

CONGES PAYES

La loi Travail ayant apporté de nombreuses modifications en matière de congés payés, la présente information a pour objet de présenter une **version actualisée des règles en vigueur**.

Il est à noter qu'en la matière, **les dispositions des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement priment sur celles éventuellement existantes des accords de branche**.

Le droit à congés payés est ouvert au salarié qui justifie avoir travaillé au cours de l'année de référence (du 1^{er} juin N - 1 au 31 mai N). Le code du travail octroie 2,5 jours ouvrables de congés payés pour chaque mois de travail effectif, soit pour chaque période de quatre semaines ou pour chaque période de 24 jours ouvrables.

DUREE DES CONGES PAYES

DUREE DES CONGES PAYES EN JOURS OUVRABLES

Tout salarié acquiert **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois ou période de 4 semaines ou de 24 jours de travail**, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables de congés.

Un salarié présent pendant toute la période de référence (soit légalement, du 1^{er} juin de l'année N - 1 au 31 mai de l'année N) acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, **peu importe que le salarié travaille à temps complet ou à temps partiel**.

Seul un salarié n'étant pas présent pendant toute la période de référence (par exemple, un salarié sous contrat à durée déterminée pendant quelques mois ou dont le contrat de travail est suspendu sans que la période correspondante soit assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés) n'acquiert pas un droit total à congés payés.

DUREE DES CONGES PAYES EN JOURS OUVRES

Le code du travail prévoit une durée des congés payés en jours ouvrables. La jurisprudence reconnaît une durée de congés payés en jours ouvrés, correspondant aux jours d'ouverture de l'entreprise.

Enfin et pour des raisons pratiques, certaines entreprises retiennent une durée de congés payés en jours ouvrés.

Pour exprimer en jours ouvrés travaillés, le nombre de jours de congés payés acquis par les salariés, la formule à appliquer est la suivante :

Nbr de CP ouvrés = 30 CP ouvrables x Nbr de jours travaillés par le salarié dans la semaine / 6 jours ouvrables

Exemples :

- Un salarié à temps complet, présent pendant toute la période de référence

travaille du lundi au vendredi, acquiert 25 congés payés ouvrés

- Un salarié à mi-temps, présent pendant toute la période de référence, travaille du lundi au mercredi, acquiert 15 jours de congés payés ouvrés.
- Un salarié à temps partiel, présent pendant toute la période de référence travaille le matin du lundi au vendredi, acquiert 25 jours de congés payés ouvrés.

L'employeur décomptant les congés payés en jours ouvrés a une **obligation de double décompte en fin de période prise** afin de vérifier que ce mode de décompte ne lèse pas le salarié. Ainsi, il est tenu de vérifier que le salarié, une fois l'ensemble de ses congés pris, a réellement bénéficié de 30 jours ouvrables de congés payés, tels que prévus par la loi.

DECOMPTE DES CONGES PAYES

DECOMPTE EN JOURS OUVRABLES

Le décompte en jours ouvrables est le principe posé par le code du travail :

- **Point de départ du décompte** : jour où le salarié aurait dû reprendre le travail ;
- **Dernier jour du décompte** : dernier jour ouvrable précédent le retour effectif du salarié dans l'entreprise.

DECOMPTE EN JOURS OUVRES

Le décompte en jours ouvrés peut être prévu par une convention ou un accord collectif, par une décision unilatérale de l'employeur ou par un usage en vigueur dans l'entreprise.

Il convient de décompter **l'ensemble des jours ouvrés compris entre le premier jour où le salarié aurait dû reprendre le travail jusqu'au jour de son retour.**

PRISE DE CONGES PAYES

PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail.

Elle doit comprendre dans tous les cas la période du **1^{er} 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 (article L. 3141-16 du code du travail).

L'employeur doit porter à **la connaissance du personnel cette période deux mois avant son ouverture**, soit au plus tard le 1^{er} mars s'agissant de la période légale (si la période des congés payés débute au 1^{er} mai) ou au moins deux mois avant la date de fermeture effective (D.3141-5).

L'employeur est tenu d'accorder à chaque salarié au moins 12 jours ouvrables consécutifs, 24 jours au plus (interdiction d'accoler la 5^{ème} semaine au congé principal), dans la période légale de prise des congés payés (1^{er} mai – 31 octobre).

PRISE DE CONGES PAR ROULEMENT

Le congé par roulement suppose que les départs se font individuellement, l'entreprise restant ouverte pendant la période des congés.

Sauf dispositions conventionnelles ou usages précisant les modalités de départs en congés payés, il appartient à l'employeur de fixer l'ordre et les dates des départs en congés payés, après **consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise**.

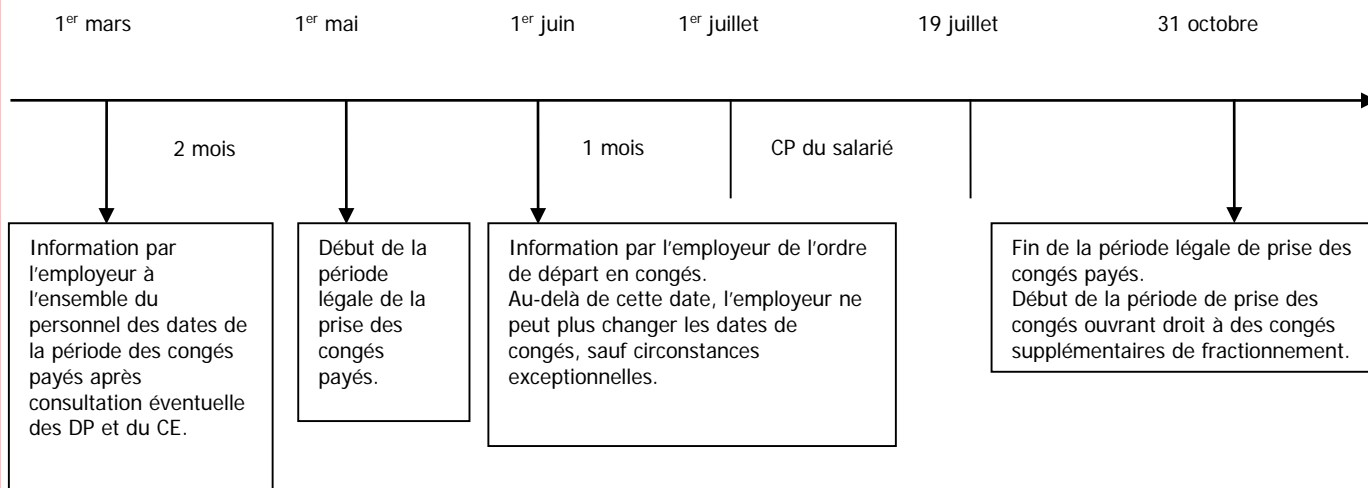
Le comité d'entreprise doit également être consulté sur la période de prise des congés (L. 3141-16 du code du travail).

Il est à noter que le champ de la négociation collective a été modifié par la loi Travail. **Un accord collectif peut désormais fixer les critères permettant de déterminer l'ordre des départs ainsi que le délai que doit respecter l'employeur pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés** (L.3141-15).

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires (notamment la possibilité de congés des conjoints et l'existence d'enfants scolarisés à charge), de l'ancienneté du salarié au sein de l'entreprise, le cas échéant de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs ainsi que de la **présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie** (L. 3141-16 du code du travail).

Chaque salarié est informé de ses dates de congés **au moins un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles ou accord collectif fixant un délai autre**.

Exemple : Un salarié souhaite partir en vacances du 1^{er} juillet au 19 juillet dans une entreprise appliquant le régime légal de congés payés



PRISE DE CONGES EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

En cas de fermeture de l'entreprise pendant les congés, le **comité d'entreprise** **devra être consulté** sur le projet de fermeture.

Depuis la loi Travail, l'employeur n'a plus à recueillir l'avis conforme des délégués du personnel ou l'agrément des salariés en cas de fermeture ne couvrant qu'une partie du congé principal.

Pour les salariés n'ayant pas acquis suffisamment de droits à congés, il revient à l'employeur d'anticiper en insérant dans le contrat de travail soit une mention relative à la prise de congé par anticipation soit la suspension du contrat pendant cette période.

FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

Principe

Le congé principal ne peut être fractionné que s'il est supérieur à 12 jours ouvrables.

Les 4 premières semaines de congés peuvent être fractionnées à condition que l'employeur ait l'accord du salarié en cas de congé par roulement.

Les jours de congés payés du congé principal, soit 12 jours au maximum (= 24 jours - 12 jours) pris en dehors de la période légale de prise des congés (1^{er} mai – 31 octobre) ou de toute autre période définie par un accord collectif ouvrent droit à des congés supplémentaires.

Les jours ouvrables de congés supplémentaires pour fractionnement sont de :

- 1 jour si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale ou de toute autre période définie par accord collectif est de 3 à 5 jours ;

- 2 jours si le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale ou de toute autre période définie par accord collectif est de 6 à 12 jours ;

Les jours supplémentaires sont dus que le fractionnement ait été proposé par l'employeur ou demandé par le salarié.

La cinquième semaine ne peut être accolée au congé principal de 24 jours, sauf en cas de contraintes géographiques particulières ou de présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Elle peut être prise dans la période légale ou hors période légale.

Sauf dispositions conventionnelles différentes, la prise de la cinquième semaine de congés après le 31 octobre 2017 n'ouvrira pas droit à l'attribution de jours supplémentaires.

Dérogations

Des dérogations peuvent être apportées au principe du fractionnement soit par accord collectif soit après accord individuel du salarié.

Depuis la loi Travail, un accord collectif peut fixer les règles de fractionnement sans avoir à attribuer des jours de fractionnement, aucune dérogation expresse en ce sens n'étant désormais prévue.

A défaut d'accord, cette dérogation doit être expresse et bien établie. Elle ne se présume pas. L'employeur doit être en mesure d'apporter la preuve de la renonciation du salarié.

Toutefois, il convient de rappeler que c'est l'employeur qui fixe les dates de congés. En cas de congés par roulement, il peut subordonner son accord de fractionnement à une renonciation écrite aux jours supplémentaires.

A défaut de renonciation, il peut contraindre les intéressés à prendre effectivement leur congé avant cette date.