

JURIDIQUE

CONGÉS PAYÉS LE DROIT AU REPOS RELÈVE DE LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Chaque mois, le salarié acquiert des congés payés et doit bénéficier effectivement de ceux-ci chaque année. L'employeur est ainsi responsable du respect du droit au repos du salarié. Quelles sont les règles d'acquisition des congés payés et comment organiser la prise de ces derniers ? Tour d'horizon des règles applicables en ce domaine.

L'ACQUISITION des congés payés

Par principe, tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables^[1] de congés payés par mois (30 jours ouvrables par an). Ces congés s'acquiert du 1^{er} juin N au 31 mai N+1. Lorsque le nombre de congés payés acquis n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Attention : cette règle ne s'applique pas mois par mois, mais sur l'intégralité des congés payés au terme de la période d'acquisition. Par exemple, le salarié a acquis 2,38 jours au cours du mois, ce nombre n'est pas arrondi à 3 jours. En revanche, au terme de la période de référence, le salarié a acquis 27,18 jours de congés payés, ce nombre est arrondi à 28 jours ouvrables.

Les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours ouvrables sont assimilées à un mois de travail effectif pour le calcul des congés payés. Ainsi, si le salarié a eu des absences réduites au cours de l'année, il pourra bénéficier de 30 jours ouvrables de congés payés dès lors qu'il a accompli 48 semaines de travail ou 288 jours ouvrables de travail.



PÉRIODES PRISES EN COMPTE COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF pour le calcul des congés payés

Sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés les absences suivantes :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du Code du travail ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ainsi que pour cause d'accident de trajet ;
- les périodes durant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes d'activité partielle ;
- les congés de formation.

Si l'assimilation n'est pas prévue par les dispositions légales, le salarié n'acquiert pas de congés payés durant ses périodes d'absence. Il en est ainsi par exemple du congé parental d'éducation.

Attention, la convention collective applicable peut prévoir des règles plus favorables. Il est donc nécessaire de vérifier ce point avant de ne pas assimiler une absence à du temps de travail effectif pour la détermination du nombre de jours de congés payés.

PRISE DES congés payés

Fixation de la période de congés payés

La période de congés payés doit obligatoirement comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre (article L. 3141-13 du Code du travail). Elle est fixée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention de branche. À défaut de dispositions conventionnelles, l'employeur définit la période de congés payés, après avis du CSE.

Comment fixer l'ordre des départs

L'ordre des départs en congés payés est fixé par accord collectif d'entreprise ou par convention collective de branche. À défaut, l'employeur fixe l'ordre des départs en congés payés après avis du CSE. Il doit tenir compte, dans ce cadre, des critères suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'information des salariés

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés payés, au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci (article D. 3141-5 du Code du travail). L'ordre des départs en congés payés est ensuite communiqué aux salariés au moins 1 mois avant leur départ (article D. 3141-6 du Code du travail).

Attention : si le délai d'un mois n'est pas respecté et que le salarié ne respecte pas les dates de congés payés fixées, ce manquement conduira à atténuer la gravité de sa faute, voire à invalider son licenciement.

La modification de la date des congés payés

Sauf circonstances exceptionnelles, la modification des congés payés ne peut intervenir moins d'un mois avant la date de départ prévue.

COMMENT DÉCOMPTER DES CONGÉS payés en jours ouvrables

Le 1^{er} jour de congés payés décompté est le 1^{er} jour ouvrable durant lequel le salarié aurait dû travailler. Le dernier jour de congés payés décompté est le dernier jour ouvrable de la période, et ce même si ce jour n'est pas travaillé au sein de la société.

Lorsqu'un jour férié est compris dans la période de congés payés du salarié, il reporte d'une journée le terme des congés payés, et ce même s'il n'est pas chôme au sein de la société.

Le fractionnement des congés payés

Quelle durée maximale des congés payés pris en continu ?

La durée maximale des congés payés pris en continu est de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés). Il peut être dérogé individuellement à cette limite :

- pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ;
- pour les salariés qui justifient la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Quelle durée minimale des congés payés pris en continu ?

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

À défaut de dispositions conventionnelles, cette fraction de 12 jours ouvrables est attribuée du 1^{er} mai au 31 octobre. En fonction du nombre de jours pris en dehors de la période légale visée ci-dessus (hors 5^e semaine), le salarié peut bénéficier de jours supplémentaires décomptés comme suit :

- 2 jours supplémentaires si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ;
- 1 jour supplémentaire si le reliquat pris hors période légale est compris entre 3 et 5 jours ;
- le salarié peut renoncer individuellement à ces jours supplémentaires. Cette renonciation doit être expresse.

Attention : cette renonciation ne peut résulter d'une disposition contractuelle. En revanche, elle peut faire l'objet d'une mention dans le formulaire de demande de congés payés. Un accord collectif peut également prévoir l'absence de congés payés supplémentaires en cas de fractionnement.

L'indemnisation des congés payés

Lorsqu'il est en congés payés, le salarié a droit à une indemnité de congés payés. Pour fixer cette indemnité, l'employeur doit effectuer un calcul comparatif de l'indemnité de congés payés afin de verser la plus favorable au salarié :

- application de la règle dite du 1/10^e : 10 % du cumul de la rémunération brute perçue par le salarié durant la période de référence ;
- maintien du salaire.

La perte des congés payés

Le salarié qui n'a pas été empêché de prendre ses congés payés les perd au terme de la période de référence (Cass. soc. 7 avril 2009, n° 07-45525).

En revanche, si cette situation résulte d'un manquement de l'employeur, le salarié a droit à une indemnisation à ce titre (Cass. soc. 12 octobre 2005, n° 03-47922).

Il sera donc nécessaire de démontrer que la société a respecté ses obligations en la matière et a notamment fixé l'ordre des départs en congés payés. En tout état de cause, la prise des congés payés ne peut pas être remplacée par l'octroi d'une indemnité compensatrice.

En définitive, le salarié doit bénéficier obligatoirement de son droit à repos chaque année. L'employeur est à ce titre responsable de la prise effective des congés payés par le respect des règles applicables en matière de fixation de la période des congés payés et de l'ordre des départs. Il est de ce fait nécessaire de connaître précisément ses obligations en la matière.

À défaut pour l'employeur d'avoir mis en œuvre ces règles et, par suite, à défaut pour le salarié d'avoir bénéficié de son droit à repos, ce dernier peut solliciter une indemnisation à ce titre.

[1] Les jours ouvrables comprennent l'ensemble des jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés. Ils se distinguent des jours ouvrés qui comprennent uniquement les jours effectivement travaillés au sein de la société.



Caroline Mo – avocate

cmo@socos-avocats.com

<https://socos-avocats.com/>