



Le calcul

Les salariés acquièrent des droits à congés payés au fur et à mesure sur une période de référence. Le nombre de congés acquis est proportionnel au temps de travail effectif réalisé pendant cette période. L'acquisition est identique que le salarié soit à temps complet ou à temps partiel et quelle que soit la nature du contrat de travail.

◆ La durée légale des congés payés ?

Tout salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence. La durée maximale du congé légal annuel est donc de 30 jours ouvrables, soit cinq semaines (C. trav., art. L. 3141-3).

Le mois de travail s'entend d'un mois de date à date (15 octobre – 15 novembre par exemple). Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier immédiatement supérieur (C. trav., art. L. 3141-7).

◆ Jours ouvrables, jours ouvrés : quelle différence ?

S'il ne lèse pas le salarié, le calcul des congés peut être effectué en jours ouvrés. C'est le cas à ESCOTA notamment en structure.

Lorsque le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrés dans l'entreprise (jours d'ouverture de l'entreprise), 6 jours ouvrables de congés correspondent à 5 jours ouvrés (Cass. soc., 17 mars 1999, no 96-45.167 : Bull. civ. V, no 130). Pour les salariés ne travaillant pas tous les jours de

la semaine (salariés à temps partiel ou salariés passés à 35 heures réparties sur 4 jours), il semble plus clair de convertir les jours ouvrables de congés payés en jours ouvrés du salarié, c'est-à-dire en jours normalement travaillés par le salarié.

Dans tous les cas, le décompte en jours ouvrés ne doit pas se révéler moins favorable pour le salarié que le décompte en jours ouvrables.

Le tableau ci-dessous permet de calculer rapidement le droit à congés payés en jours ouvrés selon que le salarié est à temps plein ou à temps partiel.

◆ La période de référence ?

Cette période est fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (C. trav., art. R. 3141-4). Pour les congés 2021, elle va ainsi du 1er juin 2020 au 31 mai 2021.

En cas d'embauche au cours de la période de référence, le point de départ de la période d'acquisition des congés est la date d'embauche.

Ainsi, pour un salarié embauché le 1er février 2021 la période de référence débute ce jour-là et prendra fin le 31 mai 2021. Elle aura duré 4 mois au cours desquels le salarié aura acquis 10 jours de congés.

En cas de rupture du contrat de travail au cours de la période de référence, la fin de cette dernière correspond, en principe, à la fin du préavis. Lorsque le salarié est dispensé de préavis, il convient de distinguer selon celui qui est à l'origine de la dispense :

– lorsque le salarié est dispensé de préavis à la demande de l'employeur, le salarié continue d'acquérir des congés payés durant le préavis même s'il ne l'effectue pas (C. trav., art. L. 1234-5) ;

– en revanche, lorsque le salarié est dispensé du préavis à sa demande, le préavis non exécuté n'ouvre pas de droit à congés (C. trav., art. L. 1234-5).

En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le salarié a bénéficié du nombre de jours de congés payés auquel il a droit (Cass. soc., 24 oct. 2018, no 17-18.753).

◆ Qu'est-ce qu'une période de travail effectif ?

L'acquisition des congés payés est liée soit à des périodes de travail effectif soit à des périodes expressément assimilées à du travail effectif. La notion de travail effectif qui détermine l'ouverture du droit à congé et sa durée n'est pas

précisée légalement.

Est considérée comme journée de travail effectif toute journée durant laquelle le travail convenu a été fourni (Cass. soc., 16 déc. 1981, no 79-42.472), cette notion s'appréciant indépendamment de l'horaire pratiqué par le salarié.

Sauf assimilation par la loi à du travail effectif (C. trav., art. L. 3141-5) ou dispositions conventionnelles contraires (Cass. soc., 3 nov. 2005, no 03-45.838), les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu ne sont pas retenues.

Certaines périodes d'absences sont assimilées par le code de travail à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (C. trav., art. L. 3141-5). En dehors des périodes assimilées par la loi ou par une convention collective à un travail effectif, toute autre période de suspension du contrat de travail n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée du congé.

Remarque : dans tous les cas l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés plus que proportionnelle à la

durée de cette absence. Le salarié réintégré dans l'entreprise à la suite de l'annulation de son licenciement n'a pas droit à des congés payés pour la période d'éviction pendant laquelle il n'a pas travaillé (Cass. soc., 11 mai 2017, no 15-19.731).

En cas d'activité partielle, la totalité des heures chômées, qu'elles soient indemnisées ou non, est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés (C. trav., art. R. 5122-11, al. 2).

Le tableau ci-dessous récapitule les absences assimilées à du travail effectif ainsi que celles qui ne le sont pas à l'égard du calcul de la durée des congés payés

Assimilée à du travail effectif	Non assimilée à du travail effectif
<i>Repos payé</i>	
Congés payés de l'année précédente (C. trav., art. L. 3141-5) Jours fériés chômés Contrepartie obligatoire en repos pour heures supplémentaires (C. trav., art. L. 3141-5) Jours de repos acquis au titre de l'aménagement du temps de travail (jour RTT) (C. trav., art. L. 3141-5)	
<i>Absences liées à la vie familiale</i>	
Congé de maternité, d'adoption ou de paternité (C. trav., art. L. 3141-5) Congés légaux pour événements familiaux (C. trav., art. L. 3142-1) Absences pour examens médicaux des femmes enceintes et de leur conjoint (C. trav., art. L. 1225-16) Absences pour don d'ovocytes (C. santé publ., art. L. 1244-5) Congé suite au décès d'un enfant (C. trav., art. L. 3142-1-1)	Congé maladie Congé de présence parentale total, congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé parental d'éducation total, congé légal pour enfant malade

Assimilée à du travail effectif	Non assimilée à du travail effectif (1)
<i>Congés de formation</i>	
<p>Formation suivie dans le cadre du CPF pendant le temps de travail (C. trav., art. L. 6323-18) y compris dans le cadre du CPF « transition professionnelle » (C. trav., art. L. 6323-17-4) Congé de formation économique, sociale et syndicale (C. trav., art. L. 2145-10)</p> <p>Formation en santé, sécurité et conditions de travail à destination des membres du CSE (C. trav., art. L. 2315-18)</p> <p>Formation économique des membres du CSE (C. trav., art. L. 2315-63)</p> <p>Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (C. trav., art. L. 3142-55) Congé de formation à la sécurité (C. trav., art. R. 4141-5)</p> <p>Congé de formation juridique des conseillers prud'homaux (C. trav., art. L. 1442-2) Congé de formation des administrateurs de mutuelle (C. trav., art. L. 3142-37)</p>	
<i>Absences liées à la santé du salarié</i>	
<p>Période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet (et le cas échéant à la rechute) ou à une maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (C. trav., art. L. 3141-5 ; Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-43.759)</p> <p>Accident de trajet dans la limite d'un an (Cass. soc., 3 juill. 2012, n° 08-44.834)</p>	<p>Période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail, à un accident de trajet (le cas échéant à la rechute) ou à une maladie professionnelle excédant un an</p> <p>Maladie non professionnelle (indemnisée ou non) Cure thermale</p>
<i>Absences liées à une activité de représentation ou civique</i>	
<p>Crédit d'heures des représentants du personnel (C. trav., art. L. 2315-10)</p> <p>Temps pour préparer et participer à la négociation annuelle dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2232-18)</p> <p>Temps pour participer aux réunions d'administrateurs des caisses de sécurité sociale (CSS, art. L. 231-9)</p> <p>Temps passé hors de l'entreprise par le défenseur syndical pour exercer sa mission (C. trav., art. L. 1453-6)</p> <p>Congé de représentation dans les associations ou les mutuelles (C. trav., art. L. 3142-62) Temps passé dans l'exercice des fonctions de conseiller du salarié (C. trav., art. L. 1232-9) Exercice des fonctions de conseiller prud'homal y compris les fonctions d'assistance (C. trav., art. L. 1442-5 et L. 1453-4)</p> <p>Activité dans la réserve opérationnelle et journée d'appel de préparation à la défense (C. trav., art. L. 3142-91 et L. 3142-97)</p> <p>Activité de sapeur-pompier volontaire (CSI, art. L. 723-14)</p> <p>Congés des réservistes de la réserve sanitaire (C. santé publ., art. L. 3133-4)</p>	<p>Congé de solidarité internationale</p> <p>Absence pour assurer une mission de juré d'assises ou de témoin</p>

Assimilée à du travail effectif	Non assimilée à du travail effectif (1)
<i>Activité partielle</i>	
Activité partielle (C. trav. art. R. 5122-11) : - périodes d'activité partielle sous forme de réduction d'horaires - périodes d'activité partielle « totale »	
<i>Autres absences</i>	
Période de préavis dispensée par l'employeur (C. trav., art. L. 1234-5)	Congé pour création d'entreprise à « temps plein », congé sabbatique, grève, mise à pied...

◆ **Les congés des salariés à temps partiel sont-ils proratisés ?**

L'horaire de travail pratiqué chaque mois et sa répartition sur les différents jours de la semaine est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congés payés. Le code du travail ne fait pas de distinction entre salariés à temps partiel ou à temps complet.

Cette règle de non-proratisation a été explicitement affirmée par la Cour de cassation : « le salarié à temps partiel a droit à un

congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein »

(Cass. soc., 22 févr. 2000, no 97-43.515 ; Cass. soc., 13 nov. 2008, nos 07-43.126 à 07-43.158).

En pratique, cela signifie que :

- un salarié travaillant à mi-temps du lundi au vendredi acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail (et non 1,25) ;
- un salarié travaillant 3 jours par

semaine, acquiert 2,5 jours de congés par mois travaillé, et non 1,5 jour (2,5 x 3/5).

Remarque : cette règle de non-proratisation des congés payés légaux ne s'applique pas nécessairement aux congés supplémentaires prévus par la convention collective. En effet, des dispositions particulières peuvent prévoir, pour les salariés à temps partiel, une proratisation de ces congés.



Les departs en congés

Si le droit à congé s'exerce chaque année, c'est l'employeur qui maîtrise l'organisation des congés payés

◆ **Qui est responsable de l'organisation des congés payés ?**

L'organisation des congés payés incombe à l'employeur. La détermination des dates de congés constitue une de ses prérogatives dans le cadre de son pouvoir de direction, même si, en pratique, il est généralement tenu compte des desiderata des salariés lorsque l'organisation le

permet. Mais cette prérogative est la contrepartie d'une responsabilité. L'employeur doit faire en sorte que les salariés puissent bénéficier de leur congé annuel, faute de quoi il engage sa responsabilité civile et encourt des sanctions pénales.

◆ **Les salariés peuvent-ils s'organiser comme ils le souhaitent ?**

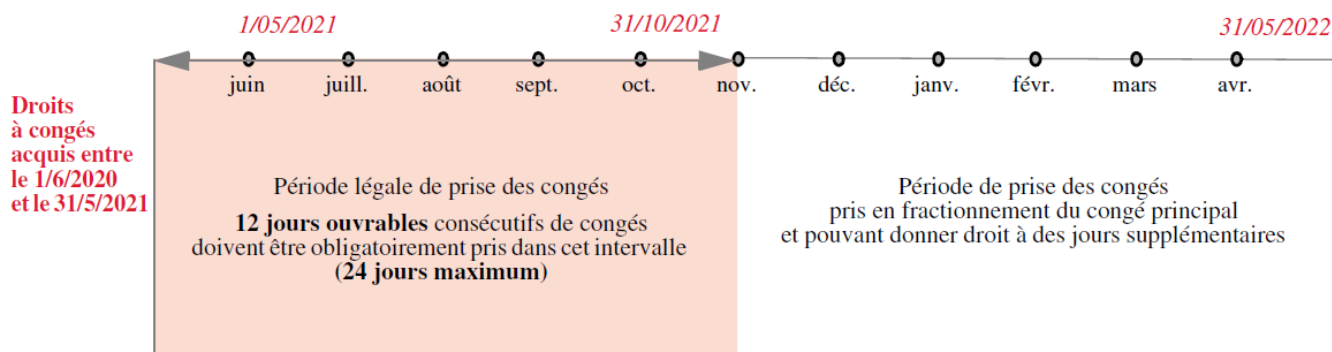
Un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congé et partir sans autorisation préalable de l'employeur. Ainsi le fait de partir sans prévenir constitue une faute grave justifiant le licenciement.

◆ **Comment fixer la période de prise des congés ?**

Les congés payés (25 jours ouvrés) constituent non seulement un droit annuel au repos mais il s'agit également d'une obligation. Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour permettre au salarié de prendre ses congés payés.

La période de prise du congé principal (soit hors 5ème semaine) doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette règle est d'ordre public ; il n'est donc pas possible d'y déroger. Et lorsque ce congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, soit 10 jours ouvrés, il doit être continu, conformément aux dispositions de l'article L.3141-18 du Code du travail).

L'exemple schématisé ci-après récapitule toutes ces opérations et envisage leurs éventuelles conséquences. L'hypothèse est celle d'un salarié bénéficiant de 30 jours ouvrables de congés payés et souhaitant partir en vacances du 1er juillet au 15 juillet dans une entreprise appliquant le régime légal des congés payés (absence de dispositions conventionnelles dérogatoires).



Extrait de la note d'application :

◆ **Quelle gestion de la filière péage?**

>>En vue de la préparation des tours :

Les salariés doivent adresser, sur la période du 1er juin N au 31 mai N+1, au minima leurs 3 semaines continues ou discontinues (par pan d'1 semaine) de congés au plus tard le 10 mars. Et de même pour ceux bénéficiant de la semaine supplémentaire. Ces congés, une fois acceptés, sont intégrés dans le tour.

Par ailleurs, toute autre demande de congés, au minima sur la période juin /juillet /août /septembre /octobre /novembre /décembre

devra également être adressée au plus tard le 10 mars.

>>En cours de TDS :

Toutes les autres demandes de congés qui parviennent en cours de TDS pour la période janvier/ février / mars/ avril/ mai devront être adressées par les salariés au plus tard le 1er octobre. Le manager dispose ensuite d'1 mois pour apporter une réponse aux salariés, à compter du dernier jour indiqué pour effectuer la demande.

Toutefois, si le nombre de demandes de congés s'avère trop important pour répondre sous 1 mois, les managers veilleront à communiquer, le plus rapidement possible, un nouveau délai de réponse supplémentaire d'au maximum

1 mois, applicable à l'ensemble des salariés.

◆ **Quelle gestion de la filière viabilité?**

>>En vue de la préparation des tours : Pour rappel, les tours de services sont désormais élaborés pour la période du 1er juin N au 31 mai N+1, et donc calés sur la période de congés payés.

Les demandes de congés au minima pour la période juin/juillet/août devront être formulées au plus tard le 10 mars. Toutes les demandes de congés qui peuvent être traitées seront mises dans le tour dès lors qu'elles sont acceptées. Etant rappelé que dans ce cas,

l'astreinte est organisée dans le tour par l'entreprise en tenant compte des congés.

Afin de tenir compte de ce calendrier, la commission des nouveaux TDS sera organisée à la fin du mois d'avril.

>> En cours de TDS : Toutes les autres demandes de congés qui parviennent en cours de TDS

devront être adressées par les salariés au plus tard le :

-10 juin pour la période septembre/octobre/novembre
-10 septembre pour la période décembre/janvier/février
-10 décembre pour la période mars/avril/mai

Le manager dispose ensuite d'1 mois pour apporter une réponse

aux salariés à compter du dernier jour indiqué pour effectuer la demande.

Etant rappelé que dans ce cas, il appartient au salarié de s'organiser pour trouver son remplaçant sur son astreinte programmée.



La maladie et les congés

Certains événements peuvent survenir pendant que le salarié est en congés payés. Suspendent-ils la période de congé ?



Le salarié malade avant son départ en congé peut-il les reporter ?

Le salarié conserve son droit à congé lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés. L'employeur est donc fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés. En revanche, il ne peut pas l'obliger à prendre ses congés pendant la suspension du contrat (Cass.soc., 31 oct. 2000, no 98-23.131).

En cas de retour après la fin de la période des congés payés, le salarié ne perd pas droit à ces derniers. En effet, les congés payés acquis qui n'ont pas pu être pris au cours de l'année en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de la reprise du travail. Il en est de même en cas de rechute d'un accident du travail (Cass. soc., 16 févr. 2012, no 10-21.300).

Le report des congés doit être effectif, c'est-à-dire que l'employeur ne peut pas verser au salarié, en lieu et place des congés dus, une indemnité compensatrice, même si c'est le souhait du salarié. Les modalités du report ne sont pas précisées. Selon le juge européen, la période de report peut être limitée dans le temps, à condition qu'elle soit d'une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (CJUE, 22 nov. 2011, aff. 214/10 ; Cass. soc., 21 sept. 2017, no 16-24.022). Ainsi, la période de report ne peut pas être inférieure à 12 mois.



Et si le salarié tombe malade pendant ses congés ?

Le salarié qui tombe malade pendant ses vacances ne peut pas prolonger son congé ou exiger de prendre ultérieurement les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, même non rémunérée. La Cour de cassation considère en effet, que l'employeur s'est acquitté de son obligation d'accorder des congés payés.

Remarque : la position du juge national est contraire à celle du juge européen. Pour la CJUE, le salarié tombant malade pendant ses congés payés peut reporter les jours dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie. Elle rappelle en effet que la finalité du droit au congé payé annuel tel que prévu par la directive 2003/88/CE est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (CJUE, 24 janv. 2012, aff. C-282/10).

Le salarié en arrêt maladie pendant ses congés perçoit à la fois son indemnité de congés payés calculée normalement et les indemnités journalières de la sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération conventionnel éventuellement versé en cas de maladie.