



NOS EXPERTS



David Van der Vlist
Avocat au cabinet
L'Atelier des droits



Nicolas Viard
Avocat au cabinet
L'Atelier des droits



Émilie Bondu
Juriste droit
social et relations
sociales du groupe
d'enseignement
supérieur privé
Emineo Education



Congés payés

Ce que vous devez savoir

Leurs règles de calcul, de prise ou de paiement sont encadrées par le Code du travail et les accords collectifs, mais aussi par la jurisprudence qui a évolué en septembre dernier. Par Marion Esquerre

Qui y a droit ?

En contrat à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD), en contrat d'intérim ou d'apprentissage, à temps plein ou à temps partiel, tout salarié a droit, au cours de l'année, à une période de repos rémunéré. La loi prévoit des dispositions particulières pour certaines professions. Par exemple, « le régime du particulier-employeur autorise les employeurs à joindre le paiement des congés à celui du salaire, par

anticipation, à la fin de chaque mois, illustre David Van der Vlist, avocat au cabinet L'Atelier des droits. Quant aux intermittents du spectacle, c'est une "caisse des congés spectacles", abondée par les employeurs, qui leur verse en une fois leurs jours de congés payés acquis ».

À noter : jours de RTT et autres congés spécifiques ne sont pas, au sens de la loi, des congés payés (CP). Ils ne répondent pas aux mêmes règles.

Comment les acquiert-on ?

L'obtention des congés est évaluée sur une période de référence d'un an qui, sauf accord ou convention prévoyant autre chose, court du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Les périodes de travail, de repos rémunéré, de formation professionnelle (selon les dispositifs de financement), de congés maternité et paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption et pour événements familiaux et d'arrêt de travail pour maladie ou accident d'origine professionnelle (dans la limite d'un an) permettent de cumuler des CP.

Pendant tous les arrêts pour maladie ou accident ? Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a ajouté à cette liste toutes les périodes d'arrêt maladie ou accident, quelle qu'en soit l'origine, professionnelle ou pas, et sans limite de durée (pourvois n° 22-17.340, n° 22-17.638, n° 10-529). « C'est un petit séisme dans le monde des entreprises, constate Émilie Bondu, juriste droit social et relations sociales chez Emineo Éducation. Cela signifie, par exemple, qu'un salarié sorti des effectifs depuis 1 an, après un arrêt de travail de 2 ans, pourrait réclamer plusieurs mois de salaire à son ancien employeur. »

« Cette jurisprudence met le droit français en conformité avec la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, explique David Van der Vlist. Elle est censée s'appliquer dès sa publication. » Cependant, le débat est loin d'être clos : après le Conseil constitutionnel, c'est au tour du législateur de s'emparer de cette question. **À noter :** pour l'acquisition des congés, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours ouvrables* de travail sont assimilées à un mois de travail effectif.



De combien de jours dispose-t-on ?

Un salarié acquiert au moins 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 30 jours par an, répartis entre un congé principal de 4 semaines et une cinquième semaine. « Des jours de congé spécifiques – congés ancienneté, assiduité, conventionnels... – peuvent être attribués par un accord collectif d'entreprise ou de branche, en vertu d'un usage dans l'entreprise ou encore dans le cadre de la négociation du contrat de travail », ajoute Nicolas Viard.

Le cas des salariés à temps partiel. Ils bénéficient du même nombre de CP que les salariés à plein temps. « Simplement, nous éclaire Émilie Bondu, même s'ils ne travaillent que 3 jours par semaine, ils doivent prendre 6 jours pour obtenir une semaine complète de repos. »

À noter : le compte des congés payés doit être porté à la connaissance des salariés, chaque mois, sur le bulletin de paie.

* Lexique

• **Jour ouvrable :** en général, tous les jours de la semaine, sauf le dimanche.



Un bonus possible pour les parents
Si, à l'issue de la période de référence d'acquisition des congés payés, vous n'avez pas atteint 30 jours ouvrables, vous pouvez obtenir jusqu'à 2 jours supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans, sans que le total de vos congés payés ne puisse excéder 30 jours.

À quels textes se référer ?

En matière de congés payés, il existe une grande variété de règles. Et pour cause : « La loi autorise les branches et les entreprises à déroger à ce que prévoit le Code du travail, dans la limite de quelques dispositions d'ordre public », explique David Van der Vlist. « Si un salarié veut connaître les règles qui s'appliquent pour lui, insiste Émilie Bondu, il doit se référer d'abord à l'accord d'entreprise, puis à la convention collective de branche. Et pour tout ce qui ne serait pas précisé dans ces textes – si tant est qu'ils existent –, il y a le Code du travail. »



Peut-on choisir librement ses dates de congés ?

Non, pas vraiment. « C'est l'employeur qui a le dernier mot, résume Émilie Bondu. Il doit organiser la prise des congés en fonction des besoins de l'entreprise et en essayant de contenter tout le monde. Mais il peut aussi décider de fermer l'entreprise et d'imposer les mêmes dates à tous ses salariés. »

Quoi qu'il en soit, il y a des règles.

❖ La période de prise des congés.

Fixée par accord d'entreprise, de branche ou par l'employeur après avis des instances représentatives, « elle comprend obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre et doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture », insiste Nicolas Viard. C'est dans ce cadre que les salariés peuvent exprimer leurs attentes.

❖ L'ordre des départs. « Ensuite, l'employeur doit communiquer sa décision à chaque salarié au moins un mois avant son départ, poursuit David Van der Vliet. Si tout le monde ne peut être contenté, l'ordre des départs, qui peut être fixé par un accord ou une convention, est établi en fonction de critères objectifs. » La situation familiale, le fait d'être à temps partiel, l'ancienneté dans l'entreprise, les contraintes liées à la garde des enfants, et pourquoi pas le fait d'avoir ou pas obtenu les dates désirées l'année précédente...

❖ Un minimum et un maximum. La loi impose de prendre au moins 12 jours de CP consécutifs (soit 2 semaines) mais un maximum de 4 semaines consécutives ou non (le congé principal) dans la période légale de prise de congés. Des conventions collectives ou même un accord entre salariés et patron peuvent prévoir d'autres règles, mais sans jamais déroger à la règle des 12 jours minimum.

À noter : si vous devez voyager loin pour rejoindre votre pays ou région (outre-mer) d'origine, vous pouvez demander une dérogation à la limite des 4 semaines de congé.



Possible de les fractionner ?

Oui, si l'employeur et le salarié se mettent d'accord. Mais là encore, la loi est stricte : impossible de réduire à moins de 12 jours consécutifs la durée du congé principal. Pour le reste, c'est-à-dire les conditions et modalités de fractionnement, il faut se référer à l'accord d'entreprise ou, à défaut, à la convention collective de branche. Sans texte spécifique, le Code du travail précise juste, en cas de fractionnement, que le salarié bénéficie de jusqu'à 2 jours de CP supplémentaires si, à la demande de l'employeur, il prend 3 à 5 jours ou 6 jours et plus, en dehors de la période de prise des congés.

À noter : poser des jours de congé un par un est une possibilité, pas un droit.

Perdre ses congés non pris, un danger ?

« J'ai connu une salariée qui ne posait jamais ses congés, raconte Émilie Bondu. On le lui a rappelé une fois, deux fois, trois fois. Au final, elle les a perdus. » C'est parfois le sort des vacances qui n'ont pas été prises à l'issue de la période de référence. Le salarié ne peut exiger ni leur report ni leur paiement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Une exception s'impose pour les salariés empêchés de les prendre du fait d'une absence pour maladie, maternité ou formation professionnelle : ils conservent leurs acquis. De façon générale, les employeurs doivent veiller à ce que tous les salariés puissent prendre leur repos annuel, y compris en adaptant leur charge de travail. Leur responsabilité pénale et civile est engagée (amende, dommages-intérêts).

À noter : le compte épargne-temps permet de stocker les jours non pris au-delà des 4 semaines du congé principal.

Peut-on modifier ses dates de départ ?

L'employeur n'est pas tenu d'accepter, sauf si le salarié tombe malade juste avant ses congés – et non pas pendant. De son côté, il ne peut l'imposer à un salarié qu'en des circonstances exceptionnelles (commande inattendue, remplacement d'un salarié décédé...) et sous réserve de l'informer 1 mois à l'avance. Dépassé ce délai, le salarié peut refuser le changement de dates sans risquer de sanction.

À noter : l'employeur qui change les dates doit indemniser le salarié pour les frais d'annulation ou de modification occasionnés.

A-t-on le droit de travailler pendant ses congés ?

Non. « L'employeur doit s'assurer que le salarié ne travaille pas pour lui pendant les congés, car il doit garantir son repos. Il ne peut pas non plus travailler pour un autre employeur, sous peine de sanction », insiste Émilie Bondu. En revanche, même si les vacances sont faites pour se reposer, il n'est pas interdit de travailler pour son propre compte.

À noter : par dérogation, le salarié peut conclure un contrat de vendange pendant ses congés, sous réserve d'avoir l'accord de son employeur (art. L718-6 du Code rural et de la pêche maritime).



La rémunération pendant les congés

On ne parle pas de salaire, mais d'indemnités de congés payés (congés pris) ou indemnités compensatrices de CP (congés non pris à l'issue d'un contrat). C'est une ligne à part sur le bulletin de paie. Dans un cas comme dans l'autre, leur montant est calculé selon la méthode la plus avantageuse entre le maintien de salaire ou 1/10 des salaires perçus au cours de la période de référence ou de la période du contrat s'il s'agit d'un CDD.