



LES DROITS AU CONGES PAYES

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur (C. trav., art. L. 3141-1).

Ce droit aux congés payés annuels est ouvert à tout salarié, quelle que soit sa nationalité ou la nature de son contrat de travail (contrat à durée indéterminée, CDD, contrat d'apprentissage...).

La quantité de jours de congés acquis est calculée en fonction du nombre de mois de travail effectués au cours d'une période de référence (en principe 1er juin / 31 mai).

Le salarié acquiert **2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif** (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective). Un salarié a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés s'il a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours).

Qu'entend-on par travail effectif ?

En principe, il s'agit uniquement des périodes pendant lesquelles le salarié a été à son poste de travail.

Toutefois, sont assimilés à du travail effectif : les congés payés de l'année précédente, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires, le congé de maternité, les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle (dans la limite d'un an).

En revanche, les absences pour maladie (ou pour grève) ne sont pas considérées comme du travail effectif sauf en présence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Exemple

Un salarié qui a été en arrêt de travail pour maladie pendant deux mois peut perdre 5 jours ouvrables de congés payés.

Quelle est la différence entre les jours ouvrables et les jours ouvrés ?

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine du lundi au samedi inclus, à l'exception du dimanche et des jours fériés chômés.

Les jours ouvrés correspondent soit au nombre de jours d'ouverture de l'entreprise (le plus souvent 5 jours par semaine), soit au nombre de jours normalement travaillés par le salarié si ce nombre est différent du nombre de jours ouvrés dans l'entreprise (s'il travaille à temps partiel par exemple).

Selon le code du travail, les congés sont décomptés en jours ouvrables. Il n'est cependant pas interdit de calculer le congé en jours ouvrés à la condition que cela ne soit pas moins favorable au salarié.

Comment calculer ses congés en jours ouvrables ?

Le premier jour ouvrable de congés est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler.

Ainsi, lorsque le premier jour suivant le départ en congé est un jour ouvrable mais non ouvré dans l'entreprise - samedi ou lundi par exemple il n'entre pas en compte pour le calcul de la durée du congé, qui ne commence alors à courir que du jour (lundi ou mardi suivant le cas) où le travail aurait normalement été repris.

A contrario, le dernier jour ouvrable de la période de congés doit être décompté comme jour de congé, même s'il n'est pas ouvré dans l'entreprise.

Lorsque le salarié présente sa demande de congés de telle manière qu'elle expire un vendredi soir, son employeur paraît en droit de la rectifier et d'y inclure le samedi puisque, l'intéressé ne reprenant son activité que le lundi, il s'écoulera une journée ouvrable supplémentaire entre le vendredi soir et le lundi matin, jour de sa reprise du travail (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-46.628).

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits aux congés payés ?

Oui. Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein. Ainsi un salarié qui travaille 2 jours par semaine a droit à 5 semaines de congés.

L'indemnité de congé payé est alors calculée sur la base du salaire correspondant au temps partiel.

Ce n'est que si l'entreprise calcule les jours de congés en jours ouvrés pour les salariés que le décompte sera différent. Néanmoins, le salarié ne doit pas être défavorisé par le calcul en jours ouvrés.

Exemple

Un salarié travaillant 2 jours par semaine a droit à :

- 30 jours ouvrables de congés et pour chaque semaine de congé il lui sera décompté 6 jours ouvrables,
- ou 10 jours ouvrés (à raison de ses 2 jours de travail par semaine) et il sera décompté 2 jours de congé par semaine non travaillée.

Peut-on me retirer un jour de congé au titre de la journée de solidarité ?

La journée de solidarité ne peut pas se traduire par la suppression, par accord collectif ou par décision unilatérale du chef d'entreprise, d'un jour de congé légal. Mais des jours de congé supplémentaires prévus par la convention collective peuvent être concernés (exemple : congé conventionnel pour ancienneté).

Toutefois, si l'employeur l'accepte, le salarié peut poser un jour de congé payé ou un jour de congé conventionnel (congé d'ancienneté) pendant la journée de solidarité. Le salarié peut également poser un jour RTT dès lors qu'il peut librement choisir une partie de ces jours de RTT.

L'employeur ne peut exiger du salarié en congé qu'il revienne effectuer la journée de solidarité dans le cas où celle-ci coïnciderait avec la période de prise de congés. Le lundi de Pentecôte est alors décompté en jour de congé payé.

Puis-je choisir mes dates de congés ?

Non. C'est à l'employeur qu'il revient de fixer la période et les dates de congés de ses salariés. Il recueille leur demande mais n'est pas tenu d'y accéder.

Le pouvoir de l'employeur est néanmoins limité dans trois domaines :

- la période des congés d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point
- Le congé principal doit être au moins de 12 jours consécutifs et de 24 jours au plus dans la période légale de prise des congés payés
- Le fractionnement du congé : le fractionnement d'une partie du congé principal ne peut se faire sans l'accord du salarié.

Qu'est-ce que le fractionnement ?

On parle de fractionnement lorsque le congé principal pris pendant la période légale est inférieur à 24 jours. Le congé fractionné ne peut donc excéder 12 jours puisque le congé principal est obligatoirement compris entre 12 et 24 jours consécutifs. Le fractionnement suppose l'accord de l'employeur et du salarié et donne droit à des jours de congé supplémentaire :

- 2 jours supplémentaires, si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours,
- 1 jour supplémentaire si le reliquat pris en dehors de la période légale est compris entre 3 et 5 jours

Si le fractionnement du congé principal est à l'initiative du salarié, il est possible que l'employeur conditionne son accord à la renonciation express du salarié aux congés supplémentaires.

A noter !

La prise de la 5^{ème} semaine de congés payés en dehors de la période légale n'ouvre pas droit aux congés supplémentaires.

Peut-on changer mes dates de congés une fois qu'elles m'ont été communiquées ?

Les dates de congés payés des salariés ne peuvent plus être modifiées moins de 30 jours avant le départ, sauf circonstance exceptionnelle (exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise, ouverture d'une procédure collective). Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

A noter ! Les circonstances exceptionnelles ne concernent que la modification des dates de départ en congés et non la fixation de ces dates. L'employeur ne peut pas s'en prévaloir pour justifier la brusque mise en congé des salariés d'un service.

Comment faire si mon employeur ne me répond pas lorsque je lui fais mes demandes de congés ?

La fixation de l'ordre des départs et sa communication au personnel au moins un mois à l'avance est une obligation pour l'employeur.

La jurisprudence considère que l'employeur ne peut pas reprocher à un salarié d'être parti en congés sans autorisation lorsqu'il ne s'est pas acquitté de ses obligations. Par exemple, lorsque le salarié a demandé l'autorisation de prendre ses congés et pensé de bonne foi, que l'absence de réponse de l'employeur valait acceptation.

Quelles sont les sanctions encourues si je ne respecte pas les dates de congés fixées par mon employeur ?

Le départ en congé sans autorisation ou le retour tardif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire même une faute grave. Cependant, l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière de fixation du planning des congés peut constituer une circonstance atténuante, voire exonératoire, de la faute du salarié.

Que se passe-t-il si un jour férié tombe pendant mes congés ?

Si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable normalement travaillé dans l'entreprise :

- il est chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté en jour de congé
- il n'est pas chômé dans l'entreprise : il est décompté en jour de congé

Si le jour férié coïncide avec un jour ouvrable normalement non travaillé dans l'entreprise

Exemple le lundi 14 juillet dans une entreprise fermée le lundi) : il n'est pas décompté en jour de congé.

Que se passe-t-il si je tombe malade pendant mes congés ?

Sauf dispositions conventionnelles contraires, le salarié placé en arrêt de travail pour maladie **pendant ses congés payés** ne peut obtenir ni un report de ses congés payés ni une indemnité compensatrice.

L'employeur doit lui verser l'indemnité de congé payé sans déduire le montant des indemnités journalières de sécurité sociale car les deux sont cumulables.

En revanche, si le salarié est malade **avant son départ en congés**, il a droit au report des jours de congé « perdus » en raison de la maladie si son arrêt de travail prend fin avant la fin de la période des congés payés.

Est-ce que je perds les congés que je n'ai pas pris si je ne rentre pas avant le 31 avril ?

Non. Quel que soit le motif de l'arrêt de travail (maladie, professionnelle ou non, accident de travail, congé de maternité,...), les congés payés doivent être reportés après la date de la reprise du travail. Si l'employeur refuse, le salarié a droit à une indemnité réparant le préjudice.

A noter !

La possibilité de reporter les congés au retour d'un salarié malade est une décision récente de la Cour de cassation (Cass. soc., 24 févr. 2009, no 07-44.488) qui a opéré un revirement de jurisprudence et s'aligne ainsi sur la position prise en janvier dernier par la Cour de justice des communautés européennes (CJCE, 20 janv. 2009, aff. C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff et Stringer).

Attention !

Si le salarié absent pour maladie conserve ses droits à congés payés, il n'en acquiert pas de nouveaux durant cette absence. En effet, l'absence pour maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du travail effectif.

Est-il possible de prendre ses congés payés pendant le délai de préavis ?

En principe, le congé annuel payé ne peut se confondre avec le préavis. Le salarié ne peut se voir imposer ce congé ou décider unilatéralement de prendre son congé pendant son préavis. Si cela a pour effet de l'empêcher de prendre tout ou une partie de ses congés payés, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Toutefois, en cas d'accord avec l'employeur, il est possible pour le salarié de prendre ses congés pendant la durée de son préavis. Mais à défaut d'accord, la prise du congé suspend le préavis et le terme du contrat se trouve reporté d'autant.

A noter ! Si le licenciement ou la démission sont notifiés pendant le congé annuel, ils ne prennent effet et ne font courir le préavis qu'à la date où ce congé prend fin.

Sur quoi les IRP sont-elles consultées lorsque les congés sont pris par roulement (les départs se font individuellement, l'entreprise restant ouverte pendant la période des congés) :

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel mais non du comité d'entreprise. Il doit tenir compte de la situation de famille des salariés, notamment des possibilités de congé du conjoint, et de l'ancienneté de services. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est affiché dans les locaux de travail et communiqué à chacun des intéressés.

Et en cas de fermeture de l'entreprise ?

L'employeur devra consulter au préalable les délégués du personnel lorsque l'entreprise ferme au moins 24 jours ouvrables, et il aura l'obligation de demander l'avis conforme des délégués du personnel lorsque l'entreprise ferme moins de 24 jours ouvrables. En effet, lorsque la fermeture de l'entreprise pendant les congés payés comporte moins de 24 jours ouvrables, il y a fractionnement du congé principal du salarié, subordonné à l'avis conforme des délégués du personnel. En l'absence de délégués du personnel, l'employeur devra avoir l'agrément de l'ensemble des salariés.

Le comité d'entreprise, dans le cadre de ses attributions générales, devra être consulté sur la décision de fermeture de l'entreprise, car il s'agit d'une mesure qui touche la marche générale de l'entreprise.

A noter ! La consultation des IRP n'est pas nécessaire si la période de prise des congés et les dates de fermeture de l'entreprise sont fixées par accord collectif.

Faut-il convoquer le comité d'entreprise lorsque l'entreprise ferme un mois complet ?

Le problème se pose surtout dans les entreprises d'au moins 150 salariés dans lesquelles l'employeur doit réunir le comité d'entreprise tous les mois. En pratique, on admet une certaine souplesse de sorte que l'employeur peut soit convoquer deux fois le comité le mois précédant ou suivant la fermeture.

Schéma

Exemple : un salarié souhaitant prendre 15 jours de congés payés entre le 1^{er} et le 15 juillet, dans une entreprise appliquant le régime légal des congés payés (absence de dispositions conventionnelles dérogatoires).

