

# **Les congés payés**

- **Définition.**

Les congés payés désignent les périodes de congés au cours desquelles le salarié est payé par l'employeur en raison d'une obligation légale.

- **Bénéficiaires des congés payés.**

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et ses horaires de travail.

Depuis le 1er juin 2012, il n'est plus nécessaire qu'un salarié ait travaillé 10 jours pour pouvoir acquérir des congés payés. Cette condition d'ouverture des droits a été supprimée.

- **Durée des congés payés.**

Mode de calcul : la durée légale des congés payés est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Cette durée correspond à 30 jours ouvrables (soit 5 semaines) pour une année complète de travail effectué durant la période de référence prise en compte.

Période de référence : le calcul du nombre de jours de congés acquis est effectué en tenant compte d'une période de référence. Celle-ci est généralement fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Une autre période de référence peut être prévue, par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement, en cas de répartition du temps de travail du salarié sur tout ou partie de l'année.

Pour les entreprises ayant l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises du bâtiment et des travaux publics, notamment), la période de référence est fixée du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

- **Prise des congés et ordre de départ.**

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs, à défaut par l'employeur. Elle comprend dans tous les cas la période légale du 1er mai au 31 octobre de chaque année et est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période.

C'est l'employeur qui fixe les dates et l'ordre des départs en congés (sauf accord collectif ou usage contraire).

Les dates et l'ordre de départ sont communiqués à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance, dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Les dates ne peuvent être changées moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés, ni pour son employeur, ni pour un autre employeur (sauf dans le cas d'un contrat vendanges).

- **Fractionnement des congés payés.**

Pour son congé principal, le salarié ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) en une seule fois, sauf dérogations individuelles pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, s'il est étranger ou originaire d'un Dom).

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables (soit 2 semaines), il doit être continu.

Lorsque le congé principal dure entre 12 et 24 jours ouvrables, l'employeur peut fractionner le congé avec l'accord du salarié. Dans ce cas, l'une des deux périodes de congés doit durer au minimum 12 jours ouvrables continus. Ces 12 jours sont pris au cours de la période allant du 1er mai au 31 octobre, sauf dérogation prévue par accord collectif ou accord individuel du salarié.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

- **Incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés.**

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

- **Les conséquences de la maladie durant les congés payés.**

Le salarié tombe malade pendant ses congés : en l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés : le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

- **Indemnité des congés payés.**

La rémunération du salarié qui bénéficie de ses congés payés est calculée de deux manières :

- soit par la règle du 10ème : prévoit que l'indemnité est égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,
- soit par la règle du maintien de salaire : prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié qui s'applique.

- **Les caisses de congés payés.**

Dans les professions où le travail est saisonnier ou intermittent, les salariés sont soumis à des changements d'employeurs fréquents. Pour leur permettre de bénéficier d'un droit à congé, le législateur a considéré que la résiliation du contrat de travail n'entraînait pas la perte du droit à congé acquis.

Le droit à congés acquis est maintenu et s'impose au nouvel employeur. La gestion et la prise en charge de l'indemnité de congé sont assurées par des organismes de compensation qui se substituent aux employeurs : les caisses de congés payés.

Le régime particulier des caisses de congés s'applique dans les professions suivantes :

- bâtiment et Travaux publics,
- dockers,
- manutention et transports,
- spectacles.

L'affiliation aux caisses de congés payés est obligatoire si l'employeur relève d'une activité où ont été instituées, par décret, de telles caisses.

Les salariés des entreprises affiliées à une caisse de congés payés bénéficient d'un droit à congés payés selon les règles de droit commun, sous réserve des règles spécifiques suivantes:

- le droit à congé est fonction de la durée du travail effectuée dans l'activité concernée, quel que soit le nombre d'employeurs,
- les périodes de travail permettant de calculer la durée des congés prennent en compte non seulement le nombre de mois ou de jours de travail, mais également le nombre d'heures de travail (dans le BTP, 150 heures de travail sont assimilées à un mois de travail effectif) ou le nombre de cachets (dans le spectacle, 30 cachets sont assimilés à un mois de travail effectif),
- l'année de référence d'acquisition des congés cours à compter du 1er avril,
- le paiement de l'indemnité n'est pas effectué par l'employeur mais par la caisse de congés,
- la rupture du contrat n'entraîne pas le versement d'une indemnité compensatrice des congés dans la mesure où le droit à congés est maintenu.