



# Le point sur les congés payés

**Bernard Fabrega**

Agrégé en Économie et Gestion

**Les dispositions en matière de congés payés sont nombreuses et, dans certains cas, complexes à mettre œuvre. Elles suscitent généralement de nombreuses questions. Voici un rappel des règles générales... et de quelques cas particuliers.**

## Les salariés concernés

Les articles L 3141-1 et suivants du Code du travail fixent les règles en matière de congés payés. Pour chaque mois de travail, le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congé (30 jours annuels divisés par 12 mois). Pour les salariés travaillant moins d'un mois, le congé est calculé au prorata du temps de travail. En cas d'embauche en cours d'année, la période de référence débute à la même date que le contrat de travail.

*Exemple :* pour un salarié recruté le 1<sup>er</sup> avril 2018, la période de référence s'étendra du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mai 2018 et comportera 2 mois (ouvrant droit à 5 jours de congé si le décompte est réalisé en jours ouvrables – c'est le cas le plus fréquent – ou 4,16 jours s'il est réalisé en jours ouvrés).

En cas de rupture du contrat de travail, la période de référence se confond avec la date de la rupture effective du contrat, c'est-à-dire la fin du préavis. Sauf lors d'inobservation du préavis par le salarié où la période de référence prend fin avec la notification du licenciement.

C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative du congé (article D 3141-5) et, selon la Cour de cassation, « commet une faute l'employeur qui n'accorde pas spontanément à un travailleur le congé payé auquel il a droit » (Cass. Soc. 19/10/77). Par ailleurs, le congé doit être effectivement pris. Il doit permettre au salarié de se reposer; des sanctions peuvent être prises à l'encontre de salariés qui effectuent des travaux rémunérés pendant leurs congés et des employeurs qui

les occupent. L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut pas se cumuler avec le salaire perçu sans interruption de travail (Cass. Soc. 5/9/87).

## La durée des congés

La durée des congés est égale à 2,5 jours par mois de travail effectif accompli au cours de l'année de référence. Si le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un entier, il est arrondi au nombre supérieur. Sont ainsi assimilés à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail. Cette équivalence peut être abaissée à 22 jours lorsque l'horaire est réparti sur 5,5 jours (5,5 x 4 sem.), 20 jours lorsque l'horaire est réparti sur cinq jours (5 x 4) et 16 jours lorsque l'horaire est réparti sur quatre jours (4 x 4).

Les salariés en contrat à durée déterminée, lorsqu'ils n'ont pas la possibilité de prendre leurs congés, compte tenu des spécificités de leur emploi, bénéficient d'une indemnité compensatrice, calculée en retenant la règle du dixième.

*Exemple*: un salarié travaillant 5 jours par semaine a été absent 19 jours (pour convenances personnelles) au cours de la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018.

Le nombre de jours de travail s'élève à :	
52 semaines x 5 jours	260 jours
Journées d'absence	- 19 jours
Soit	241 jours de travail

Le nombre de mois de travail ouvrant droit à congé est donc de 241/20 soit 12,05 mois. Le salarié bénéficiera de la totalité de ses congés, malgré son absence.

**Certaines absences ne seront pas décomptées** pour déterminer la durée des congés (article 6.2.5 de la convention) :

- les absences provoquées par la fréquentation des cours professionnels (cours obligatoires de formation permanente);
- la période de congés payés de l'année précédente;
- le repos pour maternité;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident de travail;
- les périodes militaires, journée d'appel de préparation à la défense;

- les congés de courte durée justifiés;
- les journées chômées pour participer aux réunions syndicales ou conventionnelles;
- les congés de formation de cadres ou d'animation pour les jeunes;
- les congés pour événements familiaux;
- les congés pour formation professionnelle continue;
- les absences pour maladie dans la limite de 30 jours par an;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

**La durée se calcule en jours ouvrables.** Tous les jours de la semaine sont considérés comme ouvrables à l'exception du dimanche. Lorsque la durée du travail est répartie sur cinq jours, le deuxième jour de repos, généralement le samedi, est également un jour ouvrable (sauf lorsqu'il est le premier jour ouvrable de congé). En effet, le premier jour de congé décompté doit correspondre au premier jour où le salarié aurait dû travailler.

*Exemple*: l'horaire est réparti sur cinq jours, le samedi et le dimanche étant habituellement chômés, le premier samedi ne sera pas décompté comme jour de congé.

Si un jour férié est inclus dans les congés, et à condition qu'il soit habituellement chômé, la durée du congé est prolongée d'autant.

Ainsi, si un salarié travaillant cinq jours par semaine, du lundi au vendredi, souhaite prendre trois semaines de congé début juillet 2018 (du lundi 2 juillet au dimanche 22 juillet). Le samedi étant le premier jour de congé, il ne sera pas décompté. D'autre part, la période de congé payé englobant un jour férié, tombant le samedi 14 juillet, cette journée ne sera pas décomptée. Au total, le salarié aura bénéficié de 17 jours de congé sur les 30 acquis.

Le nombre de jours de congé s'élève à :	
Semaine du lundi 2 juillet au dimanche 8 juillet:	6 jours
Semaine du lundi 9 juillet au dimanche 15 juillet:	5 jours
Semaine du lundi 16 juillet au dimanche 22 juillet:	6 jours
Soit au total:	17 jours

### Certaines situations peuvent prolonger la durée du congé :

- les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit de 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours (article 6.2.9. de la convention);
  - les jeunes travailleurs de moins de 21 ans ont la possibilité de bénéficier de 30 jours de congé, quelle que soit leur ancienneté, cependant l'indemnité est seulement due sur les jours de congé acquis;
  - le fractionnement des congés (2 jours au maximum).
- Le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables (4 semaines), peut être fractionné par l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Les jours restant dus et accordés en dehors de cette période ouvrent droit à 2 jours de congé supplémentaires lorsqu'ils représentent au moins 1 semaine de congé (6 jours) et un jour de congé lorsqu'ils sont compris entre 3 et 5 jours. La cinquième semaine de congé n'entre pas en compte pour l'ouverture du droit à supplément.

### Organisation des départs

C'est à l'employeur qu'il appartient de fixer les dates de départs en congés. Il doit dans un premier temps informer l'ensemble des salariés de la période de congés payés au moins deux mois avant son ouverture, c'est-à-dire au plus tard le 1<sup>er</sup> mars. Il doit ensuite informer chaque salarié de la date de son départ en congé. Elle n'est plus modifiable dans le délai d'un mois précédent la date prévue du départ. Annuellement, deux départs en congés au moins doivent être prévus pour chaque salarié. En effet, la loi limite à 24 jours ouvrables, sauf contraintes géographiques particulières (immigrés, salariés des DOM-TOM), la durée des congés pris en une seule fois. D'autre part, 12 jours au minimum devront être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

L'article 6.2.4 de la convention précise les priorités pour établir l'ordre des départs en vacances :

- 1 - Nécessité du service.
- 2 - Préférences du personnel, avec priorité en faveur des parents ayant des enfants en âge scolaire.
- 3 - Ancienneté dans la maison.

4 - Couples de salariés travaillant dans le même cabinet qui partent en congés payés aux mêmes dates, s'ils le désirent.

5 - Si possible, en tenant compte des vacances du conjoint travaillant dans une autre entreprise.

### L'indemnisation des congés

Le paiement de l'indemnité de congé payé doit en principe intervenir à terme échu, c'est-à-dire au retour du salarié. Cependant, l'article 6.2.6 de la convention introduit une obligation à la charge des cabinets. Il prévoit en effet qu'il est payé à tout salarié, au moment du départ en congé, la moitié de l'indemnité due au titre des jours de congé qu'il s'apprête à prendre. Et si le salarié en fait la demande au moins quinze jours avant son départ, il bénéficiera de l'intégralité de son indemnité.

L'indemnité de congé payé peut être évaluée selon deux méthodes :

- la règle du dixième;
- la règle du maintien du salaire.

On retiendra la méthode la plus favorable pour le salarié.

#### • La règle du dixième

L'indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence (1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018).

#### La base de calcul englobe :

- la rémunération brute du salarié (y compris l'indemnité de congé payé de l'année précédente);
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée;
- les salaires fictifs des périodes assimilées aux périodes de travail effectif (accident du travail, maternité, formation...).

#### En sont exclus :

- les gratifications exceptionnelles;
- les indemnités représentatives de frais qui ne sont pas exposées pendant les congés du salarié;
- la prime de fin d'année;
- le treizième mois.

#### • La règle du maintien du salaire

Dans ce cas, l'indemnité de congé payé est égale au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de congé. Le salaire de référence est celui de la période précédant immédiatement le congé.

## Questions pratiques

Les précisions apportées dans ces pages permettront de répondre à de nombreuses interrogations, mais la complexité du droit social nous conduit à analyser ici quelques points particuliers.

### • Peut-on déduire des journées de maladie sur les jours de congé ?

Non, les arrêts de travail pour maladie ne peuvent pas être imputés sur les jours de congé. Il en est de même pour le délai congé (préavis en cas de licenciement ou démission) sauf accord des parties.

### • Que se passe-t-il lors de la survenance d'un événement familial pendant la période de congé ?

Certains événements donnent lieu à des autorisations d'absence n'entraînant pas de réduction de salaire (mariage et décès). Ces journées ne seront pas dues pour le salarié en vacances et ne prolongeront pas la durée de son congé. Il en est autrement lors d'une naissance ou d'une adoption. Cet événement interrompt les congés annuels et a pour effet de prolonger ces derniers de 3 jours.

### • Peut-on licencier un salarié en vacances ?

L'obligation faite à tout employeur de convoquer le salarié à un entretien préalable interdit en pratique tout licenciement pendant les congés.

Lorsque la rupture du contrat de travail est antérieure au départ, le préavis est interrompu et reprend à la fin de la période de congé payé.

### • Quand doit-on verser une indemnité compensatrice de congés payés ?

Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés (démission, licenciement ou fin de contrat à durée déterminée), il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés qui se calcule de la même façon que l'indemnité de congé payé. Depuis le 4 mars 2018, l'indemnité compensatrice de congé payé est due en cas de licenciement pour faute lourde. En effet, le Conseil constitutionnel a censuré les dispositions de l'article L 3141-26 prévoyant la privation de cette indemnité.

### • Quelles sont les conséquences lors de maladie du salarié ?

L'article 6.2.7. de la convention précise les conséquences de la maladie sur les congés, et prévoit deux hypothèses :

1) Le salarié est malade avant son départ. Il bénéficie de l'intégralité de celui-ci à partir

du moment où son congé maladie prend fin ou à une autre date, fixée entre les parties.

2) Le salarié est malade pendant son congé. Il est placé en congé maladie dès la date indiquée sur le certificat médical. Le salarié est tenu d'en adresser la justification dans les soixante-douze heures. Il bénéficiera alors d'une durée de congé égale au temps d'interruption due à la maladie, qui débutera soit à l'issue de la période préalablement fixée, soit à une date ultérieure, après accord entre les parties. Si le report n'est pas possible, l'employeur peut s'acquitter de ses obligations en versant au salarié l'indemnité compensatrice de congé payé.

### • Qu'en est-il lorsque le cabinet est fermé pendant les congés ?

Le praticien peut fermer le cabinet sur une période ne pouvant excéder vingt-quatre jours ouvrables. Les salariés récemment recrutés et ne bénéficiant pas de la totalité de leurs congés ne sont pas rémunérés. Ils peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité versée par Pôle Emploi.

### • Quelle est la règle pour l'octroi de ponts ?

Dans un arrêt, resté cependant isolé, la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne pouvait imputer des journées de pont sur les congés, dans la mesure où elles peuvent être récupérées (cass. Soc. 17/4/1986).

### • Les règles communes s'appliquent-elles aux étudiants salariés ?

Depuis le 8 août 2015, la loi pour la croissance et l'activité accorde aux étudiants salariés un nouveau congé non rémunéré en vue de la préparation de leurs examens.

Pour en bénéficier, l'étudiant doit justifier d'une inscription au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur. La durée de ce congé est fixée à 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par le contrat de travail (soit un semestre universitaire). Ce congé doit être pris dans le mois qui précède les examens.

Il se cumule avec les congés payés.

Cependant, si une augmentation intervient avant le départ ou pendant le congé, le salarié doit en bénéficier pour le calcul de l'indemnité.

### • Quand comparer les deux modes de calcul ?


La comparaison entre le dixième et l'indemnité calculée sur la base de la rémunération perçue doit se faire de façon globale lorsque le salarié a pris la totalité de ses congés. C'est uniquement à ce moment que l'on pourra apprécier la méthode la plus favorable pour le salarié. En pratique, il convient de maintenir le salaire pendant les premières fractions de congés et de régulariser éventuellement avec la règle du dixième lors de la cinquième semaine. La modération salariale de ces dernières années peut rendre plus fréquente l'application de la règle du dixième pour les salariés.

### Responsabilité de l'employeur

L'employeur est responsable de la prise des congés par le salarié. Par ailleurs, la réglementation européenne

précise que tous les salariés doivent prendre au moins quatre semaines de congé par an. Il convient donc de s'assurer que les congés sont effectivement pris, afin de ne pas engager la responsabilité du cabinet, notamment lors d'un accident du travail. Priver un salarié des congés auxquels il a droit peut entraîner la condamnation à une amende maximale de l'employeur de 1 500 € pour une personne physique et 7 500 € pour une personne morale, cette amende étant appliquée autant de fois qu'il y a de salariés privés de leurs droits.

En cas de report des congés, l'employeur doit permettre au salarié de les utiliser plus tard, et si nécessaire, le mettre en demeure de les prendre. Sauf lors d'une rupture du contrat, les congés ne doivent pas être soldés financièrement. C'est à l'employeur de s'assurer de leur prise effective.

Les dispositions en matière de congés payés sont d'ordre public et l'employeur ne peut y déroger. La convention collective, les usages ou le contrat de travail constituent également une source de droit. Leurs mesures s'appliquent au salarié dès qu'elles sont plus favorables que la loi. 

Merci à vous !

VOTRE ABONNEMENT NOUS ENGAGE

**id**  
L'INFORMATION  
DENTAIRE

Bulletin d'abonnement > page 63

L'hebdo de la médecine bucco-dentaire