

Destinataires :

Secrétaires Fédéraux
Délégués syndicaux centraux
Délégués syndicaux

Vanves, le 10/04/2020

Les Congés payés

Cette circulaire précise les règles de droit commun, applicables aux congés payés, en dehors de tout accord dérogatoire signé dans la période d'état d'urgence sanitaire (prévu par l'Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020).

Les périodes d'acquisition et les périodes de prise des Congés payés

Période de référence d'acquisition	1 ^{er} juin au 31 mai de l'année suivante (art. R. 3141-4 du c. du trav.).
Période de prise des congés d'été	Comprend obligatoirement le 1 ^{er} mai au 31 octobre (art. L. 3141-13 du c. du trav.).
Période de prise des congés hors période d'été (d'hiver)	1 ^{er} novembre de l'année au 30 avril de l'année suivante. La 5 ^{ème} semaine ne peut pas être accolée aux 4 autres sauf dérogation (art. L. 3141-17 du c. du trav.).

Le Départ en congés payé du salarié

La durée du congé

- Le nombre de jours de congés payés acquis dépend du nombre de jours de travail effectués par le salarié dans l'entreprise.
- Quoi qu'il en soit, le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines maximum). C'est ce qu'on appelle le congé principal (art. L. 3141-17 du c. du trav.).
- De même, la durée minimale du congé pris en été ne peut être inférieure à 12 jours ouvrables consécutifs (art. L. 3141-18 du c. du trav.).

Le fractionnement des congés

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 1^{er} mai au 31 octobre).

Le congé principal peut alors être fractionné par l'employeur, avec l'accord du salarié (art. L. 3141-19 du c. du trav.). Cela donne droit à des jours supplémentaires de congés pour fractionnement (art. L. 3141-23 du c. du trav.).

Le droit aux jours supplémentaires naît du fractionnement, qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, même si une convention collective réserve les jours supplémentaires au fractionnement à l'initiative de l'employeur (Cass. soc. 15 juin 2018, n° 17-14957).

Un accord collectif ou un accord individuel exprès du salarié peut supprimer l'octroi de jours supplémentaires (art. L. 3141-22 et L. 3141-23 du c. du trav.).

Nombre de jours pris en dehors de la période légale ou conventionnelle (après le 31 octobre)	Nombre de jours de congés supplémentaires
6 jours ou plus	Deux jours ouvrables
Entre 3 et 5 jours	Un jour ouvrable

Les dates de départ en Congé

La période de prise des congés payés et l'ordre des départs pendant cette période sont fixés (art. L. 3141-15 du c. du trav.) :

- Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.
- En l'absence d'accord ou de convention, par l'employeur, après avis du CSE.

Ainsi, un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congés et partir sans autorisation préalable de l'employeur. **La détermination des dates de congés constitue une de ses prérogatives dans la cadre de son pouvoir de direction**, même si en pratique, il est généralement tenu compte de la volonté des salariés, lorsque l'organisation le permet.

Cependant, quelles que soient les circonstances, l'employeur ne saurait imposer au salarié la prise anticipée de ses congés (avant la période d'ouverture des congés : Cass. soc., 30 avril 2003, n°01-40.853).

Pour fixer l'ordre des départs en congé (en l'absence d'accord collectif), l'employeur tient compte :

- Du fait que des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillent dans son entreprise. Si c'est le cas, ils ont droit à un congé simultané (art. L. 3141-14 du c. du trav.).
- De la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congés, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (art. L.3141-16 du c. du trav.).
- De l'ancienneté du salarié (art. L.3141-16 du c. du trav.).
- De l'activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs (art. L.3141-16 du c. du trav.).

L'employeur peut refuser une demande de congés payés, à partir du moment où cette décision n'est pas abusive. Le refus peut être justifié pour les raisons suivantes :

- Pour assurer la continuité du service ;
- Pour répondre à une période d'activité intense (ex : période de solde, période estivale, fêtes de fin d'année...) ;
- Pour circonstances exceptionnelles.

Toutefois, en l'absence de réponse de l'employeur avant la date demandée, le salarié peut raisonnablement penser que sa demande est acceptée (Cass. soc. 14 novembre 2001, n° 99-43454).

En principe, les congés pris, sont ceux acquis l'année précédente. Cependant, un salarié nouvellement embauché peut bénéficier de jours de congés, avec l'accord de son employeur (art. L.3141-12 du c. du trav.).

L'information des salariés

La période des congés doit être portée à la connaissance du personnel deux mois avant son ouverture (avant le 1^{er} mars : art. D. 3141-5 du c. du trav.). Sur le plan pratique, l'information des salariés sera **réalisée au moyen d'un affichage** (art. D. 3141-6 du c. du trav.). Celui-ci peut être remplacé par une annonce sur l'intranet de l'entreprise, à condition que tout salarié y ait accès.

Les salariés doivent ensuite être informés des dates de leurs congés. L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chacun d'entre eux un mois avant leur départ (art. D. 3141-6 du c. du trav.).

Le salarié a le droit de refuser de partir en congés payés, aux dates fixées par l'employeur, mais uniquement si ce dernier n'a pas respecté les règles d'informations prévues par la loi (Cass. crim., 21 novembre 1995, n°94-81.791).

La modification des dates de congés

L'employeur peut modifier les dates des congés fixés en respectant un délai de prévenance du salarié.

Sauf circonstances exceptionnelles ou délai différent fixé dans l'accord collectif, l'employeur **ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue**. (art. L.3141-16 du c. du trav.).

Le sort des congés non pris

Congés non pris avant le 30 avril (ou autre date prévue par l'accord) si le salarié n'a pas été empêché de les prendre (Cass. soc. 7 avril 2009, n° 07-45525).	Les congés sont perdus.
Congés non pris avant le 30 avril mais il existe un dispositif de report de congés.	Les congés ne sont pas perdus mais reportés sur l'année suivante.
Compte épargne-temps (CET)	Les congés non pris alimentent le CET (mais uniquement pour la fraction acquise au-delà de 4 semaines ou pour les congés supplémentaires : art. L. 3151-2 du c. du trav.).
Congés non pris du fait de l'employeur.	L'employeur décide de les reporter sur l'année suivante ou verse une indemnité compensatrice de congés payés (Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-29324).
Congés non pris à cause d'un arrêt maladie.	Le salarié en arrêt maladie avant ou pendant ses congés peut demander à en bénéficier ultérieurement même si la période de prise a expiré (Cass. Soc. 24 février 2009, n° 07-44488 ; CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11).

La rémunération du salarié pendant les congés payés

La loi propose deux méthodes de calcul pour les indemnités de congés payés à savoir :

- Le maintien de salaire (soit la rémunération que le salarié aurait dû toucher s'il avait travaillé) ;
- La méthode du 1/10e de la rémunération brute perçue pendant la période de référence.

La méthode de calcul retenue est celle qui est la plus favorable au salarié. Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé versée ne peut être inférieure à la rémunération qui aurait été normalement perçue si le salarié avait travaillé dans l'entreprise au lieu de prendre ses congés.

A noter : Si le salarié n'a pu prendre ses congés payés avant la rupture de son contrat, une indemnité compensatrice de congés payés lui est versée (même en cas de faute) (art. L.3141-28 du c. du trav.).

☎ 01 86 90 43 73

@ juridique@fgta-fo.org

📍 FGTA-FO, 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves