

Les Congés Payés en 10 questions/ réponses

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. A TaM, les congés payés sont donnés par anticipation au 1er janvier.

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. Certaines périodes d'absence sont toutefois assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment : les congés payés de l'année précédente, les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption, les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail, les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail, 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 (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle;

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. 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 d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce

point (du 1er avril au 31 octobre dans les réseaux de transports publics urbains de voyageurs).

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 légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salariés sans enfants.

A TaM, les congés payés sont établis par roulement.

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. A TaM, les congés d'été sont affichés en général dès le mois de décembre.

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 ».

A TaM, le syndicat CGT se bat depuis des années pour maintenir la prise de 4 semaines consécutives entre juillet et août. Avec une offre de service de plus en plus importante en été, la Direction veut, soit étaler les congés payés de fin Mai à début octobre, soit faire un appel à volontariat pour des agents désirant ne prendre que 3 semaines en juillet et août avec 1 semaine dans la période conventionnelle. Suite à des propositions faites par la CGT, pour "intéresser" la prise de la 4ème semaine la 2ème solution a été privilégié à TaM.

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

En cas d'arrêt de travail pour maladie survenu pendant son congé annuel payé, le travailleur a le droit de récupérer ultérieurement la période de congé d'une durée équivalente à celle de sa maladie. C'est ce que vient de préciser la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans un arrêt du 21 juin 2012 (affaire C-78/11). La Cour de justice précise que le travailleur peut prendre son congé payé annuel à une époque ultérieure lorsqu'il coïncide avec une période de congé maladie, peu importe que le congé maladie soit accordé avant ou pendant les congés payés. La nouvelle période de prise des congés payés peut être fixée, le cas échéant, en dehors de la période de référence applicable dans l'entreprise. Cette décision marque un changement par rapport à la jurisprudence antérieure, notamment française. En effet, celle-ci reconnaissait jusqu'à présent le bénéfice d'un report des congés payés lorsque l'arrêt maladie débutait avant les congés payés, mais pas lorsqu'il débutait pendant les congés.

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 employeur 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 qu'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 payés. 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). A TaM, les congés payés non pris dans l'année sont reportés (rappel, il y a possibilité d'en basculer une partie sur le C.E.T.).