

LA PRISE DES CONGES

Quand peut-on prendre ses congés ?

Pendant la période légale de prise des congés (1^{er} mai – 31 octobre), l'employeur doit accorder à chacun de ses salariés, au moins 12 jours et au plus 24 jours ouvrables consécutifs, sauf accord du salarié ou convention collective prévoyant d'autres modalités.

Attention : ne pas confondre cette période de prise de congés avec la période de référence.

La cinquième semaine de congés ne peut être prise accolée au congé principal de 24 jours. Elle peut être prise pendant la période légale ou en dehors de celle-ci. Elle peut être fractionnée et l'employeur peut également imposer aux salariés ce fractionnement notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

Qui décide des dates ?

Le salarié émet des souhaits. En cas de désaccord, l'employeur décide en dernier ressort, en respectant un délai de prévenance d'un mois en tenant compte également de la situation de famille des salariés, des possibilités de congés du conjoint (ou du partenaire pacsé), de l'ancienneté ainsi que de l'activité simultanée au sein d'une autre entreprise. Il est toujours souhaitable de vérifier si la convention collective ou les usages ne prévoient pas de modalités particulières.

Le chef d'entreprise peut fermer son entreprise pendant la période de congés annuels. Deux situations se présentent alors :

- l'entreprise ferme pour une période au plus égale au congé légal (soit 24 jours) :

les salariés qui n'auraient pas acquis suffisamment de droits à congés (embauche en cours d'année, absence) peuvent être indemnisés au titre du chômage partiel. La fermeture de l'entreprise ne dispense pas l'employeur du délai d'information des salariés sur les dates des congés.

- l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (5^{ème} semaine comprise) : les salariés ont alors droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité spéciale n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés ni avec les indemnités de chômage partiel. Elle est également due au salarié qui n'aurait pas acquis la totalité de ses congés annuels.

Mois de travail :

Pour calculer les congés payés, on entend par mois de travail un mois de date à date. Ainsi un salarié embauché le 15 mars et licencié le 15 mai aura droit à $2 \times 2,5 = 5$ jours de congé.

Un mois de travail est équivalent à 4 semaines entières, 24 jours ouvrables ou 20 jours de travail effectif quand l'horaire de travail est réparti sur 5 jours par semaine. Ainsi un salarié a droit à 30 jours ouvrables dès lors qu'il a travaillé 12 mois, 48 semaines (12* 4 semaines) ou 240 jours (répartition sur 5 jours).

L'absence du salarié a pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés proportionnelle à la durée de cette absence. Cependant, certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi à du travail effectif: les JRTT, les congés de maternité ou d'adoption, le congé de formation, les repos compensateurs.

Le compte épargne-temps :

Le salarié a la possibilité de capitaliser 10 jours ouvrables de congés par an afin d'alimenter son compte épargne-temps. On rappellera que le compte épargne-temps ne peut être mis en place que par un accord collectif (accord de branche, accord d'entreprise).