

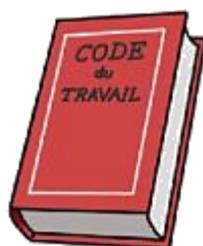


Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Les-conges-payes>

Les congés payés

- Droit du travail
- Les congés
-



Date de mise en ligne : vendredi 15 avril 2016

Description :

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de son l'employeur, qui versera une indemnité de congés payés durant le repos du salarié.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de son l'employeur, qui versera une indemnité de congés payés durant le repos du salarié.

La Déclaration universelle des droits de l'homme institue un droit au repos obligatoire pour chaque travailleur : « Toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés périodiques ». Le droit au repos est donc un droit internationalement protégé que chaque pays doit rendre effectif à travers sa législation. Cet article reprend les règles applicables aux congés payés en droit français.

Le calcul des congés payés

1) Un mois de travail ouvre droit à 2,5 jours de congés payés

Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables pour le salarié. Ainsi, à l'issue d'une année de travail, le salarié aura droit à 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines.

Le calcul des jours de congés payés s'effectue sur une période de référence, laquelle débute le 31 mai de l'année et en cours et se termine le 1er juin de l'année suivante. En principe, le salarié ne peut prendre la totalité de ses congés payés accumulés qu'après avoir travaillé pendant une période de référence entière. C'est pourquoi, certaines entreprises n'autorisent pas le salarié à prendre ses congés durant la première année de travail.

2) La règle de calcul ne change pas pour les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont droit au même nombre de congés payés que les salariés à temps plein dans l'entreprise. Le fait que les salariés à temps partiel effectuent moins d'heures de travail de l'entreprise ne peut conduire à l'employeur à leur accorder moins de congés payés que les autres salariés de l'entreprise. La règle ne change pas pour les salariés à temps partiel : un mois de travail ouvre droit à 2,5 jours de congés payés. Ils acquièrent donc également 5 semaines de congés payés au terme d'une année complète de travail.

3) Certaines absences sont prises en compte pour le calcul des congés payés

En principe, le salarié n'acquiert des jours de congés payés que lorsqu'il travaille dans l'entreprise. En effet, les congés payés ont pour but d'assurer le droit au repos du salarié. Cependant, toutes les absences du salarié dans l'entreprise ne peuvent être assimilées à du repos (formation, congé maternité...) bien que le salarié ne travaille pas. C'est pourquoi, la loi a prévu de prendre en compte certaines absences du salarié pour le calcul des congés payés, afin que ces absences ne le privent pas de son droit au repos. De cette manière, le salarié continue d'accumuler des jours de congés payés dans certains cas, même lorsqu'il ne travaille pas dans l'entreprise.

Les temps d'absences de l'entreprise prises en compte pour le calcul des congés payés :

- ▶ **les temps d'intervention pendant les astreintes**
- ▶ **les périodes de formation** (lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail)
- ▶ **plusieurs types de congés : les congés payés, les congés pour événements familiaux, le congé maternité et le congé de bilan de compétence** (pas pour le congé parental d'éducation)
- ▶ **les contreparties obligatoires en repos et RTT**
- ▶

les jours fériés chômés

- ▶ **les visites médicales obligatoires**
- ▶ **les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle** (pas pour les arrêts maladie simple)
- ▶ **pour les représentants du personnel : les temps consacrés à l'exercice du mandat** (négociation d'un accord, réunion, stage de formation, heures de délégation...)

La prise de congés payés

En principe, c'est à l'employeur d'organiser les départs en congés de ses salariés. Il lui appartient de fixer la date et l'ordre de départ de ses salariés en congés, en tenant compte de leur situation familiale. Par exemple, un salarié ayant des enfants sera prioritaire pour prendre ses congés durant les vacances scolaires.

1) Les règles en matière de prise des congés payés

La loi prévoit que le salarié ne peut poser plus de 24 jours ouvrables continu (soit plus de 4 semaines) au titre de ses congés payés. Ainsi, le salarié ne peut prendre ses congés payés en une seule fois, il doit obligatoirement les fractionner. Par exemple, il sera possible de poser 4 semaines en période estivale et 1 semaine à Noël.

2) Les règles légales pour les contrats précaires

Les contrats de courte durée, comme les contrats à durée indéterminée (CDD) ou les contrats de travail temporaire (CTT), ne permettent pas forcément aux salariés de poser des jours de congés en raison de la durée parfois très courte de la mission qui leur est confiée.

Dans cette hypothèse, les jours de congés payés qu'ils ont acquis leur seront payés à la fin de leur contrat sous forme d'indemnités compensatrice de congés payés.

3) Le cas particulier du salarié malade au moment de son départ en congé

Lorsque le salarié tombe malade au moment de son départ en congés payés, il ne pourra profiter de ses congés et se reposer. C'est pourquoi, la jurisprudence estime que dans ce cas le salarié a droit au report de ses congés payés, après la date de sa reprise de travail.

L'indemnité de congés payés

La rémunération versée au salarié en vertu de l'indemnité de congés payés est égale à :

- ▶ **1/10e de sa rémunération brute annuelle** perçue durant la période de référence
- ou
- ▶ **la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler durant ses congés.**

L'employeur doit choisir la formule la plus avantageuse pour le salarié entre ces deux modalités de calcul.

Les congés payés non pris durant la période de référence

1) Les congés payés non pris par le salarié

Les congés payés

Les congés payés acquis mais non pris par le salarié durant sa période de référence sont en principe perdus. Cependant, il existe deux hypothèses où le salarié pourra reporter ses congés payés non pris :

- ▶ **le placement des jours de congés sur un compte épargne temps** : dans certaines entreprises, un accord collectif prévoit la mise en place d'un compte épargne temps. Il s'agit d'un compte qui permet au salarié d'accumuler des droits à congés ou des jours de repos non pris afin de les différer dans le temps. Lorsque l'entreprise a mis en place ce mécanisme, le salarié pourra placer ses congés payés non pris pour en bénéficier plus tard.
- ▶ **report des congés après en accord avec l'employeur** : en accord avec son employeur, le salarié peut reporter ses congés payés non pris pendant la période de référence pour en bénéficier l'année suivante.

2) En cas de rupture du contrat de travail

Lorsque le salarié quitte l'entreprise (démission, licenciement, rupture conventionnelle), il a droit au paiement du solde de congés payés qu'il a acquis mais n'a pas pu prendre en raison de son départ de l'entreprise. Depuis le 1er juin 2012, la rupture de la période d'essai d'un salarié donne droit à une indemnité compensatrice de congés payés, même si le salarié a travaillé moins de 10 jours.

Il faut également noter que le salarié licencié pour faute lourde perdait auparavant son droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, mais le 2 mars 2016, le Conseil constitutionnel a censuré cette disposition de la loi en estimant que cette disposition instituait une différence de traitement entre les salariés selon la rupture du contrat de travail.

Ainsi, tout salarié qui n'a pas liquidé l'intégralité de ses congés payés acquis à la date de la rupture de son contrat de travail a droit au paiement de ses jours de congés non pris, sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés est la même que celle de l'indemnité de congés payés détaillée plus haut. Cette indemnité n'est bien sur due que pour la fraction des congés payés non pris.