

Congés Payés

Qu'appelle-t-on « année de référence » ?

Quelle est la durée des congés payés ?

Que signifie travail « effectif » ?

Qu'est-ce qu'un « jour ouvrable » ?

Comment calculer les congés ?

Jours fériés et maladie durant les congés

Quand peut-on prendre ses congés ?

Congés payés et maternité

Quels sont les principes à respecter lors de la répartition des congés dans le temps ? (art. L. 223-7 et L. 223-8) :

Comment sont rémunérés les congés ?

Focus : Que se passe-t-il si mon contrat est rompu avant la prise de mes congés ?

Tout salarié a droit à un congé annuel payé par l'employeur, s'il a été occupé à son service pendant au moins un mois de travail effectif au cours de l'année de référence (art. L. 223-1, L. 223-2).

Qu'appelle-t-on « année de référence » ?

L'année de référence pour l'acquisition des congés va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (art. R. 223-1).

Quelle est la durée des congés payés ?

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congé par mois effectivement travaillé pendant l'année de référence.

Exemple :

■ - pour 12 mois de travail effectif, le salarié a droit à 30 jours ouvrables

- pour 10 mois à 25 jours ouvrables

- pour 6 mois à 15 jours ouvrables... Lorsque le calcul des congés n'aboutit pas à un nombre entier, la durée des congés doit être arrondie au chiffre supérieur.

Exemple : 9 mois de travail donnent droit à 22,5 jours de congé, arrondis à 23 jours

■ Que signifie travail « effectif » ?

Il s'agit du travail effectivement accompli au cours de l'année de référence. Cependant, la loi assimile certaines absences à des périodes de travail effectif : congés payés de l'année précédente, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 au titre de l'exécution des heures supplémentaires, les jours de repos acquis au titre de la RTT, le congé maternité, les congés de formation économique, sociale et syndicale, les arrêts pour accident du travail ou maladies professionnelles, les congés pour événements familiaux... (art. L. 223-4), les congés de formation (art. L. 931-7). Les périodes de maladie et les jours de grève ne sont pas légalement assimilés à du temps de travail effectif sauf dispositions conventionnelles ou accord de l'employeur plus favorables.

■ Qu'est-ce qu'un « jour ouvrable » ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés chômés. Le samedi, même non travaillé, est un jour ouvrable. Ainsi, les 30 jours ouvrables auxquels le salarié a droit pour les 12 mois de travail effectif correspondent à 5 semaines de vacances. Il ne faut pas confondre les jours « ouvrables » et les jours « ouvrés », qui sont les jours effectivement travaillés de la semaine (du lundi au vendredi, en général).

■ Comment calculer les congés ?

Pour le calcul des congés, la loi assimile à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à quatre semaines ou 24 jours de travail (art. L. 223-4). Attention : les 24 jours correspondent à une semaine de 6 jours ; il faut retenir une équivalence de 22 jours pour une semaine de 5,5 jours et de

20 jours pour une semaine de 5 jours (ou encore de 16 jours pour une semaine de 4 jours).

Trois bases de calcul existent donc :

1 les mois entiers accomplis de date à date (ex. : 1er juillet au 1er août, 13 septembre au 13 octobre, 21 février au 21 mars...) ;

2 les périodes de 4 semaines complètes (qui ne se suivent pas obligatoirement, ex. : 1 semaine en juin, 1 en juillet, 2 en octobre) ;

3 les périodes de 20 jours de travail (qui ne se suivent pas obligatoirement). Chacune de ces bases de calcul donne droit à 2,5 jours ouvrables de congés. La plus favorable doit être retenue.

Jours fériés et maladie durant les congés

La présence, pendant vos congés, d'un jour férié chômé dans l'entreprise a pour effet de prolonger ceux-ci d'une journée, sauf si le jour férié est un dimanche.

En revanche, la maladie pendant les congés est sans incidence sur leur durée. Sauf accord de l'employeur ou disposition plus favorable de la convention collective, vous ne pourrez donc ni prolonger vos congés, ni en demander le report à une date ultérieure. Vous aurez toutefois la possibilité de cumuler l'indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Quand peut-on prendre ses congés ?

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits, avant la période normale fixée par la loi (1er mai au 31 octobre), en cas d'accord avec l'employeur.

Cette disposition, issue de la loi du 19/01/00, ne remet pas en cause le principe selon lequel, à défaut de convention ou d'accord collectif les fixant, la période et l'ordre des départs en congés sont arrêtés par l'employeur qui doit respecter les usages et consulter le comité d'entreprise ainsi que les délégués du personnel (art. L. 223-7).

En tout état de cause, cette période doit comprendre la période légale qui court du 1er mai au 31 octobre et être portée à la connaissance des salariés 2 mois avant son ouverture. En dehors de cette période, aucun départ en congé payé ne peut être imposé.

Lorsque l'employeur a fixé les dates de congé, il ne peut plus, dans le mois précédant le départ du salarié, modifier les dates sans son accord (sauf circonstances exceptionnelles, art. L. 223-7). Le salarié doit respecter impérativement les dates fixées.

Congés payés et maternité

A la suite d'une Jurisprudence de la Cour de cassation du 2 juin 2004, il est reconnu maintenant à la salariée un droit à prendre ses congés payés, même si la période de congés payés prévue dans l'entreprise est close à son retour de congé maternité. L'employeur doit donc lui accorder un report et, en cas de refus, l'intéressée pourra prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.

Quels sont les principes à respecter lors de la répartition des congés dans le temps ? (art. L. 223-7 et L. 223-8) :

1 Chaque salarié doit bénéficier d'un congé principal d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaires. Lorsque le droit à congé est inférieur à 12 jours, le congé doit être pris en une seule fois. Ce congé principal et continu doit en principe être attribué pendant la période légale, sauf dérogation prévue par convention ou accord collectif, ou acceptation du salarié. Les jours restant dus peuvent donner droit, à défaut de convention collective ou d'accord du salarié, à 2 jours supplémentaires de congé lorsque ce dernier prend au moins 6 jours ouvrables en dehors de la période légale, et 1 jour si vous prenez entre 3 et 5 jours ouvrables.

2 Le congé principal continu ne peut excéder 24 jours ouvrables. La « 5ème semaine » devra donc être prise à part du congé principal. Seuls les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, comme les travailleurs étrangers retournant dans leur pays d'origine pendant leurs congés, peuvent accoler la 5ème semaine à ce congé. Le fractionnement de la 5ème semaine ne donne pas droit à des congés supplémentaires.

■ Comment sont rémunérés les congés ?

Pendant ses congés, l'employeur doit verser au salarié une indemnité de congés payés. Celle-ci a le caractère de salaire, elle est soumise aux cotisations sociales. L'indemnité de congés payés peut se calculer selon 2 méthodes (maintien du salaire ou règle du dixième), l'employeur doit retenir la plus avantageuse pour le salarié.

1 La règle du maintien de salaire : l'employeur verse au salarié une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant ses congés.

2 La règle du dixième : l'employeur verse au salarié une indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de l'année de référence écoulée (1er juin - 31 mai). La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés comprend tous les salaires perçus (salaire de base, primes...), à l'exception des remboursements de frais, des primes liées aux conditions de travail, des primes semestrielles ou annuelles dont le montant n'est pas diminué par les congés (ex. : 13ème mois, prime de vacances...).

■ Focus : Que se passe-t-il si mon contrat est rompu avant la prise de mes congés ?

Dans ce cas, quelle que soit la situation (démission, licenciement sauf faute lourde, fin de CDD ou de mission d'intérim), l'employeur devra vous verser une indemnité compensatrice de congés payés égale au

montant des rémunérations ou de l'indemnité que vous auriez perçues si vous aviez pris les congés que vous avez acquis.