



LES CONGES PAYES

Présentation : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-conges-payes-et-les-conges-pour-projets-pro-et-perso/article/les-conges-payes>

T

Tout salarié a droit à des jours de congés payés par son employeur quels que soient son contrat (CDI, CDD, intérim), son temps de travail (à temps plein ou temps partiel) et son ancienneté. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur. Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à **12 jours ouvrables**.

Le nombre de jours de congés payés acquis dépend du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans l'entreprise.

Comment compter les congés payés ?

Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif chez le même employeur. Cela correspond à 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

Le salarié a droit à des congés payés dès son entrée dans l'entreprise et peut en bénéficier avec l'accord de son employeur.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. L'employeur peut calculer les jours de congés en jours ouvrés. Dans ce cas, ce mode de calcul doit garantir au salarié des droits à congés au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables*.

*Pour rappel, **un jour ouvrable est un jour qui peut être légalement travaillé**. Sont donc exclus le jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche) et les jours fériés légaux habituellement chômés dans votre entreprise, c'est-à-dire, non travaillés. Une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables

Pour l'acquisition des congés payés, la période de référence est fixée **du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**. Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Il convient de bien vous renseigner auprès de votre représentant **CFDT** sur vos droits.

Des dispositions conventionnelles ou collectives, le contrat de travail ou un usage peuvent prévoir un calcul des congés plus favorable que la durée légale. En effet, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou un accord de branche peut majorer la durée de congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Qui détermine les dates de prise des congés payés ?

La **période de prise des congés** est fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche. La période de prise des congés comprend obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu, l'employeur fixe la période de prise des congés, après avis du Comité social et économique (CSE).

En pratique, vous pouvez toujours proposer à votre employeur les dates de congés que vous souhaitez prendre. Celui-ci, grâce à son **pouvoir disciplinaire**, peut les accepter ou les refuser en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

Si vous vous absentez sans l'accord de votre employeur, vous encourez une **sanction disciplinaire** pouvant aller jusqu'au licenciement. Votre **absence injustifiée** peut être assimilée à un **abandon de poste**.

Suis-je obligé de prendre un congé principal l'été ?

Le congé principal (soit 4 semaines consécutives maximum) peut ne pas être pris dans son intégralité durant la période légale de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre), mais sa durée doit être de **12 jours au minimum**. La 5ème semaine de congés payés n'entre pas dans le congé principal.

Mes dates de congés payés peuvent-elles être modifiées après acceptation par mon employeur ?

Il est possible, sous conditions, pour un employeur de modifier vos dates de congés après qu'il les ait acceptées.

Le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier les dates de départs en congés est fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. En effet, il peut le faire dans le respect de l'accord d'entreprise, ou à défaut, de la convention collective.

À défaut, les dates de départ fixées ne peuvent pas être modifiées moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié peut bénéficier de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement, sous conditions à vérifier dans votre accord d'entreprise ou accord de branche.

Le salarié n'a pas le droit de travailler durant ses congés. Pendant ses congés, le salarié perçoit une indemnité de congés payés qui correspond aux sommes ayant le caractère de salaire. Les autres sommes ne sont pas prise en compte.

Quand solder les congés payés ?

Les congés payés que vous avez acquis au cours de la période de référence du 1er juin au 31 mai doivent être soldés au plus tard le 31 mai de l'année suivante, sinon ils seront perdus.

Vous pouvez néanmoins, dans certains cas, demander le report des congés payés. C'est notamment le cas lorsque vous avez été dans l'impossibilité de poser vos congés en raison d'une absence liée à votre état de santé ou pour raison de service dûment écrite par votre responsable hiérarchique.

Certaines sociétés mettent en place un compte report qui permet de conserver exceptionnellement des jours non pris durant la période de référence, mais à utiliser impérativement lors de l'exercice suivant. Il est également possible de placer des jours de congés dans un compte épargne temps (CET), s'il est disponible dans l'entreprise.

Un employeur peut-il imposer au salarié en congé payés de revenir travailler ?

Non, l'employeur ne peut pas demander au salarié parti en congés payés de revenir travailler. En effet, le salarié n'est plus à la disposition de son employeur durant cette période.

Toutefois, l'employeur peut demander à un salarié de revenir travailler en cas de circonstances exceptionnelles. Il doit motiver les raisons de son rappel et doit respecter les conditions fixées par la convention collective. Des mesures de compensation peuvent être prévues.

A noter : Par ordonnance, le gouvernement peut laisser la possibilité pour l'employeur, d'imposer au salarié des dates de prise de jours de congé, dans une limite fixée, comme ce fut le cas en 2020.

Obtenu dès 1936, le congé payé est un droit et une obligation. Il permet à chaque salarié de bénéficier d'un repos rémunéré et à ce titre, doit donc être impérativement pris.