



# LES CONGÉS PAYÉS

La période estivale est généralement le moment choisi par les salarié.e.s pour prendre leurs congés payés. Il convient, afin que chacun puisse être au clair avec ses droits, de rappeler quelques fondamentaux sur le « droit aux congés payés ».

➔ Il existe un certain nombre de congés spéciaux soumis à des conditions, et/ou autorisations, qui peuvent ne pas être rémunérés : congés sans solde, sabbatiques, pour événements familiaux, de solidarité familiale, de proche aidant, pour création d'entreprise....

➔ Les congés payés sont destinés à tous les salarié.e.s et effectifs dès l'embauche du/de la salarié.e.

Conséquence : La période d'essai, le CDD, la mission effectuée par un.e travailleur.se temporaire... ouvrent droit à la perception de congés payés généralement sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés, la prise effective des congés étant parfois difficile .

➔ La/le salarié.e bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail (de date à date, par ex : du 8 juin 2017 au 8 novembre 2017, si un.e salarié.e a travaillé 6 mois, il/elle peut prétendre à 15 jours de congés payés.

**Précision :** Les jours ouvrables renvoient à l'ensemble de la semaine à l'exception du repos dominical, généralement le dimanche et les jours fériés chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrés renvoient aux jours normalement travaillés, habituellement du lundi au vendredi, ou parfois jusqu'au samedi (si l'entreprise est ouverte le samedi).

➔ L'article L.3141-6 du Code du Travail rappelle que l'absence du/de la salarié.e entraîne une réduction de ses droits aux congés mais qui doit être proportionnelle à la durée de son absence.

**Astuce :** L'article L.3141-7 dispose que « Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L.3141-3 et L.3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur »

## La période de référence :

➔ Période pendant laquelle se calcule le nombre de jours de congé. En principe, la durée court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (Art R.3141-4 Code du Travail). En outre, l'article L.3141-10 du Code du Travail prévoit que le début de la période de référence peut être prévu par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

➔ Aux congés payés « classiques » peuvent être prévus des congés supplémentaires pour une ou plusieurs catégories de personnes : « Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

➔ Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. » (art L.3141-9 du Code du Travail). A cela des congés majorés peuvent aussi être accordés en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. (art L.3141-10 alinéa 2 du Code du Travail).



## **FOCUS : FERMETURE DE L'ENTREPRISE PENDANT LES CONGÉS.**

**L'employeur, après avis et consultation du comité d'entreprise, peut décider de fermer son entreprise pour la période des congés. (art L.2323-6 du Code du Travail).**

- **Soit l'entreprise ferme 30 jours, donc la totalité de la durée légale des congés ; cette fermeture doit se matérialiser en deux fermetures distinctes : une s'assimilant aux quatre semaines de congé, la seconde à la cinquième semaine.**
- **Soit, si l'entreprise ferme plus de 30 jours et donc excède la durée légale de congés payés, une indemnité doit être versée aux salarié.e.s.**

## **L'organisation des congés payés**

➔ L'employeur, en vertu de son pouvoir de direction, peut décider de la période ainsi que des dates de départ en congé. Mais cela ne se fait qu'en dernier ressort et après avis du comité d'entreprise et/ou des DP. Car il faut vérifier au préalable si un accord d'entreprise, d'établissements ou à défaut, de branche, n'est pas venu fixer les modalités d'organisation des congés.

Il convient de préciser que les congés payés sont circonscrits sur une période bien précise, qui s'étale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Période qui doit être portée à la connaissance des salariés deux mois avant l'ouverture. (Art D3141 CT). Par ailleurs, au regard de l'article D3141-6 du CT, l'employeur a l'obligation d'informer les salariés de leur date de congé, et cela, un mois avant la date de départ en congé desdits salariés.

➔ Pour répartir les départs en congé, l'employeur utilise un faisceau d'indices afin de faire un choix. Il peut regarder la situation familiale du salarié ou peut prendre en compte l'ancienneté de ce dernier.

**Astuce : Partir en congé c'est agréable mais encore plus lorsqu'on peut le faire en couple et au même moment. C'est précisément ce que prévoit la jurisprudence en autorisant les conjoints et/ou les partenaires de Pacs qui travaillent dans la même entreprise à opter s'ils le souhaitent pour un congé simultané. (Cass. Soc., 26 février 2013, n°11-26934).**

➔ En outre, il est à noter que l'employeur peut parfaitement refuser le congé demandé. Il

refuse évidemment la date proposée par le salarié et non le droit au congé. Si l'employeur peut refuser des départs en congés notamment pour nécessité de service, il peut accepter une modification de date, qui doit avoir lieu 1 mois avant la date initialement prévue (Art L3141-16 CT), sauf accord d'entreprise, d'établissements ou de branche. Ce délai écoulé, les dates ne peuvent plus être modifiées, sauf à justifier de circonstances exceptionnelles tant du côté employeur que du côté salarié.

➔ Il est important de rappeler qu'il est nécessaire pour le salarié de respecter les jours de départ et de retour de congé. Car partir en congé sans le consentement formel de l'employeur peut constituer une faute grave (Cass. Soc., 26 janvier 1994, n°92-43573), et conduire au licenciement. Il en est de même si le salarié ne revient pas travailler à la date prévue et n'a pas justifié ce retard, ce qui peut éventuellement constituer une faute grave. Si le salarié part en congé sans l'accord de l'employeur ou ne rentre pas le jour prévu, l'employeur peut engager la procédure de licenciement.

➔ Si un salarié n'a pas pris ses congés payés, il ne peut demander le versement d'une indemnité compensatoire (Cass. Soc., 13 juin 2012 n°11-10929).

## **Les indemnités de congés payés**

➔ Pour éviter une explication trop longue et mathématique, nous précisons d'abord qu'il existe deux modes de calcul, d'indemnisation des congés payés. Soit la règle du 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit la règle du maintien du salaire. En tout état de cause l'indemnité issue du calcul du 10<sup>ème</sup> ne peut être inférieure au montant du salaire qu'aurait touché le salarié si ce dernier avait travaillé. La règle de calcul du maintien de salaire est exposée à l'article L3141-24 du CT. C'est principalement ce mode de calcul qui est choisi par les salariés.

Enfin, c'est à l'employeur qu'il revient de payer les congés payés, à la fin du mois en principe ou juste avant le départ du salarié. Cette indemnité peut être incluse dans la rémunération versée au salarié tous les mois, à condition que la clause inscrite à cet effet soit claire, transparente et compréhensible. ■