

2016



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

CONGE PAYES

Date de création du document : 27/05/2016



SOMMAIRE

Ouverture du droit au congé payé.....	2
Durée du congé.....	2
Départ en congé payé.....	3
Indemnité de congé payé.....	4
Règles diverses.....	5

OUVERTURE DU DROIT AU CONGE PAYE

Conditions :

- être salarié
- avoir effectué un minimum d'un mois de travail effectif chez le même employeur au cours des douze mois qui constituent l'année de référence.

Durée de référence :

Période fixée par les conventions collectives en fonction des exigences de la profession.

L'accord interprofessionnel territorial fixe la période légale des congés payés du 1er janvier au 31 décembre (article 69).

N.B. : Les droits à congé ne sont exigibles qu'à la fin de l'année de référence. Toutefois, l'A.I.T prévoit que les congés peuvent être pris à partir du 1er décembre.

Minimum de travail exigé :

Justifier avoir accompli au cours de l'année de référence, au minimum un mois de travail effectif chez le même employeur. Quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail équivalent à 1 mois de travail effectif.

N.B. : Cette disposition ne s'applique pas au contrat à durée déterminée (voir indemnité compensatrice de congés payés).

DUREE DU CONGE

Congé légal :

- la durée est égale à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, sans que
- la durée totale puisse excéder 30 jours ouvrables par an ou cinq semaines de congés.
- la durée du congé annuel peut être majorée selon des modalités qui sont déterminées
- par convention ou accord collectif de travail.
- un jour ouvrable est un jour normalement consacré au travail, par opposition au jour du repos hebdomadaire et aux jours légalement fériés s'ils sont chômés dans l'entreprise.

Travail effectif :

- travail accompli par le salarié dans le cadre de l'horaire habituel de l'entreprise.
- absences assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé : congés payés, repos compensateur, congés légaux de maternité ou pour événements familiaux, congés de formation, arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an, périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux.
- sont exclus les arrêts maladie (l'A.I.T. exclut les périodes de maladie au-delà de trois semaines), les absences pour grève, les arrêts pour accident et maladie professionnelle au-delà d'un an.

Temps partiel :

L'horaire de travail est sans incidence sur le droit à congé du salarié. Les salariés à temps partiel ont droit comme les autres salariés à deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif accompli sur la base de l'horaire convenu.

Congés supplémentaires :

- les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.
- les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 1er janvier de l'année précédente ont droit à un congé de trente jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les journées de vacances prises en plus de celles correspondant à leurs temps de travail effectif dans l'entreprise.
- les accords ou conventions collectifs, les contrats de travail ou usages peuvent prévoir des congés plus longs que le congé légal. (pour ancienneté par exemple).

DEPART EN CONGE PAYE

La période de congé payé est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. A défaut de convention ou d'accord, elle est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise. Le congé du personnel par roulement est la formule la plus utilisée.

Date des départs :

L'ordre et la date des départs sont fixés par l'employeur en tenant compte de la situation familiale des bénéficiaires et de la durée de service dans l'établissement. La date est communiquée à chaque salarié et affichée quinze jours à l'avance. Une fois fixée, sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue (article L 241-14).

Fractionnement :

Le congé continu doit comporter une durée minimale de douze jours et une durée maximale de vingt-quatre jours.

Entre douze et vingt-quatre jours ouvrables, la durée du congé peut être fractionnée par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Fermeture de l'établissement :

La période de fermeture doit être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant.

Si la fermeture envisagée s'accompagne d'un fractionnement du congé, l'employeur est tenu d'obtenir l'avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, l'agrément des salariés.

Décompte des jours de congés :

Tous les jours de la semaine sont réputés ouvrables sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (en principe le dimanche) ;
- les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Le décompte des jours de congés s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence choisie, y compris pour les salariés à temps partiel.

Cumul :

Le congé peut être cumulé sur une période de trois ans, sous réserve que le salarié prenne au moins six jours de congés effectifs par an.

Maladie pendant les congés payés :

- le salarié tombe malade au moment du départ en congé : le report du congé possible,
- le salarié tombe malade pendant ses congés : le cours du congé n'est pas modifié, il n'est ni prolongé, ni reporté.
- le salarié qui rentre d'un congé de maternité ou d'adoption a droit à son congé payé annuel.

INDEMNITE DE CONGE PAYE

Calcul de l'indemnité de congés payés :

L'indemnité doit être établie selon un double mode de calcul.

■ Règle du dixième

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10ème du salaire total perçu par le salarié au cours de la période de référence y compris l'indemnité de congés payés précédente. La rémunération brute de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, prime d'ancienneté, d'assiduité...).

Sont exclus : tous les éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire (par ex. les sommes versées au titre de l'intéressement) ; les indemnités qui correspondent à des remboursements de frais professionnels réellement engagés (prime de panier, frais de déplacement); les primes et gratifications annuelles ou semestrielles (par ex. le 13^{ème} mois).

■ Règle du maintien du salaire

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié doit être retenu.

Indemnité compensatrice de congés payés :

L'indemnité compensatrice de congés payés est attribuée dans les cas où le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses congés payés du fait de la rupture de son contrat de travail, sauf si le salarié s'est rendu coupable d'une faute lourde. L'indemnité compensatrice de congés payés se calcule en comparant le 1/10ème des salaires perçus pendant la période de référence avec le salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait travaillé pendant la durée du congé acquis.

Une indemnité compensatrice de congés payés est due au salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat qu'elle qu'ait été sa durée dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise, ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité calculée en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié.

Régime juridique :

Le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux mêmes règles que celles en vigueur pour le paiement des salaires et traitements.

REGLES DIVERSES

L'employeur qui occupe pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, est considéré comme ne lui donnant pas son congé légal.

Il est interdit au travailleur d'exécuter pendant son congé payé des travaux rétribués.

Ne peuvent être imputés sur du congé annuel : les jours de maladie, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis et les absences autorisées.