

# QUESTIONS

## LE POINT SUR LES CONGÉS PAYÉS, par Frédéric CALINAUD, Avocat

A quelques semaines de la période estivale, il n'est pas inutile de rappeler les règles essentielles en matière d'organisation des congés payés. Notons d'ores et déjà que le dispositif légal, décrit ci-dessous, est applicable dans la branche de l'optique lunetterie, tel que le stipule la convention collective.

A titre liminaire, rappelons que tout salarié a droit à des congés payés, à condition qu'il ait effectué au moins 10 jours de travail effectif chez le même employeur.

### LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

On appelle période de référence la période qui s'écoule du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année civile en cours. Les droits à congés s'acquiert au cours de cette période, à raison de deux jours et demi par mois de travail effectif, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail. Pour mémoire, les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire habituel (en général, le dimanche) et les jours fériés reconnus par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

### LA PÉRIODE DES DÉPARTS EN CONGÉS

A défaut de disposition conventionnelle particulière (tel est le cas dans la branche de l'optique lunetterie) et d'usage d'entreprise, il appartient à l'employeur de déterminer la période des départs en congés, après consultation des représentants du personnel, lorsqu'il y en a.

Cette période court au moins du 1er mai au 31 octobre (période dite « légale »). Elle doit être affichée sur le panneau réservé aux informations destinées aux salariés de l'entreprise, au moins deux mois avant son commencement.

Précisons que cette période concerne le congé principal, dit « d'été ».

Exemple 1 : Un salarié travaille dans l'entreprise depuis 10 ans. Sur la période de référence du 1er juin 2010 au 31 mai 2011, il aura acquis tous ses droits à congés payés, soit 30 jours ouvrables. Il pourra utiliser ses congés à partir du 1er mai 2011.

Exemple 2 : Un salarié est embauché le 1er avril 2011. Sur la période de référence du 1er juin 2010 au 31 mai 2011, il n'aura acquis que 5 jours de congés payés. Il pourra utiliser ces jours de congés payés à partir du 1er mai 2011, étant entendu qu'il ne disposera que de deux jours et demi au 1er mai.

Exemple 3 : Un salarié est embauché le 1er juin 2011. Il ne commencera à acquérir des droits à congés qu'à partir de cette date et ne pourra les utiliser qu'à partir du 1er mai 2012.

A noter que les congés acquis au cours de la période de référence doivent être utilisés avant la fin de l'année en cours. A défaut, ils sont perdus (sauf cas légaux particuliers et dispositions conventionnelles contraires).



## QUI DÉCIDE DES DATES DE DÉPART EN CONGÉS ?

Même s'il est conseillé de respecter autant que faire se peut les desiderata des salariés relatifs à leurs dates de congés, il convient de rappeler qu'à défaut de disposition conventionnelle ou d'usage dans l'entreprise, c'est l'employeur qui fixe les dates de départ en congés de chaque salarié, après consultation des représentants du personnel, s'il y en a, et au vu de la situation familiale des salariés (par exemple, deux personnes mariées ou liées par un PACS et qui travaillent au sein d'une même entreprise auront droit à des congés simultanés).

Les dates de départ en congés (et l'ordre des départs) doivent être communiquées par l'employeur aux intéressés et affichés au moins un mois à l'avance. Une fois fixées, les dates ne peuvent en principe plus être modifiées par aucune des parties, sauf circonstances exceptionnelles (attention toutefois, cette notion est rarement admise).

Concrètement, l'employeur doit fixer au moins deux dates de départ en congés pour chaque salarié :

- le congé principal, d'une durée minimale de 12 jours ouvrables consécutifs, et maximale de 24 jours ouvrables d'affilée ;
- la 5e semaine de congés.

A noter que le défaut d'autorisation de départ en congés ou le non respect des dates définies par l'employeur peuvent entraîner une sanction disciplinaire pour le salarié.

## QUEL TRAITEMENT POUR LA 5E SEMAINE DE CONGÉS ?

La 5e semaine correspond aux 6 jours ouvrables acquis au-delà des 24 jours ouvrables du congé principal. La 5e semaine peut être prise à tout moment dans l'année, au cours de la période légale de départ en congés ou en dehors de celle-ci, d'affilée ou fractionnée.

En pratique, cette semaine est souvent utilisée pour les vacances de Noël, de février ou de Pâques.

## QU'EST-CE QUE LE FRACTIONNEMENT ?

Le congé principal de 24 jours ouvrables peut être fractionné, c'est à dire, pris en plusieurs fois. Dans cette hypothèse, si une partie du congé principal est prise en dehors de la période légale (1er mai – 31 octobre), le salarié pourra prétendre à des jours de congés supplémentaires à raison d'un jour supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période, et deux jours supplémentaires s'il en prend 6 ou plus. Notons que le fractionnement éventuel de la 5e semaine ne donne droit à aucun jour supplémentaire.

Exemple : un salarié ayant acquis tous ses droits à congés prend un congé principal de 2 semaines (12 jours ouvrables) au mois de juillet 2011. Il prend ensuite deux semaines de congés (12 jours ouvrables) au mois de décembre 2011. Il bénéficiera ainsi de deux jours de congés supplémentaires. Il lui restera par ailleurs à prendre sa 5e semaine avant le 31 mai 2012.

## QUEL RÉGIME POUR LES SALARIÉS EN CDD ?

En général, les salariés sous CDD (contrat à durée déterminée) ne restent pas assez longtemps en poste pour pouvoir prendre leurs congés payés. C'est la raison pour laquelle, ces congés leurs sont payés sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés, au terme de leur contrat, en fonction de la durée effective de leur emploi.

