



Tous les salariés ont droit aux congés payés sans condition de durée minimale de travail. Le nombre de jours de congés acquis dépend du temps de travail ou du temps assimilé comme tel par la loi, sur une période allant du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Le nombre de jours acquis, exprimé en principe en jours ouvrables, est de 30 par période soit 5 semaines de congés payés pour un salarié présent sur toute la période.

LES CONGES PAYES : ACQUISITION ET PRISE DE CONGES

La loi a institué des règles concernant la valeur financière de ces jours de congés payés en les valorisant au salaire actuel ou à 10% des salaires perçus pendant la période où ces congés ont été acquis.

Les modalités de la prise des congés payés font parti du pouvoir de direction de l'employeur. Mais celui-ci doit obéir à un certain nombre de contraintes :

- Prise d'un nombre de jours minimum et maximum pendant cette période.
- Respect des délais de prévenance et d'information des salariés.
- Pris en compte de certains critères personnels pour la fixation de l'ordre des départs.
- Des possibilités de déroger à ces règles existent mais entraînent le plus souvent de nouveaux droits pour le salarié comme le bénéfice de jours de congés payés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal.

ACQUISITION DES CONGES PAYES

Tout salarié a droit à des congés payés qu'il soit en CDI ou en salarié en CDD, à temps plein ou à temps partiel, jeune salarié apprenti ...

Il convient de ne pas confondre ouverture du droit à congés payés (à quel moment naît mon droit à avoir des congés payés) et acquisition des congés payés (à combien de jours de congés payés ai-je droit).

Les stagiaires en entreprise n'ont pas droits aux congés payés car ils ne sont pas assimilés à des salariés au sens du code du travail.

Modalités d'acquisition du droit à congés payés

Le droit à congés payés s'acquiert au cours d'une période dite « année de référence » qui va du 1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante. Il convient de faire exception des activités dont l'affiliation à une caisse de congés payés est obligatoire (ouvriers du bâtiment) et pour lesquelles l'année de référence va du 1er avril de chaque année au 31 mars de l'année suivante.

Le point de départ de l'année de référence est le cas échéant la date d'entrée du salarié et la fin de la période de référence se situera de la même manière à la date de sortie du salarié de l'entreprise.

Depuis le 1er juin 2012, il n'y a plus de condition de durée minimale de travail pour commencer à s'ouvrir des droits aux congés payés.

Avant cette date, l'ouverture du droit à congés payés des salariés sous contrat à durée indéterminée était subordonné à l'accomplissement de 10 jours de travail effectif chez le même employeur.

Code du travail : Art. L. 3141-1, Art. R. 3141-3 et Art. L. 3141-3

Une fois que le droit à congé payés est ouvert, le nombre de jours de congés payés acquis est déterminée en fonction du travail effectué au cours de la période de référence (1er juin – 31 mai).

CONGES PRIS PAR ANTICIPATION

Selon la jurisprudence actuelle, la prise de congés par anticipation alors que ceux ci ne sont pas encore acquis est impossible. Par contre, il est possible de prendre par anticipation des congés acquis même si la période de prise des congés n'est pas encore atteinte.

Code du travail : Art. L. 3141-12

Mais attention, le salarié ne peut pas exiger de son employeur qu'il lui accorde des congés anticipés et l'employeur ne peut pas exiger du salarié qu'il en prenne.

CONSEQUENCE SUR L'ACQUISITION DES CONGES PAYES DES PRINCIPAUX MOTIFS D'ABSENCES AU COURS DE LA PERIODE DE REFERENCE

La durée des congés payés ne peut pas être réduite du fait d'absence considérée comme du travail effectif pour la détermination de la durée des congés. Pour qu'une période d'absence soit assimilée à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés, il faut que cela soit expressément mentionné dans un texte.

D'une manière générale, les périodes d'absences non assimilés à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés sont les absences ne donnant lieu à aucune rémunération de la part de l'employeur.

Code du travail : Art.L. 3141-5

Les absences au cours de la période de référence		
	Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Commentaires
Congés payés	Oui	Il s'agit des congés payés pris au cours de l'année de référence.
Repos compensateur ou RTT	Oui	
Congé de maternité ou paternité ou adoption	Oui	
Arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle	Oui	Assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé dans la limite de 1 an. La rechute d'accident du travail est également prise comme du temps de travail effectif.
Arrêt de travail pour maladie ou accident de trajet	Non	Mais la maladie n'aura une incidence sur la durée du congé que si elle excède 4 semaine sur la période d'acquisition.
Autres congés rémunérés	Oui	Congés pour événement familiaux, congés individuel de formation, congés liés à l'activité politique ou à la représentation des salariés
Chômage partiel	Oui/Non	Oui, si chômage partiel sous forme de réduction de la durée collective de travail. Non, si chômage partiel intégral.
Autres congés non rémunérés	Non	Congé parental, congé pour enfant malade, congés pour convenance personnelle...

CONGES PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIELS

Les salariés sous contrat de travail à temps partiels bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complets.

En conséquence, quelle que soit la durée de travail les salariés à temps partiels se voient attribuer le même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps complets.

Code du travail : Art. L. 3123-11

OBLIGATION DE PRISE DES CONGES PAYES

Tous les salariés ont le droit de prendre chaque année des congés payés à la charge de l'employeur.

Code du travail : Art. L.3141-1

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin que les salariés puissent prendre leurs congés payés.

CONGES NON PRIS

Le salarié qui à cause de l'employeur, n'a pas pu prendre le nombre de jours de congés payés auquel il avait droit peut obtenir des dommages-intérêts.

Jurisprudence : Cass.soc. 12-10-2005 n°03-47922

Mais à l'inverse, le salarié qui n'a pas été empêché de prendre ses congés payés et dont il n'a pas demandé le report, les perd à la fin de la période de prise.

Jurisprudence : Cass.soc. 07-04-2009 n°07-45525

En cas de litige entre salarié et employeur sur ce point là, ce sera à ce dernier de démontrer qu'il a accompli toutes les diligences nécessaire pour permettre au salarié de bénéficier de ses jours de congés payés.

Jurisprudence : Cass.soc. 12-02-2014 n°12-29542

Interdiction de travailler pendant les congés

Les congés payés permettent au salarié de prendre du repos. Il est donc formellement interdit à un salarié de travailler pour son employeur ou un autre employeur durant ses congés payés. En cas d'infraction à la législation, salarié et employeur seront passibles de dommages-intérêts dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de congés payés.

De plus, l'employeur est passible d'une contravention de 5e classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.

Code du travail : Art. D. 3141-1 et D. 3141-2

Les droits des salariés en Congés Payés

MODALITES DE LA PRISE DES CONGES

Fixation de la période du congé principal

La période de prise du congé principal est fixé par la convention collective ou l'accord collectif de travail, à défaut c'est l'employeur qui fixe cette période après consultations des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Cette période doit obligatoirement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de la même année. Le congé principal d'une durée de 12 jours minimum et de 24 jours maximum, doit être pris pendant cette période.

La période de congés payés doit être portée à la connaissance des salariés 2 mois avant son ouverture.

Code du travail : Art. L. 3141-13 et Art.D.3141-5

MODIFICATION DE LA PERIODE LEGALE DE PRISE DES CONGES PAYES

Un employeur peut adopter une période distincte de la période légale sous réserve d'avoir demandé l'accord individuel de chacun des salariés.

En l'absence d'accord de chacun des salariés concernés, l'employeur ne peut pas imposer la prise du congé principal en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Mais une convention collective ou un accord d'entreprise peut étendre la période de congés payés à l'année entière ce qui s'impose aux salariés de l'entreprise.

Jurisprudence : Cass.soc. 07-11-1995 n°91-45849 et Cass.soc. 03-05-2000 n°98-41845P

FIXATION DES DATES DE DEPART EN CONGE

Après avis des délégués du personnel, l'employeur fixe les dates de départ en congés des salariés à l'intérieur de la période des congés payés. Pour la fixation de l'ordre des départs, l'employeur est soumis aux contraintes suivantes :

- Il doit tenir compte de l'ancienneté de service des salariés dans l'entreprise
- Il doit tenir compte des usages de l'entreprise.
- Il doit également s'informer de la situation familiale des salariés et notamment des possibilités de congé du conjoint et de la présence d'enfants scolarisés à charge.
- Les époux ou partenaires liés par un PACS qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
- Il doit tenir compte de l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs et accordés les mêmes dates de congés.
- Si le salarié doit suivre une cure thermique à des dates déterminées, les dates de la prescription de cette cure s'imposent à l'employeur.

Code du travail : Art.L. 3141-15 et Art.L 3141-14

INFORMATION DES SALARIES SUR L'ORDRE DES DEPARTS

A partir du moment où l'ordre des départs est établi en fonction des contraintes précitées, l'employeur doit communiquer à chaque salarié les dates de ses congés payés au moins un mois à l'avance.

L'ordre des départs doit également être affiché dans les locaux de l'entreprise et être accessible au personnel.

Code du travail : Art.D. 3141-6

CARENCE DE L'EMPLOYEUR DANS LE RESPECT DE CES OBLIGATIONS

Si l'employeur n'a pas pris la peine de communiquer les dates de départ en congés dans les temps impartis, il ne peut pas imposer la prise des congés payés. Si malgré tout, il met le salarié en congé, il sera redevable de dommages et intérêts en fonction du préjudice subi par ce dernier.

De même, l'employeur ne peut reprocher au salarié d'être parti en congés payés sans son autorisation à l'intérieur de la période de congés payés et encore moins en faire un motif de licenciement.

A l'inverse, le non respect par le salarié des dates de congés fixées par son employeur, comme son retour tardif ou son départ prématuré, justifie un licenciement voir un licenciement pour faute grave.

Jurisprudence : Cass.soc. 14-11-2001 n°99-43454

MODIFICATION DES DATES DE DEPART

En principe les dates fixées ne peuvent pas être modifiées par l'employeur moins d'un mois avant la date de départ sauf circonstances exceptionnelles.

Les circonstances exceptionnelles sont des raisons impératives de service que l'employeur doit justifier au cas par cas. Ces raisons impératives ne comprennent pas les interventions même urgentes qui font partie de l'activité normale de l'entreprise sauf si l'employeur rapporte la preuve que seul le salarié rappelé de congé payés était en mesure d'effectuer le travail.

Les conventions collectives prévoient très souvent la possibilité de rappel d'un salarié pendant ses congés payés en offrant en contrepartie des jours supplémentaires de congés et le remboursement des frais.

Code du travail : Art. L.3141-15

Les droits des salariés en Congés Payés

EVENEMENTS SURVENANT AVANT OU PENDANT LES CONGES PAYES

Maladie pendant les congés payés

Le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés ne peut exiger de prendre ses congés ultérieurement (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Le salarié peut en revanche cumuler ses congés payés avec les indemnités journalières de la sécurité sociale. L'employeur devra donc lui établir une attestation de salaire à destination de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Jurisprudence : Cass.soc. 04-12-1996 n°93-44907

Cependant, dans un célèbre arrêt du 21 juin 2012, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a décidé qu'un salarié tombant malade alors qu'il est déjà en congés payés pouvait reporter ses jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie.

Car pour la CJUE, la finalité des congés payés est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère donc de celle du congé de maladie, ce dernier étant accordé au salarié afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

A notre avis, il serait nécessaire d'attendre la retranscription de cet arrêt en droit français, par une jurisprudence de la Cour de Cassation par exemple, avant de l'appliquer en France.

Événement familial survenant pendant les congés payés

Sauf en cas de dispositions conventionnelles plus favorables, la survenance d'un événement familial (mariage, décès d'un proche ...) pendant les congés payés ne donne pas droit au report du congé pour événement familial.

Jurisprudence : Cass.soc. 20-06-1984 n°81-40286

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE AVANT LES CONGES PAYES

Le salarié absent pour accident du travail, pour maladie professionnelle ou pour maladie non professionnelle avant son départ en congés payés conserve le droit au report de ses congés payés et ce même si la période d'absence se termine après la période de congés payés.

EXEMPLE

Un salarié est en maladie le 15 janvier 2017 jusqu'au 30 juin 2017. Au 15 janvier 2017, il lui restait à prendre sa cinquième semaine de congés payés. Le salarié bien que revenant de maladie après la fin de la période de congé payés au 30/04/2017 ne perd pas le bénéfice de sa cinquième semaine.

Jurisprudence : Cass.soc. 24-02-2009 n°07-44488

INDEMNITE DE CONGES PAYES

Le salarié en congé recevra une indemnité de congés payés et on lui retranchera une absence congés payés sur son bulletin de paie.

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

Il y a donc 2 modes de calcul pour l'indemnité de congés payés :

- la règle du 1/10
- le maintien du salaire

Il doit y avoir comparaison des 2 méthodes et c'est la plus favorable qui doit être retenu.

Code du travail : Art. L. 3141-22 à 3141-25

Le droit du travail est une discipline complexe et en constante évolution que notre syndicat la cgt en plus de ses missions quotidiennes de représentants du personnel a décidé de mettre en place une permanence juridique au sein de Valeo.

Ainsi, si vous souhaitez des renseignements en droit du Travail pour vous ou votre entourage n'hésitez pas à venir nous consulter.

Nos permanences juridiques seront tenues par nos Juges aux Prud'hommes et défenseur syndical aux conseils de prud'hommes et cours d'appel en matière prud'homale



VOUS TROUVEREZ SUR NOS PANNERUX SYNDICAUX OU LOCAUX TOUS LES RENSEIGNEMENTS POUR NOUS JOINDRE !

