

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article1509>

CongÃ©s payÃ©s : Ce qu'il faut savoir

- Droit des salariÃ©s - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : mercredi 13 juillet 2011

Mis Ã jour le : mercredi 13 juillet 2011

UGTG.org

Congés payés

1) Comment se calculent les congés payés ?

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective). Si un salarié a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés.

Qu'entend-on par travail effectif ? En principe, il s'agit uniquement des périodes pendant lesquelles le salarié a été à son poste de travail. Sont assimilés toutefois à du travail effectif : les congés payés de l'année précédente, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires, le congé de maternité, les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle (dans la limite d'un an).

En revanche, les absences pour maladie (ou pour grève) ne sont pas considérées comme du travail effectif sauf en présence de dispositions conventionnelles plus favorables. Par exemple : un salarié qui a été en arrêt de travail pour maladie pendant deux mois peut perdre 5 jours ouvrables de congés payés.

2) Quelle est la différence entre jour ouvré et jour ouvrable ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf : le jour consacré au repos hebdomadaire (c'est-à-dire en général le dimanche), les jours fériés et chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrés sont tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi). En général, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables mais rien n'interdit à un employeur de les calculer dans les jours ouvrés. Cette méthode ne doit cependant pas défavoriser le salarié.

3) Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits ?

Oui. Le nombre de jours de congés payés d'un salarié à temps partiel est le même que pour un salarié travaillant à temps plein (30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif). Dans la pratique, des questions se posent parfois concernant le décompte des congés. La règle à retenir est la suivante : le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler, on compte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise effective de son travail.

Par exemple : un salarié ne travaille pas le mercredi. S'il décide de partir un vendredi soir et de revenir une semaine plus tard, le lundi matin, il doit poser 6 jours ouvrables de congés payés. S'il décide de partir en vacances un mardi soir et de reprendre le lundi matin suivant : son premier jour de vacances sera le jeudi (puisqu'il ne travaille pas habituellement le mercredi), les suivants : le vendredi et le samedi. Il aura donc pris trois jours ouvrables de congés payés.

4) Un salarié peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non. C'est à l'employeur qu'il revient de fixer la période et les dates de congés de ses salariés. Cependant, la période des congés annuels (congé principal) doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point. Ainsi, un chef d'entreprise ne peut contraindre un salarié à prendre

quatre semaines de vacances en avril. En revanche, il peut lui imposer de partir en juin ou en septembre. [1]

5) Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salariés pour fixer leurs dates de vacances. Ainsi, des parents qui ont des enfants scolarisés ont le droit de demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salariés sans enfants.

6) Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salariés doivent être informés de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le salarié. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

7) Un employeur peut-il exiger le fractionnement des congés ?

La règle à retenir est la suivante : un congé inférieur ou égal à 12 jours doit pouvoir être pris en continu pendant la période du 1er mai au 31 octobre. L'employeur ne peut en demander le fractionnement. En revanche, les jours restant dus (entre 12 et 24 jours) peuvent être pris en plusieurs fois. En effet, selon l'article L. 3141-18 du Code du travail : « Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire ». Important ! Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir des dérogations à ces règles.

8) Si le salarié est malade pendant ses congés, ou avant son départ en vacances, peut-il les reporter ?

Un salarié malade pendant ses vacances ne peut exiger de son employeur un report de ses congés payés. Si un médecin lui a prescrit un arrêt de travail, il peut cependant envoyer cet arrêt à sa Caisse primaire d'assurance maladie et percevoir les indemnités journalières de Sécurité sociale auxquelles il a droit s'il en remplit les conditions. Ce versement est sans incidence sur la rémunération perçue par le salarié pendant ses vacances.

Si le salarié est en arrêt de travail à la date où il aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail. Jusqu'à une date récente, après son retour dans l'entreprise, les tribunaux admettaient que le salarié puisse prendre ses congés payés à son retour dans l'entreprise, dès lors que ce retour effectuait avant que soit close la période des congés payés (soit, en général, le 31 octobre sauf dispositions particulières). À défaut, et sauf accord de l'employeur ou disposition conventionnelle plus favorable, le salarié perdait ses droits à congé, l'employeur n'étant pas tenu de reporter ses congés au-delà de la période des congés telle que fixée dans l'entreprise ou de lui verser une indemnité compensatrice pour les congés dus mais non pris. D'ordinaire, même si la période des congés est close lorsque l'arrêt de travail du salarié prend fin, ce dernier ne perd pas ses droits à congés payés. Comme le précise la Cour de cassation (arrêts du 24 février 2009), « lorsque le salarié est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés

payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ». Et si le contrat de travail a pris fin, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

A noter : Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise (art. L. 3141-2 du Code du travail).

9) Peut-on poser des congés payés pendant un préavis (de licenciement ou de démission) ?

En principe non, sauf si employeur et salarié en sont d'accord. Ainsi, les jours de congé pris pendant un préavis suspendent ce dernier. Par exemple : un salarié a posé 4 semaines de congé en août. Il donne sa démission le 1er juin et doit respecter un préavis de 3 mois. Rien ne l'empêche de partir en août mais il devra revenir dans son entreprise en septembre pour terminer sa période de préavis.

Si les dates de vacances n'ont pas été fixées avant le début du préavis, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent exiger de prendre des congés pendant cette période. Ainsi, un chef d'entreprise qui licencie un salarié début mai avec un préavis de deux mois, ne peut imposer à ce salarié qu'il prenne ses vacances en juin. Enfin, si une démission ou un licenciement intervient pendant les congés payés, le préavis commence à courir au retour dans l'entreprise.

10) Peut-on reporter les congés non pris sur l'année suivante ?

Les salariés doivent bénéficier chaque année de leur droit à congé payé. Ni un employeur, ni un salarié ne peut imposer à l'autre un report de tout ou partie des congés payés sur l'année suivante (hors situations visées à la question 8 ci-dessus). Dans la pratique, un tel arrangement avec l'accord exprès des parties semble possible.

[1] Lire : [Employeurs et salariés peuvent-ils librement modifier les dates des congés ?](#)