



Congés payés : vos droits et obligations en tant qu'employeur

Ayant posé leurs congés d'été, vos salariés vont s'absenter de l'entreprise pour une période déterminée. L'occasion pour nous de vous rappeler, sous forme de questions-réponses, les dispositions régissant la prise des congés payés, leur décompte et leur rémunération.

Prise des congés payés

Le salarié peut-il reporter ses congés payés d'une année sur l'autre ?

Les congés payés doivent être pris en principe pendant la période des congés, sous peine d'être perdus. Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante. Toutefois, la loi et la jurisprudence prévoient certaines dérogations à ce principe, notamment en cas de congé de maternité ou d'adoption (C. trav. art. L 3141-2), d'accord d'annualisation du temps de travail (C. trav. art. L 3141-22) et de maladie ou d'accident du travail.

Le salarié peut également choisir de capitaliser des jours de congés dans le cadre d'un futur congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique. Dans ce cas, les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables sont reportés jusqu'à son départ en congé, dans la limite de 6 ans maximum. Ainsi, un salarié pourra reporter au maximum 36 jours ouvrables (6 jours x 6 ans), afin de percevoir l'indemnité compensatrice correspondante, au moment de son départ en congé pour création d'entreprise ou sabbatique.

La capitalisation des jours de congés peut également se faire dans le cadre de l'utilisation d'un compte épargne-temps pour les congés payés dus au-delà de 24 jours ouvrables.

Le salarié peut-il être en congé pendant une mise à pied ?

Non. Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, laquelle suspend son contrat de travail, il ne peut pas, pendant cette période, prendre ses congés payés, même si leur date avait été décidée avant la mesure de mise à pied (Cass. soc. 15-5-2014 n° 11-22.800).

Et pendant une période d'essai ?

Oui. Dans ce cas, l'essai ayant pour but de permettre l'appréciation des qualités du salarié, la fin de la période d'essai est repoussée d'autant de jours que de jours de congés payés pris.

Ordre et date des départs en congé

L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés ?

Oui, mais à condition de respecter un délai de prévenance qui est fixé par l'accord collectif applicable. À défaut, ce délai est d'un mois avant la date de départ initialement prévue et s'apprécie à la date de réception du courrier par le salarié et non à sa date d'envoi (Cass. soc. 4-3-2003 n° 00-45.410).

Toutefois, des circonstances exceptionnelles autorisent l'employeur à changer les dates de vacances moins d'un mois avant la date prévue. Pour être valable, la modification ne doit cependant pas intervenir trop tardivement (par exemple, la veille ou le jour du départ prévu).

Les circonstances exceptionnelles peuvent être caractérisées lorsqu'un événement important et imprévisible affecte la bonne marche de l'entreprise. Tel est le cas, par exemple, lorsque l'entreprise doit faire face à une commande importante, inattendue et de nature à sauver sa situation financière ou à des difficultés économiques exceptionnelles, voire à une mise en redressement judiciaire.

En outre, rien n'interdit aux parties de se mettre d'accord, à tout moment, sur un changement des dates de vacances.

Si l'employeur justifie de circonstances exceptionnelles, le refus du salarié de respecter les nouvelles dates de congés constitue une faute pouvant justifier son licenciement. En revanche, si l'employeur ne justifie pas d'un motif légitime ou s'il modifie tardivement les dates de congés, le départ du salarié aux dates prévues n'est pas fautif.

Et si le salarié ne respecte pas les dates de congés ?

Le salarié doit respecter les dates de congés régulièrement fixées par l'employeur. Tout manquement de sa



part constitue une insubordination susceptible d'être sanctionnée.

Ainsi, le départ prématuré ou le retour tardif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sans même qu'il soit nécessaire que le manquement du salarié ait perturbé le bon fonctionnement de l'entreprise (Cass. soc. 23-3-2004 n° 01-45.225).



Fractionnement des congés

Le salarié peut-il prendre ses congés en une seule fois ?

Non, si le salarié a acquis l'intégralité de ses congés annuels (30 jours ouvrables). Dans ce cas, les congés doivent être pris en 2 fois au moins :

- un congé principal de 4 semaines (24 jours ouvrables) ;
- une 5^e semaine (plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours ouvrables), qui ne peut pas être accolée aux 4 autres.

Il est toutefois possible de déroger à cette règle par accord individuel en faveur de salariés justifiant de contraintes géographiques particulières⁽¹⁾ ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou âgée en perte d'autonomie.

Lorsque les droits acquis sont inférieurs ou égaux à 12 jours ouvrables, le congé doit être pris en une seule fois.

Ces règles sont d'ordre public, de sorte qu'elles s'imposent à l'employeur et aux salariés et ne peuvent pas être modifiées, y compris par accord collectif.

Le congé principal de 24 jours peut-il être fractionné ?

Oui, le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et inférieure ou égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Le fractionnement ouvre-t-il droit à des jours de congés supplémentaires ?

Cela dépend. Si les modalités de fractionnement sont déterminées par un accord collectif, il convient de s'y reporter pour savoir si des jours de congés supplémentaires sont attribués et selon quelles modalités. Il en est de même en cas d'accord individuel. À défaut d'accord, à titre supplétif, le salarié qui prend une partie de ses congés en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre a droit (ou non) à des jours de congés supplémentaires selon les modalités suivantes :

- aucun jour supplémentaire n'est attribué au salarié s'il a pris moins de 3 jours ouvrables de congés pendant cette période ;

- un jour ouvrable lui est dû pour un congé de 3, 4 ou 5 jours ouvrables ;
- 2 jours ouvrables pour un congé d'au moins 6 jours ouvrables.

Le salarié peut renoncer individuellement aux jours de congés supplémentaires. En effet, l'employeur est en droit de subordonner son accord à la prise des congés « hors saison » à la renonciation par le salarié à ces jours. Cette renonciation ne se présume pas et doit résulter d'un accord exprès du salarié. Un écrit est donc indispensable.

La renonciation aux jours supplémentaires peut également résulter d'une convention ou d'un accord collectif qui prévoit que la demande de fractionnement des congés présuppose l'abandon par le salarié des jours de congés supplémentaires. Dans ce cas, il y a renonciation collective et l'employeur est dispensé d'obtenir la renonciation individuelle du salarié.

Distinction jours ouvrables et jours ouvrés

On appelle jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf :

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

En cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5 jours, le 6^e jour de la semaine non travaillé (le plus souvent le samedi ou le lundi) reste un jour ouvrable.

Les jours ouvrés sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise (le plus souvent du lundi au vendredi ou du mardi au samedi).

Il y a donc 6 jours ouvrables et 5 jours ouvrés par semaine.

(1) Parmi les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, on peut citer les salariés originaires des DOM et des collectivités territoriales, les étrangers travaillant en France et les Français expatriés à l'étranger.

Fermeture de l'établissement

Que faire si la durée de fermeture excède les droits à congé ?

L'employeur n'est pas tenu d'indemniser les salariés ayant acquis un nombre de jours de congés moindre que la période de fermeture de l'entreprise.

En conséquence, sauf dispositions plus favorables mises en place dans l'entreprise, ces salariés n'ont droit à aucune compensation financière.

Événements affectant la prise du congé

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

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie (professionnelle ou non) ou d'accident du travail à la date de départ en congé fixée par l'employeur conserve son droit à congé lorsque l'arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés (Cass. soc. 16-2-1999 n° 96-45.364). L'employeur est donc fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés (Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907). En revanche, il ne peut pas l'obliger à prendre ses congés pendant la suspension du contrat (Cass. soc. 31-10-2000 n° 98-23.131).

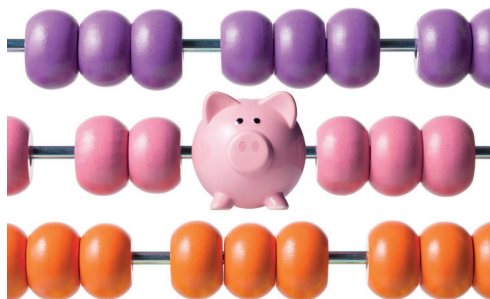
En cas de retour après la fin de la période des congés payés, le salarié ne perd pas droit à ces derniers. En effet, les congés payés acquis qui n'ont pas pu être pris au cours de l'année en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle doivent être reportés après la date de la reprise du travail (Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-44.488). Il en est de même en cas de rechute d'un accident du travail (Cass. soc. 16-2-2012 n° 10-21.300).

Et si le salarié tombe malade pendant ses congés payés ?

Sauf accord collectif applicable à l'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables, le salarié qui tombe malade pendant ses vacances ne bénéficie pas d'une prolongation de son congé. Il doit reprendre le travail à la date initialement fixée, sauf s'il est toujours en arrêt maladie.

Le salarié en congé a-t-il droit aux congés pour événements familiaux ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié n'a pas droit aux autorisations d'absence pour événement familial (mariage, Pacs, naissance, adoption et mariage d'un enfant, décès d'un enfant ou d'un proche, annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant) s'il est en congé au moment où cet événement survient. Il ne peut donc pas



exiger la prolongation de son absence ni prétendre à une indemnité compensatrice.

Décompte des jours de congés

L'opération de décompte des congés consiste à déterminer le nombre de jours de congés payés inclus dans la période de vacances des salariés. Effectué selon la loi en jours ouvrables, le décompte peut l'être également en jours ouvrés, à condition de ne pas léser le salarié.

Comment calculer les congés en jours ouvrables ?

Le premier jour ouvrable de congés payés est le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler et non le jour non travaillé en raison de la répartition de l'horaire de travail sur moins de 6 jours.

Ainsi, lorsqu'un salarié part en vacances un vendredi soir, alors que le samedi est habituellement chômé, son congé ne commence à courir qu'à compter du lundi suivant.

L'employeur peut-il calculer les congés en jours ouvrés ?

Oui. L'employeur peut décider unilatéralement de calculer les congés en jours ouvrés. Dans ce cas, il doit appliquer cette méthode aussi bien pour le calcul du nombre de jours de congés auxquels le salarié a droit que pour le calcul de la durée des congés pris.

Dans une entreprise où le travail est réparti sur 5 jours, une semaine de congés équivaut alors à 5 jours ouvrés, le salarié bénéficiant de 25 jours ouvrés annuels. Le point de départ des congés est le même que pour le calcul en jours ouvrables. Il s'agit du 1^{er} jour où le salarié aurait dû travailler.

Le décompte en jours ouvrés ne doit en aucun cas aboutir concrètement à faire bénéficier le salarié d'un congé inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre avec un décompte en jours ouvrables.

Quelle est l'incidence d'un jour férié ?

Un jour férié qui est normalement travaillé dans l'entreprise conserve le caractère de jour ouvrable et doit être décompté comme un jour de congés.

En revanche, un jour férié non travaillé inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable, même s'il tombe un jour de la semaine non travaillé dans l'entreprise (par exemple, un samedi dans une entreprise travaillant du lundi au vendredi). Dans ce cas, soit le congé est prolongé d'un jour, soit il est décompté un jour de congés de moins.

Enfin, un jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

Lorsque le décompte se fait en jours ouvrés et qu'un jour férié tombe un jour non ouvré (le samedi), deux situations doivent être distinguées :

- si le décompte des jours ouvrés est une simple transposition du décompte légal en jours ouvrables (30 jours ouvrables correspondant à 25 jours ouvrés), les salariés doivent bénéficier d'une journée supplémentaire de congés correspondant au jour férié ;
- si les salariés ont déjà droit, en application de la convention collective applicable, à un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi, ce jour n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

Pour un salarié à temps partiel en congé, si le jour férié correspond au jour où il ne travaille pas habituellement (par exemple, le mercredi), celui-ci n'est pas pris en compte comme jour de congés.

Indemnité de congés payés

Quelle méthode de calcul appliquer ?

Deux méthodes de calcul (règle dite « du dixième » ou maintien de salaire) sont prévues, mais seule la plus favorable au salarié doit être retenue par l'employeur. L'indemnité de congés payés doit en effet être égale à 1/10^e de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (pour les congés 2019, la période de référence s'étend du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019), sans pouvoir être inférieure au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

L'employeur doit donc, pour chaque salarié, comparer ces deux méthodes de calcul, afin de déterminer la plus favorable : la règle du maintien de salaire sera souvent plus favorable lorsqu'une augmentation de salaire est intervenue pendant la période de référence ; celle du dixième pour les salariés ayant accompli au cours de la période de référence des heures supplémentaires non régulières ou ayant perçu une rémunération variable selon les mois de l'année ou encore pour les salariés ayant vu leur salaire diminuer (cas du salarié passé d'un temps plein à un temps partiel).



Ce qu'il faut retenir

Les congés payés acquis en 2019 doivent être pris pendant la période de prise des congés, sous peine d'être perdus ; leur report reste toutefois possible dans certaines situations, notamment en cas de congé de maternité ou de maladie.

À défaut d'accord d'entreprise ou de branche déterminant la période de prise des congés et les dates des départs en congé des salariés pendant cette période, c'est à l'employeur de les fixer.

Sauf situations spécifiques, les congés payés doivent être pris au moins en deux fois, un congé principal de 4 semaines et une 5^e semaine non accolée. Le fractionnement du congé principal de 4 semaines est possible, mais le salarié doit obligatoirement bénéficier de deux semaines de vacances consécutives entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Le salarié qui tombe malade avant son départ peut reporter ses congés ; en revanche, s'il tombe malade pendant ceux-ci, il ne peut pas exiger de prendre ultérieurement de nouveaux jours de congés pour compenser.

Pour calculer les congés payés, le premier jour ouvrable à retenir est celui où l'intéressé aurait dû travailler. Ainsi, lorsqu'un salarié travaillant du lundi au vendredi part en congé un vendredi soir, le samedi qui suit n'est pas décompté comme jour ouvrable de congés.

L'indemnité de congés payés se calcule selon deux méthodes : règle dite « du dixième » ou maintien de salaire, la règle la plus favorable devant être retenue par l'employeur.