

LES CONGÉS PAYÉS

L'ACQUISITION

2 possibilités

OUVRABLES

2,5 jours
par mois

30 jours
par an

OUVRÉS

2,08 jours
par mois

25 jours
par an

LA PRISE

Prise de congés possible dès l'embauche



Faire une
demande écrite



Sur n'importe
quel support

Congé principal

4 premières semaines de congés
à prendre entre le 1^{er} Mai et 31 Octobre

Congé dérogatoire

5e semaine de congés
à prendre n'importe quand dans l'année



Refus de l'employeur

Motiver son refus et proposer une alternative
1 mois minimum avant la date de départ

Congés imposés par l'employeur

Fermeture de l'entreprise
Le respect de son devoir de sécurité
(pour un salarié qui ne prend jamais de congés)



Les congés non pris avant le 1^{er} juin sont
perdus et pas automatiquement reportés.

SUSPENSION DE CONTRAT

La suspension du contrat peut entraîner le maintien
ou la suspension de l'acquisition des congés payés.

MAINTIEN

Congés payés

Repos conventionnel ou repos compensatoire

Congés maternité, paternité et adoption

La 1^{ère} année d'un accident de travail

Les périodes de service national

SUSPENSION

L'arrêt maladie

pendant les congés

début de l'arrêt avant les congés = report
pendant les congés = perte des congés

maladie de longue durée

report automatique des congés

SOLUCIA
SERVICE & PROTECTION JURIDIQUES

DROITS POUR TOUS

LES CONGÉS PAYÉS

Lorsque l'on parle de congés payés, il est important de s'attarder sur trois moments que l'on pourrait considérer comme étant les 3 étapes de la vie des congés payés.

Il y a dans un premier temps la période d'acquisition des congés puis dans un deuxième temps la période de prise des congés et enfin les incidences des périodes de suspension du contrat de travail sur les congés payés.

L'ACQUISITION DES CONGÉS

Un salarié d'une entreprise commence à acquérir des congés payés dès l'embauche.

Le code du travail prévoit l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif et fixe à 30 jours ouvrables le nombre de jours de congés par an (article L3141-3 du code du travail).

Cependant, une convention collective peut décider que l'acquisition des congés et le décompte de ceux-ci se fassent en jours ouvrés et non pas en jours ouvrables. Dans cette hypothèse, le salarié acquerra 2,08 jours de congés par mois et 25 jours de congés par an.

Enfin, la période d'acquisition des congés s'étend du 1er juin au 31 mai.

Attention, le code du travail prévoit également pour les salariés ayant des enfants de moins de 16 ans des jours de congés supplémentaires par enfant sans que le nombre de congés dans l'année ne dépasse 30 jours (article L3141-8 du code du travail).

Une fois les congés acquis le salarié pourra alors faire une demande auprès de son employeur pour pouvoir les prendre.

LA PRISE DE CONGÉS

L'article L3141-12 du code du travail dispose que le salarié peut prendre des congés dès son embauche dans l'entreprise.

Ainsi, la règle voulant que le salarié attende un an d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir prendre des congés n'est pas valide et ne saurait être imposée au salarié.

Une fois ce principe établi, plusieurs questions se posent :

Comment la demande de congés se matérialise ?

Pour faire une demande de congés, il est nécessaire de faire une demande par écrit à son employeur (service RH, N⁺¹, managers). Le support pouvant varier en fonction des procédures mises en place dans l'entreprise.

Comment les congés s'articulent ?

Les congés payés s'articulent en deux blocs : le congé principal et la 5^{ème} semaine de congés payés.

Le congé principal correspond aux 4 premières semaines de congés payés et doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

A noter : l'employeur peut décider, après avis du CSE, de fixer une période de congé principal plus longue dès lors qu'elle inclut la période prévue par la loi.

Durant la période de congé principal, le salarié doit prendre au moins 12 jours consécutifs de congés. Bien évidemment cette règle ne s'applique que si le salarié a acquis assez de congés.

Après le congé principal, il reste le congé dérogatoire, c'est-à-dire la 5^{ème} semaine de congés qui, cette fois-ci, donne la possibilité au salarié de prendre ces jours n'importe quand dans l'année.

Qu'est-ce que les jours de fractionnement ?

Lorsqu'on parle de congés payés, on entend souvent parler de jour de fractionnement sans vraiment comprendre ce que c'est.

Les jours de fractionnement sont des jours de congés supplémentaires prévus par le code du travail (art L3141-23 du code du travail). Pour pouvoir en bénéficier il faut respecter les conditions suivantes :

- Avoir posé 12 jours de congés continus sur la période de congé principal
- Poser son solde de congé principal en dehors de la période de congé principal

Une fois ces deux conditions remplies, le nombre de jours va varier en fonction du nombre de jours du congé principal posé en dehors de la période :

- De 1 à 5 jours : 1 jour de congé supplémentaire
- 6 et plus : 2 jours de congés supplémentaires

À noter : pour éviter les congés de fractionnement, l'employeur peut demander une renonciation de la part des salariés de l'entreprise.

Un employeur peut-il refuser les congés payés d'un salarié ?

L'employeur, dans son entreprise, dispose de ce qu'on appelle en droit du travail du pouvoir de direction et d'organisation.

Du fait de son pouvoir d'organisation, c'est à lui de mettre en place un ordre de départ, basé sur des critères objectifs, mais cela lui confère également la possibilité de refuser des congés payés.

Pour refuser des congés l'employeur doit toujours, d'une part, motiver son refus et d'autre part, faire une contre-proposition au salarié.

La Cour de cassation a cependant limité le pouvoir de refus de l'employeur en fixant la règle suivante :

Si la demande est faite plus d'un mois avant la date de départ souhaitée, l'employeur a jusqu'à un mois avant la date de départ pour rendre sa décision. Passé ce délai, l'employeur ne pourra plus refuser la demande de congés.

De plus, certaines conventions collectives, comme la SYNTEC, viennent fixer un délai à respecter pour répondre au salarié.

Exemple : dans la CCN SYNTEC, l'employeur doit répondre à la demande 2 mois avant la date de départ souhaité. S'il ne respecte pas ce délai, il devra alors verser une indemnité au salarié. Bien évidemment, si le salarié ne fait pas sa demande assez tôt, l'employeur pourra refuser la demande à tout moment.

Un employeur peut-il imposer la prise de congés à un salarié ?

Il existe deux cas de figure où l'employeur peut imposer au salarié la prise de congés.

- La fermeture de l'entreprise
- Le respect de son devoir de sécurité

Dans beaucoup d'entreprise en France, il existe des périodes de fermeture (été ou Noël). Dans ce cas de figure, l'employeur, après avoir consulté le CSE, peut imposer la prise de congés. Il devra en revanche respecter un délai de prévenance d'un mois vis-à-vis des salariés.

Sur le même principe, l'employeur, toujours après consultation du CSE et respect d'un délai de prévenance d'un mois, peut imposer la prise de congés sur une période restreinte.

Exemple : imposer de prendre 3 semaines entre le 1er juillet et le 31 août.

L'autre cas de figure où l'employeur peut imposer la prise de congés est lié à son obligation de sécurité prévu aux articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail.

En effet, si un salarié ne prend jamais de congés, l'employeur peut, et doit, faire prendre des congés à ce salarié.

Ainsi, il peut imposer la prise de congés au salarié en respectant, là encore, un délai de prévenance d'un mois.

Attention : Si le salarié n'a pas pris ses congés avant la fin de 1er juin, ceux-ci sont perdus et ne sont pas automatiquement reportés sur la période suivante.

Après avoir vu comment les règles applicables pour acquérir et prendre des congés, il reste à voir un point qui est l'impact des périodes de suspension du contrat de travail sur les congés payés.

L'INCIDENCE DES PÉRIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LES CONGÉS PAYÉS

La vie d'un salarié est marquée par des périodes de suspension de son contrat de travail (arrêt maladie, accident de travail, congés parentales, formation etc.).

Dans cette partie, on distinguera, la période de suspension du contrat de travail maintenant légalement l'acquisition de congés payés puis les périodes d'arrêt maladie qui ne permettent pas l'acquisition de congés (sauf si cela est prévu dans une convention collective).

Les périodes de suspension du contrat maintenant l'acquisition de congés payés

Le code du travail prévoit des périodes de suspension du contrat de travail considéré comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (art L3141-5 du code du travail) :

- Les périodes de congés payés
- Les périodes de repos conventionnel ou de repos compensatoire
- Le congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption
- La 1ère année d'un accident de travail
- Les périodes de service national

L'arrêt maladie

Comme énoncé précédemment, l'arrêt maladie est une période de suspension ne permettant pas l'acquisition de congés payés.

En revanche, ce dernier a un impact sur le report ou non des congés que ce soit d'une période à l'autre ou juste un report à un même moment de la même période.

1. *Que faire en cas d'arrêt maladie pendant les congés payés ?*

Si l'arrêt débute avant les congés, alors les congés seront reportés à une autre date.

En revanche, si l'arrêt a lieu pendant les congés, donc après leur début, alors les congés ne seront pas reportés.

Bien évidemment, un accord collectif peut prévoir le report dans ce cas de figure.

2. *Que deviennent les congés en cas de maladie de longue durée ?*

En cas de maladie de longue durée, le salarié s'est retrouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés. Il y a donc un report de son solde de congés payés sur la nouvelle période.

De manière plus générale, dès lors qu'un salarié se retrouve dans l'impossibilité de prendre ses congés, il y aura un report automatique des congés sur la période suivante.

Attention : cette règle n'est pas applicable lorsqu'une salariée souhaite enchaîner congé maternité et congé parental. Dans ce cas, la salariée doit d'abord solder ses congés payés avant de partir en congé parental. Si ce n'est pas fait, les congés sont perdus.

Envie d'en savoir plus ?

Prenez rendez-vous dès maintenant pour un **1^{er} renseignement juridique gratuit**

au **06 70 69 59 67** ou en cliquant sur le lien suivant :

<https://www.soluciaspj.fr/nos-solutions-cse/>

SOLUCIA
SERVICE & PROTECTION JURIDIQUES

DROITS POUR TOUS