



SYNTHESE RELATIVE AUX CONGES PAYES

CONDITIONS DU DROIT A CONGES PAYES	<ul style="list-style-type: none">➤ 1 mois de date à date ou 4 semaines de travail effectif ou 20 jours ouvrés de travail.sauf indemnité de congés payés des CDD (pas de durée minimale).➤ au cours de la période de référence du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007 (pas de congé si à cheval entre 2 périodes).➤ exclusion des absences pour l'ouverture du droit : seules les périodes de travail effectif et non les périodes assimilées (accident du travail ou maladie professionnelle, maternité...) sont comptabilisées pour l'ouverture du droit sauf :<ul style="list-style-type: none">▪ si la loi prévoit le contraire (congé individuel de formation) ;▪ en matière de maladie lorsque la convention collective prévoit que les absences maladie donnent lieu à maintien de salaire (Cass. Soc. 2 octobre 1997).
EXERCICE DU DROIT A CONGES PAYES	<ul style="list-style-type: none">➤ A la demande du salarié, dès ouverture du droit.➤ A la demande de l'employeur, à l'ouverture de la période suivante (1^{er} juin en principe sauf accords de branche particuliers).
CALCUL DU DROIT A CONGES PAYES	<ul style="list-style-type: none">➤ 2,5 jours par mois (ou 4 semaines ou 20 jours ouvrés) que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel ;➤ nombre de jours arrondis à l'entier supérieur ;➤ assimilation de certaines périodes d'absence à du travail effectif :<ul style="list-style-type: none">▪ congés payés de l'année précédente ;▪ repos compensateurs, RTT ;▪ congé maternité ;▪ congé formation ;▪ accident du travail ou maladie pro dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;▪ le temps de représentation ;▪ périodes assimilées selon la convention collective (maladie, accident de trajet...).



DATES DE DEPART	<p>La période</p> <ul style="list-style-type: none">➤ la période est fixée par l'employeur après consultation de la convention collective et des représentants du personnel ;➤ elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;➤ elle doit être portée à la connaissance du personnel 2 mois avant le début de celle-ci. <p>L'ordre</p> <ul style="list-style-type: none">➤ l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel (à défaut, contravention spécifique) compte tenu de la situation personnelle du salarié, de son ancienneté... ;➤ pas de modification des dates par l'employeur moins de 1 mois avant la date prévue pour le départ sauf circonstances exceptionnelles ;➤ à défaut, le départ à la date initialement fixée ne constitue pas une faute autorisant un licenciement + l'employeur peut être condamné à indemniser le salarié.
PRISE DES CONGES PAYES	<ul style="list-style-type: none">➤ elle est d'ordre public et un salarié ne peut y renoncer.➤ mais les jours de congés payés annuels excédant la durée de 24 jours ouvrables, les jours de congé supplémentaire pour fractionnement, les jours de congés conventionnels supplémentaires peuvent être affectés à un compte épargne temps (mais pas de conversion en argent). <p>Non cumul entre salaire et indemnité</p> <ul style="list-style-type: none">➤ une indemnité de congés ne peut se cumuler avec du salaire payé pendant la même période sauf :<ul style="list-style-type: none">▪ rupture du CDI (sauf faute lourde privative du droit à CP) ;▪ CDD qui n'ont pu prendre leurs congés avant la date de fin.



LE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES

La méthode de calcul

- **calcul en jours ouvrables** (tous les jours sauf le jour de repos hebdomadaire) – méthode **de principe** (Cass Soc 18 janvier 2006) ;
- calcul en jours ouvrés c'est-à-dire normalement travaillés possible si garantie de ne pas pénaliser le salarié ;
- droits identiques des salariés à temps partiel mais décompte différent : le point de départ est le premier jour où le salarié à temps partiel aurait effectivement dû travailler jusqu'au dernier jour ouvrable précédant le retour.

Mais possibilité de proratiser les droits et de pratiquer un décompte selon les jours travaillés habituellement par le salarié à temps partiel.

Les jours fériés

- le jour férié n'est pas considéré comme jour de congé ;
- la journée de pont qui précède un jour férié est toujours considéré comme jour ouvrable de congé même si elle est chômée dans l'entreprise. Le salarié en congés ne peut prétendre à une journée supplémentaire ou à une indemnité.

Incidence de certains évènements

- si le salarié tombe **malade durant ses congés**, il ne peut exiger ni report ni indemnité compensatrice. **Indemnités de Sécurité Sociale et indemnité de congés payés se cumulent.**
- si le salarié est **déjà malade** à la date de départ en congés. Ce congé est reportable avant la fin de la période. S'il n'a pas repris le travail avant la fin de la période, l'employeur n'est pas obligé de les donner sauf disposition particulière (maternité ou accord conventionnel ou contractuel).
- l'**événement familial** durant les congés ne génère pas de droit à congé supplémentaire ou indemnité complémentaire sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.

Rupture du contrat

- **durant les congés** : l'entretien préalable de licenciement ne peut avoir lieu durant les congés et le délai de préavis de licenciement ou de démission ne peut commencer à courir qu'à l'issue des congés.
- **avant le départ en congés** : le préavis est suspendu durant la durée des congés si ces derniers ont été fixés avant sauf accord contraire des parties.



<p>LE CONGE PRINCIPAL ET LES FRACTIONNEMENTS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ les congés doivent être pris en 2 fois ; ➤ le congé principal ne peut excéder 24 jours (sauf contrainte géographique particulière) et doit être pris sur la période entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ; ➤ le congé principal ne peut être inférieur à 12 jours. <p>Le fractionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié et réciproquement ; ➤ la 5^{ème} semaine et les jours de congés conventionnels supplémentaires ne génèrent pas de droits à fractionnement. <p>Les congés supplémentaires pour fractionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ si le salarié prend au moins 3 jours de CP, hors 5^{ème} semaine, entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il bénéficie d'un jour de congé supplémentaire ; ➤ s'il prend au moins 6 jours, il bénéficie de 2 jours supplémentaires. <p>sauf renonciation par accord exprès du salarié.</p>
<p>FERMETURE DE L'ENTREPRISE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ consultation préalable des représentants du personnel ; ➤ demande préalable de chômage partiel pour tous les salariés n'ayant pas suffisamment acquis de congés ; ➤ avance des allocations de chômage partiel auprès des salariés concernés puis remboursement par l'Etat ; ➤ allocation = durée légale hebdomadaire × 2,44 euros × 6 jours ouvrables (prorata pour les temps partiel).
<p>INDEMNITE DE CONGES PAYES</p>	<p>Mode de calcul le plus favorable entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ le 1/10 de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence × nombre de jours pris / 30 jours pour période complète (inclusion des majorations, primes récompensant le travail du salarié, avantages en nature, salaires fictifs des périodes d'inactivité assimilées à du travail effectif) ; ➤ le maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé en tenant compte de la rémunération du mois précédant et de l'horaire de travail prévu pour le mois en cours ;



- cette comparaison doit se faire pour l'indemnité totale de congés payés ;
- l'indemnité peut avoir pour effet d'allouer au salarié une rémunération supérieure à son salaire habituel.

>> Pour plus de renseignements : sylvie.gautier@secob.fr