

Congés payés

Ouverture du droit à congés

Désormais, l'ouverture des droits est effectif lorsque le salarié justifie avoir travaillé au minimum 10 jours chez le même employeur (Loi 2008-789 du 20 août 2008, art 22 "temps de travail et démocratie sociale"; C.Trav.ART.L.3141-3 modifié. La "période de référence" n'est plus évoquée.

Durée période de travail effectif :

Le droit à congés est ouvert, dès lors, que le salarié avoir accompli au minimum 10 jours de travail ou temps de travail assimilé.

Période de référence

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 (*C.trav.Art.L223-2*).

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

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 223-16 les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congé le point de départ de l'année de référence est fixée **au 1er avril** (*C.trav.Art.R.223-1*).

• Période de travail effectif

Sont assimilées à des périodes de travail effectif:

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les repos accordés au titre des heures supplémentaires
- Les jours de repos accordés dans le cadre d'aménagement du temps e travail ;
- les congés de maternité ;
- les congés pour événements familiaux ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'un an. 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 congés de naissance ou d'adoption ;
- les congés de formation ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.
- Les autres périodes non travaillées, notamment, l'absence pour maladie, ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination des droits à congés, sauf dispositions conventionnelles différentes.

Durée des congés payés

Nombre de jours

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. 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 : tous les jours de la semaine normalement travaillés sont décomptés.

Jours fériés

Lorsque la période de congé inclus un jour férié chômé il n'est pas décompté pour le calcul de la durée du congé.

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.

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 (C.trav.Art.L.223-7).

Ordre des départs

C'est l'employeur qui a l'initiative des départs en congé. Il fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise après avis des représentants du personnel en tenant compte :

- de la situation familiale des salariés ;
- des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire d'un PACS ;
- de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- de leur ancienneté dans l'entreprise.

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. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (*C.trav.Art.L.223-7*).

Obligations des parties :

L'employeur :

- ne peut fractionner les congés compris entre 12 et 24 jours ouvrables sans l'accord du salarié ;
- ne peut s'opposer à la prise de congé sans commettre une faute.

Le salarié :

- doit impérativement prendre ses congés payés et respecter les dates fixées par l'employeur ;
- ne pas exercer d'activité salariée pendant son congé.

Rôle des représentants du personnel

L'employeur doit consulter :

- les représentants du personnel sur l'ordre des départs en congés et les périodes de congé
- le comité d'établissement sur le plan d'étalement des congés et sur les périodes de congés lorsqu'il n'y a pas de fermeture annuelle (*C.trav.Art.L423-3*).

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 (*C.trav.Art.L227-1*).

Fractionnement du congé

Durée du congé

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables continus entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord des salariés.

Cinquième semaine de congé

La 5ème semaine doit être prise séparément.

Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (*C.trav.Art.L223-8*).

Report de la cinquième semaine

Le report des jours de congés au-delà des 24 jours ouvrables peuvent être reportés 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.

Fractionnement

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 ;
- 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 ;
- 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

Nota : jour supplémentaire pour fractionnement = 1 jour

Exemple 2 :

le salarié prend 18 jours ouvrables de congés en juillet
puis 6 jours en novembre accolés à la cinquième semaine

Nota : jour supplémentaire pour fractionnement = 2 jours

Exemple 3 :

le salarié prend 18 jours ouvrables de congés en juillet
puis 4 jours en octobre et 2 jours en novembre

jour supplémentaire pour fractionnement = Néant

Nota : 4 jours pris pendant la période légale ne donnant pas lieu à jour supplémentaire

Incidence de la maladie sur les congés payés

Une décision de la justice européenne édicte une nouvelle 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.

En dehors de quelques cas expressément prévus par le Code du travail (retour d'un congé de maternité, préparation d'un congé pour création d'entreprise...), les tribunaux français n'admettaient jusqu'à présent le report des congés payés au-delà de la période fixée par la convention collective applicable ou par l'employeur qu'au seul profit des salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Changement de donne ! La Cour de cassation étend désormais cette possibilité de report des congés non pris aux absences de longue durée provoquées par une maladie ou un accident d'origine non professionnelle. Par ailleurs, dans un arrêt daté du même jour, les magistrats ont précisé que si le contrat de travail du salarié malade est rompu après la période de prise des congés payés, celui-ci peut alors demander le versement d'une indemnité compensatrice des congés payés qu'il n'a pas pu prendre.

(Cassation sociale, 24 février 2009, n° 07-44488 et 07-43479)

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.

La maladie 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.

La maladie 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.

La CJCE vient de juger qu'en application de l'article 7, § 1, de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que le salarié malade au cours de son congé payé, accepté par l'entreprise, a droit, après son rétablissement, de bénéficier de son congé annuel à une autre période, le cas échéant, en dehors de la période de référence correspondante.

Source : *CJCE 1ère ch, 10 sept.2009*

Cure thermale

Si la 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 évènements familiaux sur les congés payés

Lorsqu'un évènement 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'établissement (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 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 (DDTE).

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
- 1 jour si le congé légal n'excède pas six jours.

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.

Indemnité compensatrice de congés payés

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

L'indemnité 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**".

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

Avantages sociaux

Billet SNCF pour congé annuel

Bénéficiaires

- Les salariés et leur famille
- travailleur à domicile, artisan, exploitant agricole (sous certaines conditions)
- demandeur d'emploi bénéficiant d'une allocation versée par l'ASSEDIC
- stagiaire de la formation professionnelle
- préretraité, pensionné, retraité, allocataire du régime général de sécurité sociale, du régime agricole ou assimilé.

Avantages

- 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
- Réduction de 10 % sur les services de tourisme SNCF
- 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.