 jours.

L'absence du salarié au cours de la période de référence ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Le ministère du travail préconise que le travailleur justifiant, au cours de la période de référence, de 48 semaines ou de douze fois 24 jours de travail effectif ou 22 ou 20 selon l'horaire hebdomadaire ait droit à son congé intégral.

## Période de travail effectif :

Sont assimilés à des périodes de travail effectif (Code du Travail, article L.3141-5) :

Les périodes de repos payés (congés payés de l'année précédente, jours fériés chômés, repos compensateurs d'heures supplémentaires prévus par l'article L.3121-11, jours de repos acquis au titre de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail (jours RTT) ;

Les congés légaux (pour événements familiaux, maternité, paternité, adoption ...) ;

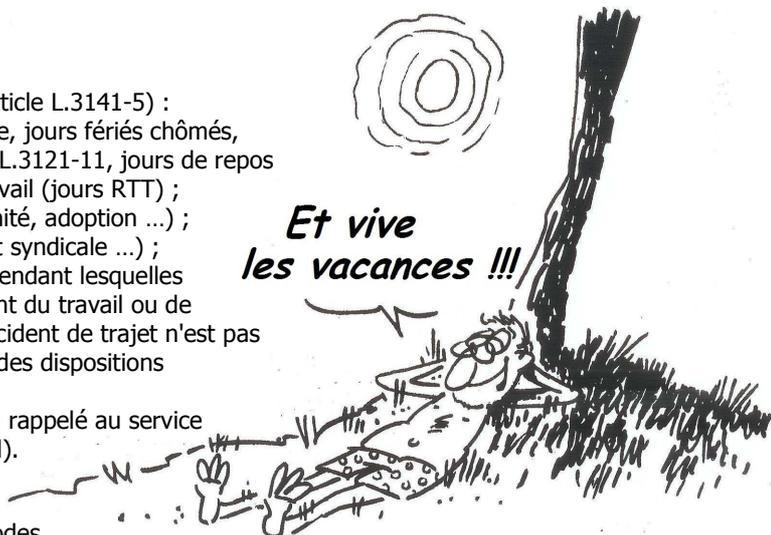
Les congés de formation (inclus formation économique, sociale et syndicale ...) ;

Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (L'interruption de travail consécutif à un accident de trajet n'est pas considérée comme période assimilée à un temps de travail, sauf si des dispositions conventionnelles le prévoient) ;

Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque (c'est encore dans la Code du Travail).

Les autres périodes non travaillées, notamment, l'absence pour maladie, les jours de grève, ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés, sauf dispositions conventionnelles différentes.

Et vive  
les vacances !!!



# La durée des congés payés.

## Le nombre de jours de congés payés :

La durée du congé est égale à 2,5 jours ouvrables, par mois de travail effectif, c'est-à-dire 30 jours ouvrables ou 5 semaines par année complète de travail.

Exemple 1: Salarié embauché le 15 janvier

Période de référence : 1er février au 31 mai

Droit à congés = 2,5 jours ouvrables X 4 mois = 10 jours ouvrables. Le mois de janvier n'ouvre pas droit à congé; la durée étant inférieure à un mois de travail effectif.

Exemple 2 : Salarié embauché le 1er mars

Période de référence : 1er mars au 31 mai

Droit à congés = 2,5 jours ouvrables X 3 mois = 7,5 jours ouvrables (7,5 étant arrondi au nombre immédiatement supérieur).

**Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables.**



**Décompte des jours de congés :** La loi prévoit le décompte en jours ouvrables (6 jours par semaine), mais certaines entreprises décomptent les congés en jours ouvrés (5 jours par semaine), elles établissent, alors, une équivalence : 30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés.

### **En jours ouvrables :**

Tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et des jours fériés chômés sont décomptés. Le premier jour décompté étant le jour où le travail aurait dû normalement reprendre (lundi ou mardi suivant le cas), cette règle s'applique à l'identique pour les salariés à temps partiel.

### **En jours ouvrés :**

Les jours de la semaine normalement travaillés, par le salarié, sont décomptés.

**Les jours fériés :** Si la période de congé inclus un jour férié chômé il n'est pas décompté pour le calcul de la durée du congé.

**Les ponts :** Lorsque l'employeur octroie un pont, la jurisprudence considère qu'il s'agit d'un jour ouvrable ne donnant lieu ni à congé supplémentaire, ni à indemnisation supplémentaire.

Sauf si la Convention Collective en dispose autrement.

# L'organisation des congés payés.

**Période des congés payés :** La période de congé payé est fixée par les Conventions ou Accords Collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de Convention ou d'Accord Collectif de travail elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise (Code du Travail article L.3141-13).

## Ordre des départs :

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des Conventions ou Accords Collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des Délégués du Personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte (Code du Travail article L.3141-14) :

De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (Code du Travail article L3141-15) ;

De la durée de leurs services chez l'employeur ;

Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Une fois établi, l'ordre des départs doit être communiqué aux salariés au minimum quinze jours avant leur départ et être affiché (Article D.3141-6 du Code du Travail).

## Modification des dates de départ :

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (Article L3141-16 du Code du Travail).

## Obligations des parties :

**Pour l'employeur :** Il doit consulter les représentants du personnel sur l'ordre des départs en congés et les périodes de congé, le Comité d'Etablissement sur le plan d'étalement des congés et sur les périodes de congés lorsqu'il n'y a pas de fermeture annuelle.

**Pour le salarié :** Il doit impérativement prendre ses congés payés et respecter les dates fixées par l'employeur et il ne doit pas exercer d'activité salariée pendant son congé.

**Report des congés payés :** En principe, sauf cas exceptionnels, les congés non pris, durant la période légale, ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre, excepté s'il est établi que c'est du fait de l'employeur que ces congés n'ont pu être pris.

## Le report des congés au-delà du cadre annuel peut être prévu :

Lorsque la durée du travail est décomptée à l'année (modulation ou réduction du temps de travail sous forme de jours de repos pris à l'année ou forfait jours pour les cadres), le report des jours doit être prévu par l'accord qui doit préciser les modalités de congés reportés, les cas de report et dans quelles conditions ils peuvent être effectués pour alimenter un compte épargne-temps dans la limite de dix jours par an. Ce report se cumule avec celui de la cinquième semaine prévue pour les salariés désireux de bénéficier d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise (Code du Travail article L.3151-1 et suivants).

**Durée et fractionnement du congé :** La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (Article L.3141-17 du Code du Travail), ni être inférieure à 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre. La 5ème semaine doit être prise séparément. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord des salariés (Article L.3141-18 du Code du Travail).

Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le report des jours de congés au-delà des 24 jours ouvrables peuvent être effectués par les salariés qui envisagent de prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise, ce jusqu'à la date de leur départ. Le cumul peut porter au maximum sur 6 années.

Pour que le fractionnement soit possible il faut : que employeur et salarié soient d'accord, que le congé principal d'au moins 12 jours continus ait été pris entre le 1er mai et le 31 octobre, que la fraction du congé principal soit comprise entre 3 et 5 jours, pour bénéficier d'un jour supplémentaire, ou supérieure à 6 jours, pour bénéficier de deux jours supplémentaires, quand la période se situe entre le 1er novembre et le 30 avril de chaque année.

Exemple 1 : Le salarié prend 20 jours ouvrables de congés en juillet puis 4 jours en novembre accolés à la cinquième semaine alors 1 jour supplémentaire pour fractionnement lui est accordé.

Exemple 2 : Le salarié prend 18 jours ouvrables de congés en juillet puis 6 jours en novembre accolés à la cinquième semaine alors 2 jours supplémentaires pour fractionnement lui sont accordés.

Exemple 3 : Le salarié prend 18 jours ouvrables de congés en juillet puis 4 jours en octobre et 2 jours en novembre, aucun jour supplémentaire pour fractionnement lui est accordé car les 4 jours pris pendant la période légale ne donnent pas lieu à jour supplémentaire.

Le fractionnement de la 5ème semaine n'ouvre pas droit à jours supplémentaires.

**Incidence de la maladie sur les congés payés :** Une décision de la justice européenne édicte une règle favorable aux salariés. Le salarié malade doit conserver son droit à congés.

Le même régime doit donc s'appliquer que le salarié revienne d'un arrêt maladie ou d'un arrêt consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle : ses congés acquis sont reportés après la date de reprise du travail, même si la période de prise des congés payés est close.

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit aux congés payés, sauf dispositions conventionnelles particulières.

Cependant, l'employeur ne peut déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

**Si la maladie se déclare avant le départ en congé :**

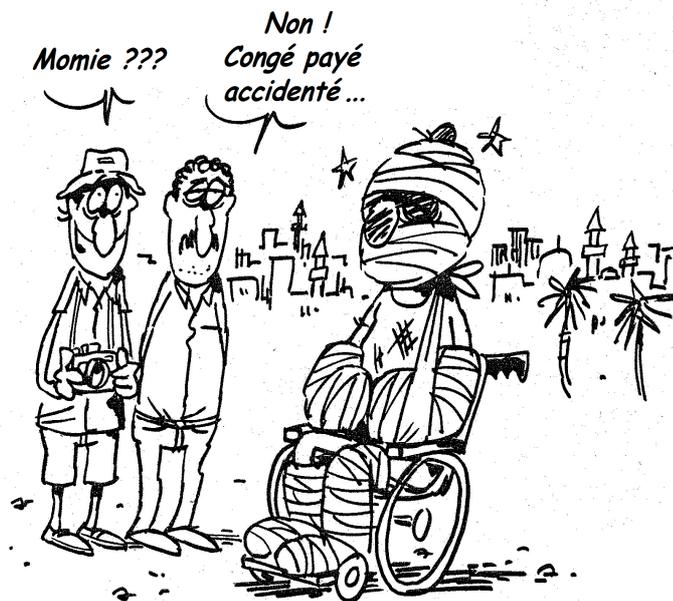
Le salarié conserve son droit à congé et peut demander à bénéficier d'un congé ultérieurement.

L'employeur devra permettre au salarié de prendre les congés non pris du fait de l'arrêt de maladie si celui-ci prend fin avant que la période des congés payés soit close.

L'indemnité compensatrice de congés payés n'étant pas cumulable avec les indemnités journalières de la sécurité sociale l'employeur n'a aucune obligation de procéder au versement d'une indemnité compensatrice pour congés non pris.

**Si la maladie se déclare pendant les congés :** La durée de la maladie n'interrompt pas le congé, en conséquence, le salarié ne peut prolonger son congé de la durée de sa maladie. Il doit respecter la date retour prévue.

Le salarié reçoit l'indemnité normalement de congés payés ainsi que les indemnités de la sécurité sociale dans la limite du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.



Le report de congés non pris par suite de maladie ou le bénéfice d'une indemnité compensatrice de congés payés peuvent être prévus par certaines Conventions Collectives.

Si une cure thermale, justifiée médicalement, n'est pas prescrite à une date déterminée, l'employeur peut exiger que le salarié effectue sa cure pendant ses congés payés. Dans ce cas, le salarié peut cumuler l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de Sécurité sociale.

**Incidence des événements familiaux sur les congés payés :**

Lorsqu'un événement familial (naissance, adoption, mariage, décès ...) intervient pendant les congés payés, le salarié ne peut prétendre bénéficier ni d'un report de ce congé, ni d'une indemnisation supplémentaire, ni d'une prolongation de ses congés payés.

**Incidence de la rupture du contrat de travail :**

**Rupture du contrat avant le départ en congé :**

En cas de démission du salarié ou d'une notification de licenciement avant le départ en congé le préavis est suspendu pendant la durée des congés. La durée du préavis ne peut être imputée sur les congés annuels.

**Rupture du contrat pendant les congés :** Que ce soit en raison de la démission du salarié ou d'un licenciement, le préavis ne commencera à courir qu'au retour de vacances. L'entretien préalable avec le salarié ne peut avoir lieu pendant les congés payés.

**Fermeture de l'entreprise pour congés annuels :** L'employeur peut décider de la fermeture de l'établissement pendant la durée des congés payés après consultation du Comité d'Etablissement (marche générale de l'entreprise) et des Délégués du Personnel (organisation dates de congés).

### Allocation de chômage partiel congés payés :

Les salariés ne bénéficiant pas de la totalité du droit à congé peuvent obtenir des allocations pour privation partielle d'emploi, à titre individuel (sauf si embauchés, en cours d'année, ils ont perçu, lors du précédent emploi, une indemnité compensatrice de congés payés correspondante). La demande d'allocation est faite par l'employeur auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle.

### Congés supplémentaires aux jeunes mères de famille :

Les salariées ou apprenties, de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours, peuvent bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré de : 2 jours par enfant à charge de moins de 15 ans ou 1 jour si le congé légal n'excède pas six jours.

### Congés supplémentaires aux jeunes travailleurs :

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours, peuvent, à leur demande, bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables, même s'ils n'ont pas travaillé pendant toute la période de référence. Toutefois ils ne seront rémunérés que pour les droits à congés qu'ils ont acquis de leur temps de travail effectif.

### Les Conventions Collectives peuvent accorder des congés payés supplémentaires dont les règles peuvent être différentes de celles prévues par le Code du Travail.

### Indemnisation des congés payés :

Elle ne peut être inférieure au salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Elle est calculée sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ou de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler. Règle dite "du maintien du salaire".

En cas de rupture du contrat de Travail, l'indemnité compensatrice des congés payés se calcule sur les mêmes bases.

### C'est le mode de calcul le plus avantageux, pour le salarié, qui est retenu.

**Avantages sociaux :** Réduction sur les billets SNCF pour congé annuel (créés en 1936 par le Front Populaire).



C'est la réduction de 25 % une fois par an, à l'occasion des congés des salariés, pour un voyage aller et retour ou circulaire d'au moins 200 kms ou la réduction de 10 % sur les services de tourisme SNCF ou la réduction de 50 %: si les trajets aller et retour sont effectués en période bleue, si le salarié règle au moins la moitié du billet avec des chèques vacances.

**Sont bénéficiaires :** Les salariés et leur famille, les travailleurs à domicile, artisans, exploitants agricoles (sous certaines conditions) les demandeurs d'emploi bénéficiant d'une allocation versée par Pôle Emploi, les stagiaires de la formation professionnelle, les préretraités, les pensionnés, les retraités, les allocataires du régime général de sécurité sociale, du régime agricole ou assimilé.

**Eva RIBERA et Joël QUELEN**

**Vos Conseillers Prud'hommes Solidaires** Union syndicale 91



**« Nous vous souhaitons d'excellents congés payés ! »**