

Comment organiser les congés d'été de vos salariés ?



© 2019 Les Echos Publishing

Comment les droits à congés payés sont-ils calculés ?

Chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif.

Ouverture des droits à congés payés

Les droits à congés payés des salariés sont acquis pendant une période, dite « de référence », fixée, par le Code du travail, du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante. Ainsi, c'est au 31 mai 2019 (pour la période de référence s'étendant du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019) que vous pourrez calculer définitivement le nombre de jours de congés payés acquis par vos salariés.

Toutefois, un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, votre convention collective peut prévoir une période de référence différente, par exemple, du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 pour les congés à prendre en 2019. Par ailleurs, si votre entreprise est affiliée à une caisse de congés payés (secteur du bâtiment et des travaux publics, en particulier), la période de

référence applicable s'étend obligatoirement du 1^{er} avril au 31 mars, soit du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019.

Nombre de jours acquis

Pendant cette période de référence, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Et ce, quelles que soient sa durée de travail (temps partiel ou temps complet), la nature de son contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) et son ancienneté dans l'entreprise.

Ainsi, un salarié qui travaille du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 obtient l'équivalent de 5 semaines de congés, soit 30 jours ouvrables. Sachant qu'un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, en l'absence d'un tel accord, votre convention collective peut prévoir des jours de congés payés supplémentaires, par exemple, pour valoriser l'ancienneté.

À noter : les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, hormis le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés légaux non travaillés dans l'entreprise. L'employeur peut comptabiliser les congés payés en jours ouvrés, ce qui correspond aux jours travaillés dans l'entreprise (généralement du lundi au vendredi). Dans ce cas, les salariés acquièrent 25 jours ouvrés de congés payés par an.

Pour des raisons de simplicité, un mois de travail effectif correspond à 4 semaines. Aussi, les absences de courte durée du salarié n'auront pas d'effet sur l'acquisition des congés payés.

Assimilation au temps de travail

Le Code du travail et les tribunaux assimilent certaines

absences à du temps de travail effectif. Celles-ci doivent donc être prises en compte dans le calcul des congés payés du salarié. Il en est ainsi notamment des congés d'adoption, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, de nombreux congés de formation (congé de validation des acquis de l'expérience, par exemple), des congés payés de l'année précédente ou encore des absences consécutives à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle. En revanche, les juges estiment que les arrêts de travail causés par des accidents ou des maladies non professionnels ne constituent pas du temps de travail effectif et ne donnent pas droit à congés payés.

Quand les congés payés sont-ils pris ?

Les salariés doivent obligatoirement bénéficier de leur congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Période de prise des congés

Sauf si elle est déterminée par un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, par votre convention collective, il vous revient de fixer la période au cours de laquelle les congés d'été (le congé principal) seront pris, après avoir consulté, le cas échéant, vos représentants du personnel. Sachant que, dans tous les cas, cette période doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre, soit pour les prochains congés payés de vos salariés, du 1^{er} mai au 31 octobre 2019. Et vos salariés doivent être informés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant son ouverture.

À savoir : vous pouvez faire le choix de fermer votre

entreprise pendant une partie de l'été et, en conséquence, imposer à vos salariés de prendre leurs congés payés à ce moment-là. Dans ce cas, vous devez prendre soin de consulter préalablement vos représentants du personnel.

Les salariés bénéficient d'un congé principal qui, en principe, ne peut excéder 24 jours ouvrables consécutifs (soit 4 semaines consécutives). Ce qui impose donc, en pratique, de séparer ce congé principal des 6 jours ouvrables restants qui constituent la fameuse 5^e semaine de congés payés.

Et soyez vigilant, car vos salariés devront avoir pris l'ensemble de leurs congés payés au plus tard le 30 avril 2020 (avec, toutefois, une tolérance jusqu'au 31 mai 2020 prévue par certaines conventions collectives ou par des usages).

Attention : les congés payés ne peuvent pas être remplacés par le versement d'une indemnité, même en cas d'accord avec vos salariés.

Fractionnement du congé

Pour des raisons pratiques, vous pouvez, avec l'accord de votre salarié, fractionner son congé principal de 24 jours ouvrables. Mais sans pouvoir le réduire à moins de 12 jours ouvrables consécutifs.

Précision : l'accord du salarié n'est pas requis lorsque le congé coïncide avec la fermeture de l'entreprise.

Ce congé d'au moins 12 jours ouvrables doit être attribué entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2019. Quant aux jours restants du congé principal, ils peuvent être accordés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. Le salarié ayant alors droit à des congés supplémentaires :

– 2 jours ouvrables de plus pour 6 jours de congés au moins pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre ;

– 1 jour ouvrable de plus pour 3, 4 ou 5 jours de congés pris en dehors de cette période.

Important : là encore, un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, en l'absence d'un tel accord, votre convention collective peut fixer la période durant laquelle le congé d'au moins 12 jours ouvrables est attribué ainsi que les règles de fractionnement.

Calendrier des départs en congé

L'ordre des départs en congé est fixé, en priorité, par un accord d'entreprise (ou d'établissement) ou, à défaut, par votre convention collective. Si ce n'est pas le cas, vous devez établir le planning des congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté dans l'entreprise et de leurs activités éventuelles chez d'autres employeurs.

À noter : lorsque 2 de vos salariés sont mariés ou pacsés ensemble, ils ont droit à un congé simultané.

Vos salariés doivent être informés, par affichage, courrier ou note de service de l'ordre des départs en congé au moins un mois à l'avance. Et, sauf accord avec vos salariés ou circonstances exceptionnelles (remplacement d'un salarié brusquement décédé, par exemple), vous ne pouvez modifier ces dates moins d'un mois avant leur départ (un délai différent pouvant être fixé par un accord d'entreprise ou votre convention collective).

Comment les salariés sont-ils

rémunérés ?

L'indemnité perçue par le salarié en congés payés est égale à 1/10^e de sa rémunération sans pouvoir être inférieure au montant du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le calcul de la rémunération des salariés pendant leurs congés payés peut s'effectuer selon deux modalités. Étant précisé que vous devez appliquer pour chaque salarié celle qui lui est la plus favorable.

Ainsi, l'indemnité versée peut être égale soit à 1/10^e de sa rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence (généralement du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019), soit au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (règle dite du « maintien de salaire »). La première modalité sera privilégiée notamment pour un salarié ayant connu une baisse récente de sa rémunération (passage à temps partiel, par exemple).

Important : les jours de congés payés acquis, mais non pris par les salariés en raison de la rupture de leur contrat de travail, doivent donner lieu à une indemnité compensatrice. Celle-ci est due quel que soit le motif de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave.