



Edito

A l'approche des congés, il nous paraît opportun de publier un numéro spécial consacré à ceux-ci, ce d'autant que depuis le 1er juin 2012, de nouvelles règles de décompte des droits à congés payés ont été instaurées par le législateur pour se conformer au droit communautaire.

L'article 50 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, dite loi Warsmann, est venu en effet, simplifier les conditions d'ouverture du droit à congés payés.

Bonne lecture et excellentes vacances à toutes et à tous !



Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique - Bulletin juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

Blog de Thierry RENARD
<http://www.droit-travail.org/>

Numéro Spécial consacré aux congés

Chaque salarié acquiert des droits à congés payés à condition d'avoir travaillé suffisamment de temps au cours de la période de référence.

L'ouverture du droit à congé

Jusqu'à présent, pour qu'un salarié ait droit à des congés payés, il fallait qu'il justifie avoir travaillé chez un même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif au cours d'une période dite de référence. Cette période de référence, pendant laquelle le salarié acquiert des droits à congés payés, est fixée par le Code du travail du 1^{er} juin de l'année civile précédente au 31 mai de l'année en cours (donc du 1^{er} juin 2011 au 31 mai 2012 pour cette année). Toutefois, pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés (secteurs du bâtiment et des travaux publics ou des spectacles, par exemple), cette période de référence court du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. En outre, un accord d'entreprise ou d'établissement aménageant le temps de travail sur l'année peut parfaitement décaler la période de référence (par exemple, du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année).

À compter du 1^{er} juin 2012, l'exigence de 10 jours de travail effectif est supprimée.

Le nombre de jours acquis

Le 31 mai est une date butoir : c'est à cette date que l'employeur peut en principe calculer les congés définitivement acquis par les salariés. En pratique, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois travaillé pendant la période de référence, soit en principe **entre le 1^{er} juin et le 31 mai**. Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps plein. Autrement dit, un salarié qui a travaillé pendant ces 12 mois a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés (ou à 25 jours ouvrés).

Précision : le Code du travail calcule les jours de congés acquis au cours de la période de référence en jours de congés « ouvrables », c'est-à-dire en comptant tous les jours de la semaine, hormis le jour de

repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et les jours fériés légaux non travaillés dans l'entreprise. Beaucoup d'entreprises préfèrent toutefois comptabiliser les jours de congés payés en jours « ouvrés », c'est-à-dire en comptant seulement les jours travaillés dans l'entreprise (du lundi au vendredi en règle générale). Ce mode de calcul alternatif est accepté par les tribunaux à condition qu'il ne désavantage pas le salarié.

Attention, certaines conventions collectives prévoient toutefois des durées de congés payés plus importantes. Et la loi accorde également des jours de congés supplémentaires dans certains cas ; de même pour certains accords ou conventions.

À noter : la durée des congés payés acquis doit toujours correspondre à un nombre entier de jours. Aussi, il faut, le cas échéant, arrondir le nombre de jours de congés obtenu au nombre entier supérieur. Exemple : un salarié qui travaille 3 mois entre le 1^{er} juin 2011 et le 31 mai 2012 acquiert 7,5 jours de congés (2,5 x 3). Grâce à la règle de l'arrondi, il a automatiquement droit à 8 jours de congés payés.

Le nombre de jours de congés payés est normalement acquis en tenant compte de la durée de travail effectif réalisé au cours de la période de référence. Cependant certaines périodes non travaillées y ouvrent également droit, comme les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité, accident du travail ou maladie professionnelle (d'une durée d'un an au plus), ou encore celles correspondant aux congés payés de l'année précédente. En outre, certaines conventions collectives peuvent assimiler d'autres périodes d'absence à du travail effectif (la maladie non professionnelle, par exemple).

Les congés par anticipation

Si les salariés lui demandent, l'employeur a la possibilité de leur accorder des congés payés par anticipation, sans attendre la fin de la période de référence.

Ainsi, un salarié présent dans l'entreprise depuis le 1^{er} avril 2012 pourra, par exemple, prendre 10 jours ouvrables de congés au mois d'août 2012.

La prise des congés payés

Le moment, la durée et l'ordre des départs en congés doivent être déterminés à l'avance.

La période de prise des congés

Les salariés sont autorisés à prendre leurs congés payés, chaque année, pendant une période généralement fixée par la convention collective applicable à l'entreprise ou, à défaut, par l'employeur lui-même. Dans ce dernier cas, l'employeur doit fixer cette période en tenant compte des usages et après consultation, lorsqu'il y en a, des représentants du personnel.

Attention : à défaut de consultation des représentants du personnel, l'employeur s'expose à une amende de 1 500 € (portée à 7 500 € pour les personnes morales), qui peut être doublée en cas de récidive.

En tout état de cause, la période de prise des congés doit obligatoirement comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Sachant que, le plus souvent, les employeurs choisissent de l'étendre sur toute l'année de façon à favoriser l'étalement des congés.

Attention : sauf accord de l'employeur ou stipulation particulière de la convention collective applicable, les jours de congés non pris au cours de cette période sont en principe perdus. Ainsi, un salarié ne peut pas reporter tout ou partie de ses congés sur l'année suivante ni prétendre à une indemnité compensatrice.

À noter : inversement, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié le report de tout ou partie de ses congés payés en raison de la survenue d'un travail supplémentaire ou exceptionnel.

La durée des congés

Tout salarié doit pouvoir prendre un congé en principe d'au moins 12 jours ouvrables en continu au cours de la période de prise de congé. Son congé d'été peut ainsi être pris en plusieurs fois, à condition qu'une fraction au moins comporte 12 jours ouvrables de congés.

Parallèlement, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. La 5^e semaine de congés payés est prise à un autre moment.

Précision : un congé unique de 5 semaines peut toutefois être accordé à certains salariés notamment aux salariés étrangers ou originaires des Dom-Tom.

Sur ces sujets portant sur la durée du congé, des dispositions autres peuvent être reprises dans un accord ou la convention collective.

Le calendrier des départs en congés

À moins que la convention collective applicable à l'entreprise ne fixe un ordre des départs, c'est à l'employeur, qu'il revient de fixer la date de départ en congés de ses salariés, après avoir consulté, s'il y en a, les représentants du personnel.

Attention : là encore, à défaut de consultation des représentants du personnel, l'employeur s'expose à une amende de 1 500 € (portée à 7 500 € pour les sociétés), qui peut être doublée en cas de récidive.

À cet effet, si les départs sont organisés par roulement, l'employeur doit tenir compte pour fixer l'ordre et la date des départs :

- de la situation familiale du salarié ;
- de son ancienneté ;
- des possibilités de congés du conjoint ;
- d'éventuelles activités chez d'autres employeurs.

Les conjoints et partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise doivent pouvoir obtenir des congés simultanément.

Mais il est également possible de fermer l'entreprise et d'imposer à tous les salariés de partir pendant cette période de fermeture. Dans ce cas, il faut consulter les représentants du personnel avant d'en fixer les dates. Et si la période de fermeture est inférieure à 4 semaines l'accord des délégués du personnel ou, à défaut, celui de chaque salarié, est requis dans la mesure où l'entreprise fractionne le congé principal.

À noter : dans ce cas, les salariés qui n'ont pas acquis suffisamment de jours de congés pour toute la période de fermeture de l'entreprise doivent être indemnisés au titre du chômage partiel. À cet effet, l'employeur doit transmettre une demande d'indemnisation des salariés à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L'information des salariés

Une information collective mais aussi individuelle doit être donnée aux salariés concernant la prise des congés payés.

L'employeur doit d'abord informer ses salariés collectivement de la période des congés payés au moins 2 mois avant son ouverture, c'est-à-dire au plus tard le 1^{er} mars si elle débute le 1^{er} mai.

Il doit ensuite informer individuellement ses salariés de la date de leur départ en

congés, au moins un mois à l'avance, par courrier ou note de service, et afficher le planning des départs en congé dans les locaux de l'entreprise.

La date des congés payés ne peut pas être modifiée par l'employeur ni par le salarié, dans le mois précédant la date prévue, sauf circonstances exceptionnelles (la mise en redressement judiciaire de l'entreprise, par exemple).

Précision : l'employeur qui, sans justifier de circonstances exceptionnelles, modifie la date de départ en congé d'un salarié moins d'un mois à l'avance peut ainsi être condamné, le cas échéant, à indemniser le préjudice subi par le salarié du fait du non-respect du délai de prévenance. Ce délai s'apprécie à la date où le salarié reçoit la lettre l'informant de la modification de ses dates de congé et non pas à la date d'envoi de cette lettre.

La rémunération des congés payés

Les salariés partant en congés payés ont droit à une indemnité au moins aussi favorable à ce qu'ils auraient perçu en continuant à travailler.

Le calcul de l'indemnité

Pendant ses congés payés, le salarié a droit à une indemnité qui peut être calculée de 2 façons différentes :

- soit une indemnité égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- soit une indemnité égale au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant la période de congé s'il avait continué à travailler.

En pratique, c'est le mode de calcul le plus avantageux pour l'intéressé qui doit être retenu.

Le versement de l'indemnité

L'indemnité n'est en principe versée qu'à l'issue du congé du salarié. Cependant, certaines conventions collectives prévoient que le paiement des indemnités de congés payés intervient au moment du départ en congés. En outre, il apparaît souvent plus pratique pour les entreprises de conserver la périodicité mensuelle du versement des salaires afin que la période des congés payés ne vienne pas perturber la gestion de la paie.

En pratique : le bulletin de paie doit indiquer le montant de l'indemnité de congés payés, ainsi que la durée des congés payés à laquelle elle correspond. L'administration tolérant cependant que l'indemnité n'apparaisse pas de façon distincte lorsqu'elle est calculée selon la méthode du maintien du salaire.