



Les congés payés

1) Durée et décompte des congés payés

La loi accorde au salarié un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence, la durée totale du congé ne pouvant excéder 30 jours ouvrables.

Si le nombre ainsi obtenu n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7). Si le salarié a travaillé moins d'un mois, la durée du congé, comprise entre un jour et deux jours et demi, est proportionnelle au temps travaillé.

Exemple :

Le salarié qui a travaillé 5 mois au cours de l'année de référence doit bénéficier d'un congé de : $2,5 \times 5 = 12,5$ arrondi à 13 jours ouvrables.

Le salarié qui a travaillé tout au long de l'année de référence bénéficie de l'intégralité du congé légal soit : $2,5 \times 12 = 30$ jours ouvrables.

Le décompte des congés payés se fait en principe en jours ouvrables. Un décompte en jours ouvrés est cependant possible, dès lors qu'il n'est pas défavorable au salarié.

Constituent des jours ouvrables tous les jours de la semaine (jours pendant lesquels les salariés peuvent virtuellement travailler), à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire (le dimanche en principe, mais ce peut être un autre jour si l'entreprise bénéficie d'une dérogation) (V. D.O, étude S-3560) ;
- des jours fériés légaux (les 11 jours annuels de fêtes prévus par l'article L. 3133-1 du Code du travail) dès lors qu'ils sont chômés dans l'entreprise.

Constituent des jours ouvrés les seuls jours effectivement travaillés dans l'entreprise. Ainsi, dans le cas d'un horaire hebdomadaire réparti sur 5 jours (du lundi au vendredi par exemple), le samedi, non « ouvré », reste un jour « ouvrable ». De même pour un jour de pont non travaillé entre le jour de repos hebdomadaire et un jour férié. Ce jour est ouvrable mais non ouvré. La semaine qui ne comporte pas de jour férié compte donc 6 jours ouvrables.

Ces règles de calcul s'appliquent à tous les salariés, quel que soit leur horaire de travail.

Le salarié qui travaille à temps partiel a droit à un congé de même durée que le salarié qui travaille à plein temps.

Seule l'indemnité de congés payés, qui est fonction de la rémunération, sera affectée par l'horaire réduit (Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-42.566). Ces principes valent aussi pour des congés supplémentaires conventionnels liés par exemple à l'ancienneté (Cass. soc., 19 mai 2009, n° 07-44.609).

2) Fixation de la période des congés

La période de prise des congés est fixée par voie conventionnelle ou par l'employeur, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Prise des congés payés

La prise effective des congés payés est une règle qui s'impose aussi bien aux employeurs qu'aux salariés.

L'employeur doit donc faire en sorte que tous ses salariés puissent bénéficier de leurs droits à congés et il lui incombe, à cet effet, d'organiser les départs. Il peut opter soit pour des départs échelonnés, soit pour la fermeture de l'entreprise.

En cas de départs échelonnés, la fixation de l'ordre des départs, à l'intérieur de la période des congés, incombe au chef d'entreprise. L'ordre des départs doit être communiqué à chaque salarié un mois avant son départ.

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier une modification.

Période de référence

Les droits à congés payés s'apprécient par année de référence.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 prévoit qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche, peut fixer une période de référence pour l'acquisition des congés payés.

Ainsi, l'entreprise peut négocier un accord pour prévoir que la période de référence est, par exemple, l'année civile.

À défaut d'accord collectif, cette période commence le 1^{er} juin de l'année précédant celle de la prise des congés et se termine le 31 mai de l'année de prise des congés (C. trav., art. R. 3141-3).

Pour les congés payés 2018, la période de référence va du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018. C'est le temps de travail accompli au cours de cette période qui détermine, pour chaque salarié, la durée de ses congés payés.

Lorsqu'un salarié est embauché en cours d'année, la période de référence commence, pour ce salarié, à la date de son embauche et se termine le 31 mai.

Période de prise des congés

La période légale de prise des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

Le salarié peut ainsi être amené à prendre ses congés à compter du 1^{er} mai de l'année en cours, alors même que la période de référence pour le calcul de la durée de ses congés, s'achevant le 31 mai, n'est pas expirée.

Ouverture du droit

Il n'est pas nécessaire, pour l'ouverture du droit à congés, que le salarié ait accompli un temps de travail minimum chez le même employeur. Le droit à congé est ouvert dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs en congé fixées par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche.

Exemple :

Un salarié embauché le 2 janvier 2018 peut, après une semaine de travail, demander une demi-journée de congé. Toutefois, s'agissant d'une prise anticipée des congés payés, l'accord de l'employeur est nécessaire.

3) Décompte des jours pris

Nombre de jours utilisés

Il correspond au nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congés (soit 6 jours pour une semaine), quelle que soit la répartition de l'horaire hebdomadaire : un salarié dont l'horaire est réparti sur 5 jours utilise 6 jours ouvrables de congé lorsqu'il prend une semaine de vacances ; un samedi compris dans la période de congé est un jour ouvrable même s'il n'est pas travaillé dans l'entreprise, et même s'il se situe le lendemain d'un jour férié et la veille d'un dimanche (Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 01-46.628).

Premier et dernier jours de congé

Le premier jour de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler. Le dernier jour de congé est le dernier jour ouvrable inclus dans la période de congé.

Ainsi :

- lorsqu'un salarié qui ne travaille pas le samedi prend une semaine (civile) de congé, il quitte l'entreprise le vendredi soir mais il n'est en congé qu'à partir du lundi (jour où il aurait dû travailler s'il n'avait pas pris de congé) ; le dernier jour de ses congés sera le samedi, dernier jour ouvrable de la période ;
- lorsqu'un salarié qui ne travaille pas le lundi prend une semaine (civile) de congé, le nombre de jours de congés est décompté à partir du mardi (jour où il aurait dû travailler s'il n'avait pas pris de congé) ; le dernier jour est le lundi même s'il s'agit d'un jour chômé dans l'entreprise.

Ces règles sont applicables à l'occasion de chaque départ du salarié en congé.

Pour un salarié à temps partiel, le décompte doit être effectué de la même manière : tous les jours ouvrables compris dans sa période de congés doivent être pris en compte (pas seulement ceux où le salarié aurait dû travailler), la période de congés débutant le jour où l'intéressé aurait personnellement dû travailler s'il n'était pas parti en congés, et se terminant le jour de la reprise du travail (Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-43.515).

4) Déroulement des congés

Pendant les congés payés, le contrat de travail est suspendu

Le salarié est dispensé de sa prestation de travail.

Subsistent toutefois l'obligation de loyauté et de confidentialité s'il y a lieu (Cass. soc., 2 déc. 2009, n° 08-44.402).

La violation de ces obligations peut justifier un licenciement, dans certains cas pour faute grave, même si les faits reprochés ont été commis pendant les congés.

Le salarié est libre d'utiliser son temps de congé à sa guise.

Toutefois, il lui est interdit de travailler, sauf bénévolement.

L'employeur qui fait travailler un salarié en congé est alors tout aussi responsable que le salarié de cette situation illégale (C. trav., art. D. 3141-1).

Les congés ne peuvent qu'exceptionnellement faire l'objet de report sur une autre période ou sur l'année suivante.

Attention : La mention sur les bulletins de paye du solde des congés payés acquis au titre de la période antérieure équivaut à un accord de l'employeur pour le report des congés payés (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-16440).

Maladie ou accident

Lorsque le salarié fait l'objet d'une indisponibilité prolongée pour maladie, il peut arriver que l'arrêt de travail couvre la totalité de la période de congés et que l'intéressé se trouve, de ce fait, empêché de faire valoir ses droits à congés.

Dans ce cas, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail (Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 07-41.446). Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année 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, même si la période de congés est close. Selon la jurisprudence, des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits aux congés payés d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint. Toutefois, cette période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence (Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-24.022).

Maternité

Le congé de maternité ou d'adoption est un autre cas de report des congés payés. La salariée qui s'est trouvée empêchée par un congé de maternité de prendre ses congés payés au cours de la période des congés, peut donc les prendre à son retour. Si l'intéressée prolonge son absence par un congé parental d'éducation, les congés seront attribués entre la fin du congé de maternité et le début du congé parental (Cass. soc., 25 mars 2010, n° 08-43.072).

Si la salariée accole ses congés payés immédiatement à l'issue du congé de maternité, ce qui est fréquent en pratique, la prise de ces congés payés a pour effet de reporter le point de départ de la période de protection légale dont elle bénéficie au titre de son congé de maternité à la date de reprise effective du travail : la période de protection de 10 semaines suivant le congé de maternité est suspendue par la prise des congés payés (C. trav., art. L. 1225-4. – Cass. soc., 30 avr. 2014, n° 13-12.321 : JurisData n° 2014-008587).

Congé parental d'éducation

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, sauf accord contraire des parties, le congé parental ne permet pas au salarié d'exiger le report de ses congés payés ou une indemnisation (Cass. soc., 28 janv. 2004, n° 01-46.314 : JurisData n° 2004-022129). Le salarié qui prend un congé parental de longue durée alors qu'il n'a pas épuisé ses droits à congés payés perd donc ces derniers.

Autres possibilités de report

Hormis ces cas légaux ou jurisprudentiels, le report des congés payés ne peut être mis en œuvre que sur la base d'un usage ou de dispositions conventionnelles l'autorisant ou d'un accord entre le salarié et l'employeur (Cass. soc., 9 janv. 2013, n° 11-21.758).

Indemnisation des congés non pris

Comme le report d'une année sur l'autre, le remplacement du congé annuel payé par une compensation financière doit rester exceptionnel.

Il n'est prévu par la loi que pour le cas de rupture du contrat de travail.

Certes, un accord particulier conclu entre le salarié et l'employeur peut prévoir que les congés non pris seront soit reportés, soit indemnisés (Cass. soc., 21 janv. 1998, n° 95-41.646).

Mais tant qu'une possibilité de prise effective du congé existe, c'est en nature que les droits à congés doivent être exercés (Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-40.375 : JurisData n° 2009-049952).

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires, notamment en organisant les départs, pour que chacun de ses salariés puisse prendre, effectivement, ses congés (Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 15-16.851). Il doit, si besoin, contraindre le salarié à prendre ses congés payés.

Incidence de la maladie sur la prise des congés

S'il n'est pas rétabli à la date prévue pour son départ en congé, le salarié reste sous le régime de la maladie jusqu'au terme de son indisponibilité. Il conserve son droit à congés et peut demander à en bénéficier ultérieurement (Cass. soc., 16 févr. 1999, n° 96-45.364), soit avant le terme de la période des congés si la date de son retour dans l'entreprise le permet, soit même après ce terme si la maladie se prolonge.

Retrouvez notre aide pour le calcul du nombre de jours de congés sur le tableau d'aide.