

LES CONGÉS PAYÉS

Avec l'été, les vacances arrivent ! Voici l'occasion de vous présenter un aperçu synthétique du régime des congés payés.

Quel est le temps de présence minimum requis pour pouvoir bénéficier de congés payés ?

Le salarié doit avoir travaillé au moins un mois au service de l'employeur sur une période allant en principe du 1er juin au 31 mai de l'année suivante pour pouvoir prétendre à des congés payés. Cependant les travailleurs intérimaires et ceux en CDD ont droit au versement de leur indemnité de congés payés (ou à la prise de leurs congés) quelle que soit la durée de leur présence dans l'entreprise et ce en plus de la prime de précarité.

Comment calculer la durée de ses congés ?

Il faut d'abord déterminer la durée des vacances auxquelles on peut prétendre. La loi pose comme principe qu'un mois de travail effectif donne droit à 2,5 jours de congés soit 25 jours ouvrés par an ou 30 jours ouvrables.

Concernant la période d'acquisition :

Le mois de travail effectif peut être mesuré soit en jours ouvrables (du lundi au samedi exceptés les jours chômés comme le 1er mai), soit en jours ouvrés (jours travaillés dans l'entreprise), selon le calcul qui est le plus favorable au salarié. Un mois plein correspond donc soit à 24 jours ouvrables, soit à 20 jours ouvrés. L'horaire de travail n'a pas d'incidence sur le droit à congés. Un salarié à temps partiel a donc les mêmes droits qu'un salarié à temps plein.

La loi assimile à du temps de travail effectif certaines « absences » du salarié, c'est-à-dire que celles-ci rentrent dans le calcul des congés payés. C'est notamment le cas des périodes de formation, d'exercice du mandat, du congé maternité, ou de l'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail.

Concernant la prise des congés :

Le décompte des congés payés s'effectue selon la même méthode que celle retenue pour calculer les droits du salarié (jours ouvrés ou jours ouvrables, selon celle qui est la plus favorable au travailleur). Il faut souligner que les jours chômés (non travaillés dans l'entreprise) ne sont jamais décomptés de la durée des congés payés légaux, ils donnent donc lieu à l'attribution de jours supplémentaires.

Le salarié est-il libre de prendre ses congés payés comme il le souhaite ?

Non, la loi encadre assez sévèrement la prise des congés payés par le salarié, en divisant l'année en deux périodes distinctes dont les régimes diffèrent sensiblement. Toutefois, la convention collective peut prévoir des périodes plus longues.

La loi instaure :

La période « estivale » (du 1er mai au 31 octobre) :

Au cours de cette période le salarié doit obligatoirement prendre entre 12 et 24 jours consécutifs de vacances. C'est ce qu'on appelle le congé principal.

La période « hivernale » (1er novembre au 30 avril) :

Au cours de cette période le salarié peut prendre les jours de congés qui lui restent. Les jours restant entre le congé minimum obligatoire à prendre pendant la période estivale (12 jours) et la durée maximum du congé estival (24 jours) donnent droit à des jours supplémentaires (dits « de fractionnement »).

Si le salarié prend entre 3 à 5 jours du congé principal en période hivernale, la loi lui accorde 1 jour de congé supplémentaire ; s'il en prend de 6 à 12 il a droit à 2 jours supplémentaires. Le travailleur peut toutefois expressément renoncer à ces jours supplémentaires. La cinquième semaine de congés payés n'est pas prise en compte pour l'attribution des jours supplémentaires.

La loi considère donc que la prise de 4 semaines (24 jours) de congés payés lors de la période estivale est le principe, et le fractionnement l'exception, ce qui explique le système du jour supplémentaire.

En principe, il est interdit au salarié d'accoler la cinquième semaine de congés payés aux quatre autres, mais l'employeur peut autoriser la prise en une seule

fois des cinq semaines. En revanche le fractionnement du congé principal ne peut être imposé au salarié qu'en cas de fermeture complète du site ; l'avis conforme des délégués du personnel est alors nécessaire.

Quel rôle joue l'employeur dans l'attribution des congés payés ?

C'est à lui qu'il revient, en l'absence de convention collective, de fixer l'ordre des départs après avoir consulté les délégués du personnel. Il doit pour cela tenir compte de la situation familiale de chaque salarié. L'employeur doit communiquer aux salariés au moins un mois à l'avance les dates de congés, et les afficher dans les lieux de travail.

Concernant les effets de la maladie sur les congés payés, voir InFOjuridiques n° 45, 06/03 p.45.

<http://www.force-ouvriere.fr/>