

Les congés payés

Cas général

Les congés payés sont un droit pour tous les salariés

Tout salarié a droit à des vacances à la charge de l'employeur.
Il suffit d'avoir travaillé 10 jours au minimum pour avoir droit à des congés payés.

Le code du travail fixe à 30 jours le nombre de congés payés annuels mais, ce nombre peut être majoré par les conventions collectives, les usages ou le contrat de travail.

Ainsi, tout employeur qui mettrait son salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés s'expose à une condamnation et au versement de dommages et intérêts,

Pour le salarié, ce droit renvoie à une obligation : celle de prendre les dits congés.

Aucune indemnisation n'est possible, sauf à prouver que l'employeur est fautif de l'avoir empêché de prendre ses congés.

La durée des congés payés :

La période de référence : l'année de référence:

Elle diffère de l'année civile, elle part du 1^{er} juin de l'année précédente et s'étend jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Les jours acquis :

Sauf dispositions plus favorables, le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif. La durée totale des congés ne peut pas dépasser 30 jours ouvrables par an.

Outre les périodes de travail, sont considérés comme travail effectif pour la détermination du nombre de congés :

- les périodes de congés payés
- les périodes de congés maternité, paternité, d'adoption
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires effectuées
- les jours de repos accordés au titre d'un accord sur l'aménagement du temps de travail
- les périodes d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'un an.

-les périodes de maintien ou de rappel au service national, quelque en soit le titre.

De même les temps passés en congés divers de formation, en mission de conseiller du salarié, en qualité de conseillers prud'hommes ou le temps de service dans la réserve opérationnelle sont considérés comme du temps de travail effectif et rentrent en compte dans le calcul du nombre de congés payés.

Les absences pour maladie non professionnelle ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif et ne rentrent pas dans le calcul du droit à congés.

Les jours de fractionnement

Aux jours mentionnés ci-dessus peuvent s'ajouter des jours pour fractionnement.

La loi les accorde dès lors que le congé principal de 24 jours est fractionné. Elle attribue de ce fait :

- 2 jours de congés supplémentaires si le salariés prend entre 6 et 12 jours de son congé principal en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- 1 jour supplémentaire s'il prend 3,4, ou 5 jours ouvrables en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Sauf accord collectif, ces jours supplémentaires ne concernent pas le fractionnement de la cinquième semaine.

Le décompte des jours de congés :

Le décompte des jours de congés se fait en principe en jours ouvrables, et plus rarement en jours ouvrés.

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés chômés.

Le décompte en jours ouvrés est possible à condition qu'il ne soit pas défavorable au salarié.

L'organisation des départs en congés :

Le droit à congés s'exerce chaque année se qui interdit en principe le report de congés.

Il appartient à l'employeur d'organiser les congés, d'informer des dates arrêtées et d'assurer la prise effective de ceux-ci.

Période de prise de congés

Elle est en principe fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

En l'absence d'accord collectif cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et en ayant pris soin de consulter les délégués du personnel et le comité d'entreprise le cas échéant.

L'employeur doit tenir le personnel informé de la période de congés retenue au moins deux mois à l'avance.

L'ordre des départs

L'employeur fixe des dates de congés.

A moins que l'ordre des départs ne soit établi par voie d'accord collectif, l'employeur doit l'élaborer après avoir consulté pour avis les délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte de plusieurs éléments appelés couramment critères légaux à savoir :

- l'ancienneté du salarié
- la situation de famille du salarié et notamment les possibilités de congés du conjoint ou du partenaire de pacs (conjoint et partenaire de pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané)
- le fait que le salarié puisse avoir plusieurs employeurs.

Outre ces critères, l'employeur doit tenir compte des contraintes particulières des salariés et ne pas abuser de son pouvoir de direction. (ex : cures thermales avec dates fixées par prescription....)

De surcroît un employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui part à des dates pour lesquelles il n'a pas donné son accord, si le planning des départs n'a pas été élaboré.

Un fois l'ordre des départs établi, il doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son départ et être affiché dans l'entreprise. Sauf circonstances exceptionnelles, dans ce délai de 30 jours, aucune modification ne peut être apportée.

L'appréciation des circonstances exceptionnelles relève du pouvoir souverain du juge. Néanmoins, celles-ci peuvent être admises en cas de nécessité impérieuse de service ou de force majeure. L'urgence du travail à réaliser ne peut être retenue que si aucun autre salarié ne peut le réaliser en dehors de celui qui part en congés. De plus, avant de refuser des congés, l'employeur qui fait face à une urgence doit d'abord solliciter le recours aux heures supplémentaires.

Obligations du salarié

Le salarié doit respecter les dates fixées.

Un départ anticipé sans accord de la hiérarchie constitue **une faute grave**.

Le retour tardif constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf à avoir un motif accidentel ou excusable et à avoir prévenu l'entreprise (ex : grève dans les compagnies aériennes).

Au sein de GROUPAMA périmètre UDSG

La CCNSA et l'Accord National Groupama de 1999 viennent en complément du Code du Travail, et améliorent certaines dispositions de celui-ci.

A noter, l'Accord National Groupama, fixe les dates du congé principal, pour autant, l'ordre des départs ne fait pas partie des dispositions de l'accord. Il convient donc aux DP d'agir sur le sujet autant que de besoin.