

CONGÉS PAYÉS : À VOS COMPTES, PRÊT, PARTEZ

Si votre employeur garde le dernier mot sur vos périodes de vacances, rien ne vous empêche de tirer parti des règles pour optimiser vos jours de repos. À condition de bien en maîtriser le mode de fonctionnement.

© ANNE DAYRAUT

33

jours ouvrés de congés payés et de réduction du temps de travail (RTT) ont été acquis et pris par les salariés, en moyenne, en 2015.
Source : Dares analyses, août 2017 n° 54

Nouvel embauché

Les droits à congés que vous avez acquis peuvent désormais être pris dès l'année de votre embauche, à condition de respecter la période de congés et l'ordre des départs propres à votre entreprise (art. L 3141-12 du code du travail).

Lucie a 34 jours de congés ouvrés, Philippe 30 jours ouvrables. L'entreprise de Lucie offre le pont de l'Ascension... En matière de congés payés, vous n'êtes pas tous logés à la même enseigne. Et la réforme du code du travail pourrait même creuser les écarts en faisant primer les accords collectifs sur la loi dans ce domaine. Les règles applicables dans votre entreprise peuvent, en effet, se révéler très différentes de celles de votre conjoint ou de vos amis. Le code du travail⁽¹⁾ fixe des dispositions obligatoires pour tous, auxquelles on ne peut pas déroger : minimum de congés payés, périodes assimilées à du travail effectif ouvrant droit à congé... Le reste peut être aménagé par accord d'entreprise ou par la convention collective. En l'absence d'accord, le législateur a prévu des solutions toutes faites (supplétives). Ainsi, la période de référence retenue pour calculer le montant de l'indemnité versée au salarié en congé est fixée du 1^{er} juin au 31 mai⁽²⁾ si l'entreprise n'a pas négocié d'autre période. Toutes les règles applicables dans votre entreprise doivent vous être communiquées lors de votre embauche, votre employeur devant vous informer des éventuelles évolutions. Vérifiez aussi, lorsque vous bénéficiez de jours de réduction du temps de travail (RTT), les conditions prévues dans l'accord d'entreprise pour les

poser. Certaines entreprises autorisent à prendre plusieurs jours de RTT accolés aux congés payés, d'autres non.

CALCULEZ VOS DROITS

Chaque salarié acquiert un minimum de 2,5 jours de congés ouvrables (voir p. 55) par mois de travail effectif, aucune entreprise ne pouvant réduire ce nombre, même par accord d'entreprise. En revanche, elles peuvent négocier des accords plus favorables aux salariés, en accordant des jours en plus eu égard à leur âge, ancienneté ou handicap⁽³⁾.

Au minimum, les salariés acquièrent donc 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, dans la limite de 30 jours ouvrables par an. Il est également possible de calculer en jours ouvrés (voir p. 55), sur la base de 25 jours par an, à condition que cette solution ne lèse pas les salariés. Si c'est moins favorable aux salariés, l'employeur doit revenir à un décompte en jours ouvrables.

Pour le calcul du temps de travail effectif, on tient compte, notamment, des périodes de congés payés, de congé de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption, des jours de RTT, et des périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En revanche, bien que cette solution ne soit pas conforme au droit européen⁽⁴⁾ qui pose le



LES JOURS FÉRIÉS DE MAI 2018 PERMETTENT DE PRENDRE 9 JOURS DE VACANCES EN NE POSANT QUE 3 JOURS DE CONGÉS !

GETTY

EZ

IS.

autorisent à T accolés aux

DROITS

minimum de voir p. 55) par entreprise ne me par accord peuvent négocier aux salariés, eu égard à leur

s acquièrent mois de travail urs ouvrables de calculer sur la base de ue cette solu- si c'est moins ployeur doit rs ouvrables. ravail effectif, , des périodes maternité, de et d'adoption, les de suspen- cident du tra- elle. En revan- 1 ne soit pas (4) qui pose le

principe d'un minimum de 4 semaines de congés par an, les jours de maladie ne sont pas comptabilisés. « L'État français a été condamné à réparer le préjudice subi par un salarié qui n'avait pas obtenu tous les congés qu'il aurait dû obtenir si la directive européenne avait été transposée (6), ce qui laisse penser qu'une évolution du droit français dans ce sens est possible », analyse M^e Franc Muller, avocat au barreau de Paris. Mais le législateur traîne des pieds. Depuis 2013, la Cour de cassation suggère une modification du code du travail sur ce point. En vain.

Dès lors que les périodes de travail effectif d'un salarié correspondent à 12 périodes de 4 semaines, il bénéficie de la totalité des congés. Peu importe à cet égard qu'il n'ait pas travaillé 4 semaines ou 24 jours au cours d'un mois (6). En effet, sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail (7). En conséquence, un salarié qui travaille de 48 à 52 semaines a droit à 30 jours de congés.

Exemples : Corinne, en raison d'arrêts maladie, a travaillé 48 semaines, soit

12 mois (48/4). Elle a droit à 30 jours de congés (12 x 2,5).

Alain a travaillé 46 semaines sur la période de référence, soit 11,5 mois (46/4). Il a droit à 29 jours de congés (2,5 x 11,5 = 28,75 jours, arrondis à 29). Les jours de congés payés sont arrondis à l'entier supérieur.

N'EN PERDEZ PAS UNE MIETTE

Attention, une fois la période de référence passée, vos congés non soldés sont irrémédiablement perdus, à moins d'avoir été empêché de les prendre par votre employeur ou d'avoir obtenu son accord pour les reporter (8). Et vous ne pouvez pas exiger qu'on vous paie ces jours non pris. « Ce n'est qu'en cas de rupture du contrat de travail ou de départ pour création d'entreprise ou congé sabbatique que le salarié, qui quitte l'entreprise sans avoir eu le temps de prendre tous ses congés, perçoit une indemnité compensatrice de congés payés », explique M^e Nathalie Lailler, avocate en droit du travail à Caen. À l'inverse, l'employeur qui refuserait le...

Jours ouvrés ou ouvrables

Jours ouvrés : tous les jours sauf le jour de congé hebdomadaire (le dimanche ou le lundi en général) et les jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise. **Jours ouvrés :** ceux effectivement travaillés par le salarié dans l'entreprise (du lundi au vendredi, du mardi au samedi...). 30 jours ouvrables (5 semaines de 6 jours) équivalent à 25 jours ouvrés (5 semaines de 5 jours).

**Jour férié :
jour chômé ?**

Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés (ceux qui travaillent ce jour-là sont payés double). Pour les autres jours fériés, les accords d'entreprises ou d'établissement et, s'il n'y en a pas, une convention ou un accord de branche définissent les jours fériés qui seront chômés. En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui fixe les jours fériés chômés.

... droit aux congés à un salarié est passible d'une amende de 1 500 € (portée à 3 000 € s'il récidive). En cas de litige, c'est à l'employeur de justifier qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit aux congés en accomplissant les diligences qui lui incombent⁽⁹⁾ (voir ci-contre).

**POUVEZ-VOUS
BÉNÉFICIER DE BONUS ?**

Certains cas permettent d'obtenir des jours additionnels. Ainsi, les salariés âgés de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. De même, les salariés ayant des enfants de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou des enfants handicapés à charge bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés payés par enfant, mais cela ne doit pas amener le salarié à disposer de plus de 30 jours de congés annuels. « Concrètement, cette mesure s'applique aux très jeunes salariés ayant des enfants à charge, et aux salariés qui n'auraient pas obtenu 30 jours de congés en raison de leur ancienneté ou d'un arrêt maladie », précise M^e Lailler.

**L'ÉTÉ, PRENEZ AU
MOINS 12 JOURS**

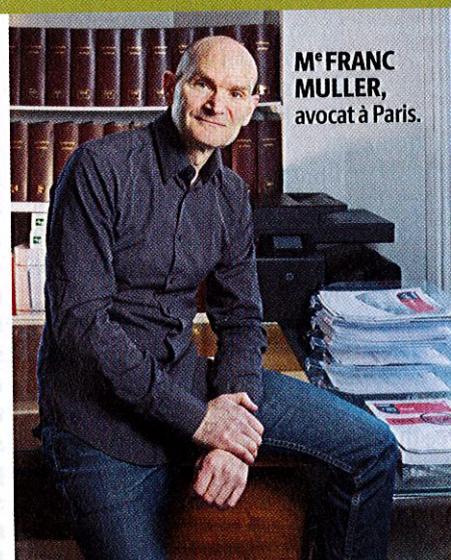
La période de prise des congés ne correspond pas forcément à juillet ou août. Elle peut être comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre⁽¹⁰⁾. Elle est, en principe, fixée par accord d'entreprise, sinon, elle peut être imposée par l'employeur après avis du comité social et économique (avis consultatif). Vous devez être informé de la période de congés retenue pour l'année dans votre entreprise au moins 2 mois à l'avance. Ce qui vous permet de faire connaître les dates qui vous intéressent, votre employeur gardant la main pour organiser les départs. Il doit vous informer de vos dates au moins un mois avant le début de vos vacances. Seuls les couples mariés ou pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané⁽¹¹⁾. En dehors de ce cas, les dates sont organisées selon les critères d'ordre de départ négociés par accord. En l'absence d'accord, l'employeur doit tenir compte de votre situation de famille, de votre ancienneté et d'éventuels autres emplois.

Vous avez droit à un congé d'au moins 12 jours ouvrables en continu, entre le 1^{er} mai

**La loi française ne suit
pas le droit européen
en cas de maladie**

Si un salarié tombe malade pendant ses vacances, cette situation n'a pas d'incidence sur les congés payés. Le salarié perçoit son indemnité de congés payés mais pas d'indemnités journalières de maladie. Une directive européenne pose le principe du report des jours de congés non pris en raison de la maladie, mais, pour l'instant, la loi et la jurisprudence françaises n'ont pas suivi.

La solution est différente si le salarié était en arrêt maladie au moment où il aurait dû partir car, dans ce cas, le salarié conserve son droit à congés qui est simplement reporté. Si l'arrêt maladie se termine avant la fin de la période de congés, il prendra les jours restants, sauf si, à sa demande, son employeur accepte de reporter la totalité de ses congés.



**M^e FRANC
MULLER,**
avocat à Paris.

J
S
e correspond
Elle peut être
1 octobre⁽¹⁰⁾.
cord d'entre-
posée par
nité social et
. Vous devez
ngés retenue
rise au moins
rmet de faire
intéressent,
in pour orga-
ormer de vos
début de vos
iés ou pacés
rise ont droit
ors de ce cas,
n les critères
r accord. En
ur doit tenir
nille, de votre
s emplois.
é d'au moins
ntre le 1^{er} mai

et le 31 octobre, mais vous pouvez prendre jusqu'à 24 jours ouvrables consécutifs sur cette période, et même plus si vous justifiez de contraintes géographiques (salariés expatriés ou originaires des DOM-COM) ou si vous avez, au sein de votre foyer, un enfant ou un adulte handicapé, ou une personne âgée en perte d'autonomie⁽¹²⁾.

TIREZ PARTI DES JOURS FÉRIÉS

Cette année, le mois de mai offre de belles possibilités. Si vous parvenez à poser la semaine du 5 au 13 mai, vous ne consommerez que 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés). Si le 8 mai et le jeudi de l'Ascension sont des jours fériés chômés dans votre entreprise, ils ne sont pas décomptés. Le vendredi qui suit l'Ascension le sera, même si votre entreprise ferme, sauf accord d'entreprise ou décision de l'employeur plus favorable (un pont offert dans l'année...). Quant au 14 juillet qui tombe cette année un samedi, il vous permettra d'économiser un jour ouvrable de congés si vous êtes en vacances à cette période. Pour mémoire, la journée de solidarité n'est plus systématiquement travaillée le lundi de Pentecôte. Chaque entreprise choisit ses modalités (jour férié, RTT...).

FRACTIONNEZ VOS CONGÉS

En fractionnant vos vacances, c'est-à-dire en prenant moins de 4 semaines dans la période de prise de congés propre à votre entreprise, vous pouvez gagner des jours supplémentaires : 1 jour si vous prenez entre 2 et 5 jours de congés supplémentaires en dehors de la période, 2 jours si vous prenez 6 jours ou plus. Mais le fractionnement ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié⁽¹³⁾.

« L'employeur peut demander au salarié désireux de fractionner ses congés de renoncer à ses jours supplémentaires. Si le salarié refuse, l'employeur peut s'opposer au fractionnement », précise M^e Lailler.

Exemple : Nicolas a 30 jours de congés payés. S'il prend 19 jours en août, 6 jours à Noël et 5 jours en février, il bénéficie d'1 jour

→ Zoom

L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité versée pendant les congés payés est égale :

- soit à 10 % de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence (indemnités de congés, indemnités et primes versées en contrepartie du travail comprises) ;

- soit à la rémunération que le salarié aurait reçue s'il avait travaillé. L'employeur doit comparer et retenir la solution la plus favorable.

EXEMPLE 1 Ludovic (30 jours ouvrables de congés) prend en juin 2018 (1 mois à 26 jours ouvrables), 15 jours de congés. Son salaire de 2 500 € par mois est passé à 2 650 € depuis janvier 2018. Son indemnité est calculée sur la période de référence du 1^{er} avril au 31 mars.

Règle du 1/10 : sa rémunération totale est de 30 450 € [(9 x 2 500) + (3 x 2 650)]. Soit une indemnité de 1 522,50 € [(30 450/10) / 30 x 15].

Règle du maintien de salaire (plus favorable) : 1 529 € [2 650 / 26 x 15].

EXEMPLE 2 Lucie (même entreprise, même date de départ) a perçu un salaire brut mensuel de 3 000 €, soit 36 000 € par an (3 000 x 12).

Règle du 1/10 : son indemnité s'élève à 1 800 € [(36 000 / 10) / 30 x 15].

Règle du maintien de salaire (plus favorable) : 2 077 € (3 600 / 26 x 15).

de plus à prendre sur le reste de la période. S'il prend 18 jours en août et 12 jours à Noël, il aura 2 jours supplémentaires.

À TEMPS PARTIEL, CALCULEZ BIEN

« Les salariés à temps partiel ont autant de congés que les salariés à temps plein », rappelle M^e Lailler. Même si vous ne travaillez que 2 jours par semaine, vous avez droit à 30 jours ouvrables de congés payés. Si vous travaillez tous les jours avec des horaires réduits, le décompte se fera comme si vous étiez à temps plein. Si vous ne travaillez pas tous les jours, vos congés commencent au 1^{er} jour effectivement non travaillé.

Exemple : Élise travaille les lundis, mardis et jeudis. Elle part du 3 au 12 août (10 jours). Le décompte de ses jours de congés commence le lundi 6 août et court sur 6 jours ouvrables. Si elle part du lundi 7 au samedi 12 mai, elle espère, en posant le 7 mai, n'utiliser qu'un jour de congés. Or, son employeur est en droit de lui décompter 4 jours ouvrables, les mardi 8 et jeudi 10 mai étant fériés.

Reste à fixer vos prochaines vacances. En croisant les doigts pour que votre employeur ne contrecarre pas vos projets. ■

RÉFÉRENCES

- (1) Articles L 3141-1 et suivants du code du travail (CT). (2) Art. L 3141-11 du CT. (3) Art. L3141-10 du CT. (4) Directive européenne 2003/88/CE du 4.11.2003 sur l'aménagement du temps de travail. (5) T.A. de Clermont-Ferrand du 6.4.16, n° 1500608. (6) Cass. Assemblée plénière du 9.1.87 n° 85-43471. (7) Art. L 3141-4 du CT. (8) Cass. sociale du 7.4.09, n° 07-45525. (9) Cass. sociale du 26.1.17 n° 15-26202. (10) Art. L 3141-13 du CT. (11) Art. L 3141-14 du CT. (12) Art. L 3141-17 du CT. (13) Art. L 3141-23 du CT.

RANC
LER,
t à Paris.