

TRYBA®

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique

Gérer les congés payés

Introduction

Tout salarié a droit à des jours de congé payés, à raison de 5 semaines par an (C. trav. art. L 3111-1 L 3141-1).

Il s'agit d'un minimum légal, étant précisé que la convention collective peut prévoir des jours de congés supplémentaires.

1/ Durée des congés

Sauf dispositions plus favorables, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables

Le salarié qui a travaillé 12 mois au cours de la période de référence a donc légalement droit à 30 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur. Cette règle s'applique sur la totalité des congés acquis sur l'année et non sur une fraction de ceux-ci (Cass. soc. 15-5-2014 n° 12-27.319).

NB. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein (Cass. soc. 4-6-1987 n° 84-41.754 P ; 10-5-2001 n° 99-42.566) : le nombre de jours de congés n'est pas réduit à proportion de leur horaire de travail ; ainsi un salarié à mi-temps acquiert 2,5 jours de congés par mois et non 1,25 jour.

2/ Période d'acquisition des congés

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés.

À défaut d'accord, cette période est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La notion de travail effectif détermine l'ouverture du droit à congé, étant précisé que certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi à du travail effectif.

Ainsi, l'article L 3141-5 du Code du travail prévoit la prise en compte des périodes suivantes :

- congés payés de l'année précédente ;
- congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires ;
- jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée d'un an

Sont également assimilées à du travail effectif d'autres périodes comme :

- absences des salariées enceintes, de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs et absences des salariées engagées dans un parcours d'assistance médicale à la procréation pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (C. trav. art. L. 1225-16) ;

- congé pour événements familiaux (C. trav. art. L. 3142-2) ;
 - congé de validation des acquis de l'expérience professionnelle (C. trav. art. L. 6422-3) ;
- formation dans le cadre du plan de développement des compétences (C. trav. art L. 6321-2 et L. 6321-6) et du compte personnel de formation (C. trav. art. L. 6323-18), y compris dans le cadre du CPF « transition professionnelle » (C. trav. art. L. 6323-17-4).

3/ Congés supplémentaires

La loi prévoit la prolongation du congé annuel :

- en cas de fractionnement (voir ci-dessous) ;
- ou d'enfant à charge : les salariés bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder 30 jours.

Par ailleurs, les conventions ou accords collectifs, les contrats de travail ou les usages peuvent assurer des congés plus longs que le congé légal. Un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche peut ainsi majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

4/ Prise des congés

a. Modalités de prise des congés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. En principe, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Celui-ci est toutefois possible dans certaines situations comme : congé de maternité ou d'adoption, maladie, annualisation du temps de travail, etc.

La période de prise des congés est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, elle est définie par l'employeur après avis du comité social et économique (CSE).

Elle comprend obligatoirement la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La période de prise des congés doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture, sous peine de devoir indemniser le salarié qui n'aurait pas pris ses congés.

L'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, l'accord de branche fixe **l'ordre des départs en congé des salariés** pendant la période de prise des congés.

À défaut d'accord, cet ordre est défini par l'employeur, après avis du CSE et en tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de sa situation de famille, notamment des possibilités de congé de son conjoint ou partenaire lié par un Pacs et de la présence au sein de son foyer d'un handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Dans tous les cas, les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Cette règle est d'ordre public, l'employeur ne pouvant pas invoquer les nécessités du service, même réelles, pour refuser de l'accorder (Cass. soc. 26-2-2013 n° 11-26.934).

L'ordre des départs est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ, sous peine de devoir indemniser le salarié qui n'aurait pas pris ses congés (C. trav. art. D 3141-6).

b. Fractionnement des congés

Sauf dérogation individuelle pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (notamment les étrangers ou les salariés travaillant à l'étranger) ou ayant, au sein de leur foyer, la charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Ainsi, en principe, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ne peuvent pas être accolés au congé principal.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être pris en continu.

Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié.

Dans ce cas, une des périodes de congés doit au moins être égale à 12 jours continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Ces 12 jours sont pris à une période qui est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. À défaut d'accord, ils sont pris entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf dérogation par accord individuel du salarié.

Les autres jours de congés sont pris selon des modalités fixées par l'accord collectif précité. À défaut, ils peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, sauf dérogation par accord individuel du salarié.

Ils ouvrent droit à des jours de congés supplémentaires.

Sauf renonciation du salarié ou dispositions différentes de l'accord collectif (celui-ci pouvant supprimer ou modifier le nombre de jours supplémentaires), lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire.

Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5. Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou 5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5/ Cas de la fermeture de l'établissement

L'employeur a la faculté de fermer son établissement pendant la période de congés annuels de sa propre initiative ou en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, d'un accord de branche (C. trav. art L. 3141-19).

Les règles de consultation du CSE et de prise des congés restent applicables, à l'exception de celles concernant l'ordre des départs en congés.

Si la fermeture de l'entreprise donne lieu à fractionnement du congé principal (fermeture de moins de 24 jours ouvrables), l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

6/ Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés (C. trav. art. L. 3141-24).

Il en découle que l'employeur doit procéder à une comparaison entre le salaire moyen et le salaire « théorique », afin d'appliquer à chaque salarié la méthode de calcul qui lui est le plus favorable.

➔ **Gérez maintenant les congés payés de vos salariés grâce à vos documents personnalisables en ligne.**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.