

Les congés payés

Principe

Tout salarié a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail, à une période de repos annuel rémunérée dès lors qu'il a suffisamment travaillé durant la période dite de référence.
Le salarié à temps partiel a donc les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Ouverture du droit à congé payé

- **S'agissant du salarié en CDI** : seul le salarié ayant travaillé pendant *au moins 10 jours* chez le même employeur acquiert un droit à congé.
- **S'agissant du salarié en CDD** : Le salarié en CDD, même s'il a travaillé moins de 10 jours dans l'entreprise, acquiert un droit à congé.

Calcul de la durée du congé

- Le salarié a droit à **2,5 jours de congé par mois travaillé entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours**
- dans les secteurs où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse des congés payés (ex : BTP), le point de départ de la période de référence est le 1^{er} avril-
Si le nombre de jours de congé n'est pas un nombre entier il faut arrondir au nombre entier immédiatement supérieur.

Ex : Un salarié ayant travaillé 1 mois sur l'année de référence acquiert 2,5 jours de congé payé, il peut donc prétendre, en arrondissant, à 3 jours de congé payé.

NB : Sont considérées comme des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé notamment les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption, de congé payé, ou encore de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail et maladie professionnelle (dans la limite d'un an dans ce dernier cas).

Certaines situations ouvrent droit à des congés supplémentaires (ex : pour les jeunes travailleurs et jeunes mères de moins de 21 ans ; en cas de fractionnement du congé principal...)

NB : L'ancienneté ouvre également droit dans certaines conventions collectives (ex : BTP) à des jours de congé payé supplémentaires.

Décompte des jours de congé payé

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrables en principe, le premier jour ouvrable à considérer étant le premier jour où le salarié aurait dû travailler (sauf s'il s'agit d'un samedi ou d'un lundi)

Ex : Pour un salarié à temps partiel travaillant du mardi au vendredi, et en congé à partir du vendredi soir, le premier jour de congé payé sera le mardi suivant (1^{er} jour où il aurait dû travailler)

Fixation des dates de départs en congés

Il appartient à l'employeur après avis, si il y en a, des représentants du personnel et en tenant compte, notamment, de la situation familiale et professionnelle du salarié de fixer les dates de congés des salariés.

L'employeur informe ses salariés de :

- la période de prise des congés *au moins deux mois à l'avance*
- des dates de départ en congé *au moins un mois à l'avance* (sauf circonstances exceptionnelles aucune modification ne pourra être imposée aux salariés passé ce délai)

Les congés payés doivent, en principe, **se décomposer entre un congé principal de 24 jours ouvrables continu et une cinquième semaine. Le fractionnement du congé principal est possible si :**

- les deux parties sont d'accord.
- Une fraction du congé d'au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire est accordé entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année

Les congés pris en dehors de cette période, à l'exception de la cinquième semaine, donnent droit à des jours supplémentaires pour fractionnement, à raison de :

- deux jours supplémentaires si le congé hors période dépasse six jours
- un jour supplémentaire s'il est compris entre trois et cinq jours.

Ces jours supplémentaires sont dus, que le fractionnement soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Situation du salarié pendant les congés payés

L'exécution du contrat de travail est suspendue pendant la durée des congés payés, mais le salarié :

- demeure soumis pendant son congé à une obligation de loyauté envers l'employeur
- ne peut exercer en principe aucune activité rémunérée
- ne bénéficie d'aucune protection particulière contre un licenciement ou une sanction disciplinaire

Incidence de la rupture du contrat de travail

- L'indemnité compensatrice de congés payés :
Sauf hypothèse d'un licenciement pour faute lourde, le salarié dont le contrat est rompu, alors qu'il n'a pas bénéficié de tous les congés auxquels il avait droit, doit bénéficier d'une indemnité compensatrice.

- L'incidence du préavis :

Lorsque les dates des congés payés ont été fixées avant la rupture du contrat, le préavis est suspendu pendant la période de congé et ne débute, ou ne reprend, selon les cas, qu'au retour du salarié.