

# Congés payés

## Acquisition

### LE DROIT AU CONGÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2012, l'ouverture du droit à congé payé est automatique pour tous les salariés permanents, sans qu'aucune condition de durée de présence minimale ne soit requise. Le nombre de jours de congés payés acquis sera proratisé en fonction de la durée de présence.

### LES PÉRIODES DONNANT DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

Les périodes de travail effectif donnent droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail quel que soit l'horaire de travail.

Mais certaines périodes non travaillées dites assimilées à des périodes de travail effectif ouvrent droit, elles aussi, aux congés payés.

Ce sont :

- les congés payés de l'année précédente ;
- le congé de maternité d'adoption ou de paternité ;
- le congé naissance ;
- les congés familiaux ;
- l'accident de travail ou la maladie professionnelle dans la limite d'un an ;
- le congé formation ;
- les repos compensateurs.

Toutes les autres interruptions de travail se trouvent exclues. C'est le cas notamment des **absences maladies et/ou absences volontaires** lorsque celles-ci sont supérieures à quatre semaines.

### LA DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé payé est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 30 jours pour une année complète de travail, soit 5 semaines.

Si le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, le décompte en jours ouvrables est le même que pour les salariés à temps complet : ils acquièrent 30 jours ouvrables pour une année complète, la différence se situant uniquement au niveau de l'indemnisation.

Exemple : un salarié ne travaillant que trois jours par semaine a droit à 30 jours ouvrables de congés. Quand il prend une semaine de congés, il lui sera décompté six jours ouvrables mais l'indemnité de congés payés correspondante sera réglée sur la base du salaire correspondant à son temps partiel.

### LA DÉTERMINATION DES JOURS OUVRABLES

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche) et des jours fériés.

Remarque : le samedi est un jour qui n'est généralement plus travaillé mais il reste néanmoins un jour ouvrable. Il doit donc être compté dans les 30 jours.

### LE PREMIER ET LE DERNIER SAMEDI

Lorsque le samedi est le premier jour ouvrable suivant le départ, il n'entre pas en compte pour la détermination du congé. En revanche, les autres samedis et le dernier inclus pendant le congé seront décomptés.

### RÈGLE À RETENIR

Seules les absences maladie et les absences volontaires supérieures à quatre semaines suppriment des jours.

## Calcul du nombre de jours acquis en cas d'absence

(Maladie - absence volontaire n'ouvrant pas droit à congés payés)

Absence en jours calendaires du 1 <sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013						CP acquis
Inférieure ou égale à 28 jours						30
de	29	jours	à	56	jours	28
de	57	jours	à	84	jours	25
de	85	jours	à	112	jours	23
de	113	jours	à	140	jours	20
de	141	jours	à	168	jours	18
de	169	jours	à	196	jours	15
de	197	jours	à	224	jours	13
de	225	jours	à	252	jours	10
de	253	jours	à	280	jours	8
de	281	jours	à	308	jours	5
de	309	jours	à	336	jours	3
de	337	jours	à	364	jours	0

## Définition du mois de travail et équivalences

Le mois de travail s'apprécie de date à date : un salarié embauché le 9 mars a acquis, le 9 avril, 2,5 jours de congés payés.

Périodes équivalentes à un mois de travail effectif :

- 4 semaines ;
- ou 24 jours de travail ou 22 ou 20 selon l'horaire hebdomadaire réparti sur 6 jours, 5 jours et demi, 5 jours, etc.

Cette règle d'équivalence est nécessaire pour calculer le droit aux congés payés d'un salarié qui n'a pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence. C'est le cas du salarié embauché en cours d'année, ou ayant été malade ou absent pendant la période de référence (1<sup>er</sup> juin au 31 mai).

### POUR EFFECTUER LE CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DE CONGÉS

Lorsque la période de référence est incomplète, il convient d'appliquer la règle la plus favorable au salarié :

- la règle normale de décompte du congé par mois de travail ;
- la règle d'équivalence en semaines ;
- la règle d'équivalence en jours.

La jurisprudence considère qu'il suffit à un salarié de cumuler pendant la période de référence 1<sup>er</sup> juin/31 mai, 48 semaines de travail effectif (12 fois 4 semaines) pour avoir droit à la totalité de son congé, soit 30 jours ouvrables.

## Comment les prendre ?

La période légale de prise des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. C'est l'employeur qui fixe l'ordre et les dates de départ des salariés au moins six semaines à l'avance après consultation des délégués du personnel et des salariés concernés.

### DURÉE DU CONGÉ PRINCIPAL

Le congé principal doit être obligatoirement de deux semaines continues et ne peut excéder quatre semaines.

Cependant, la convention collective précise que le salarié est en droit de demander un congé minimum de trois semaines consécutives en dehors des périodes de grands travaux. Durant ces périodes, l'employeur peut refuser tout congé supérieur à un jour.

### FERMETURE DE L'EXPLOITATION

En cas de fermeture de l'exploitation pour congés, les salariés n'ayant pas acquis la totalité de ce congé peuvent être indemnisés dans certains cas au titre du chômage partiel.

### INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Deux cas sont à distinguer :

- le salarié tombe malade avant son départ en congés payés : il conserve son droit à congés payés et peut demander à en bénéficier ultérieurement ;
- le salarié tombe malade pendant ses congés : le salarié ne peut pas exiger que ses congés payés soient prolongés de la durée de la maladie ou même reportés.

### REPORT DES CONGÉS

En principe, les congés payés acquis durant la période allant du 1<sup>er</sup> juin 2012 au 31 mai 2013 doivent être pris avant le 31 mai 2014.

À cette date, les congés payés non pris du fait du salarié sont perdus. Si les congés payés n'ont pu être pris durant la période considérée du fait de la maladie, d'un accident de la vie privée, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ces congés sont reportés et pourront être pris dès le retour du salarié.

### MODIFICATION DES DATES DE CONGÉS

L'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congé à condition de procéder à cette modification au moins **un mois** avant la date prévue du départ en congé. Cette modification doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra être reçue par le salarié au moins un mois avant la date du début du congé initialement prévu.

### FRACTIONNEMENT DES CONGÉS

L'employeur ou le salarié peut demander le fractionnement des congés au-delà du 31 octobre. Dans ce cas, le congé pris durant la période légale de congés payés sera inférieur à quatre semaines. Le fractionnement des congés peut donner droit à des congés supplémentaires, selon la durée du congé pris après le 31 octobre.

## Règles particulières à connaître

### Congés payés et CDD

Quelle que soit la durée du contrat de travail à durée déterminée, le salarié bénéficie, à la fin de son contrat, d'une indemnité égale à 10 % des salaires bruts perçus durant toute la durée de son emploi, éventuellement majorés de l'indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité ne sera pas due lorsque le CDD est transformé en CDI. Dans ce cas, la période travaillée en CDD sera prise en compte pour la détermination et l'indemnisation des congés payés.

### Congés particuliers légaux

#### JEUNES TRAVAILLEURS ET APPRENTIS

Quelle que soit leur ancienneté dans l'exploitation, les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril 2013 ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Cependant, ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

#### CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DES JEUNES MÈRES DE FAMILLE

Les salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril 2013 bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.