FICHE PRATIQUE C.A.T. : les congés payés

La règle de base : tout salarié à droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés.

Un droit qui s'exerce en principe chaque année

- Les congés payés doivent être pris, chaque année, par le salarié et ne peuvent être remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice, vous ne pouvez donc pas vous faire « payer » vos congés en continuant à travailler (sauf salariés en intérim ou CDD).
- Comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 juin 2012, il appartient *« à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement* » (notamment, information des salariés sur la période de prise de congé, communication de l'ordre des départs en congé).
- Si l'employeur a bien rempli les obligations qui lui incombent, le salarié, qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit perd ces congés et ne peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice.

- **Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer**.

- Un salarié ne peut renoncer à ses congés payés et demander, en contrepartie, le versement d'une indemnité. De même, l'employeur ne peut décider de substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité.

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence ». Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail
- les périodes de congé de formation (congé de bilan de compétences, congé individuel de formation, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale …).

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

- Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.

Quand ?

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Qui ?

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critère suivants :

- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- la durée de leurs services chez l'employeur,
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Information des salariés :

- la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période,
- l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ.

Modalités de prise des congés payés ?

Les congés payés sont pris selon les modalités suivantes :

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.
- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu,
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié. Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Report des congés payés :

un report est possible dans le cadre du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique. Le congé annuel peut également être affecté au compte épargne-temps, pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés.

L'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

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.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Source : ministère du travail. A jour au 6 Août 2017.

En cas de difficulté particulière, n'hésitez pas à vous renseigner auprès d'un délégué C.A.T. ou à poser une question dans la rubrique d'aide aux distributeurs sur CAT-ADREXO.FR

CAT
CONFEDERATION AUTONOME DU TRAVAIL