PRISE DES CONGÉS PAYÉS

PRISE DU CONGE

C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative du congé et d'en fixer les dates.

L'employeur doit prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé payé annuel. En cas de litige, il doit justifier qu'il a accompli les mesures qui lui incombent à ce titre. Le salarié n'a pas à prouver qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur. La Cour de cassation a jugé en ce sens, dans une affaire où un salarié prétendait qu'il avait été privé de ses congés payés annuels et demandait des dommages et intérêts en réparation de son préjudice. Ses bulletins de paye ne mentionnaient pas de date de prise de congés payés annuels comme le prévoient les textes (*Article R. 3243-1 du Code du travail*). Ils indiquaient par contre le versement d'une majoration de **10** % correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (*Article L. 3141-22 du Code du travail*).

De plus, le versement d'une indemnité de congés payés, ne remplace pas la prise effective des congés par le salarié et, dans tous les cas, ne prouve pas qu'il y ait eu réellement prise de congés.

Cass. soc. 13 juin 2012

L'employeur qui occupe, pendant les congés, un salarié à un travail rémunéré s'expose, au versement de dommages et intérêts.

Les congés non pris par le salarié à la fin de la période de prise des congés payés, ne donnent lieu à indemnisation que lorsqu'ils n'ont pas été pris du fait de l'employeur. Toutefois, la mention du droit à congés sur le bulletin de paie au-delà de la période de référence, vaut reconnaissance par l'employeur que les congés restent dus.

Cass. soc. 30 mars 1999 - Gommeriel c/ SA AR2I

Le salarié qui n'a pas pris son congé ne peut prétendre à la réparation du préjudice qui en résulte que si l'impossibilité d'exercer son droit a été le fait de l'employeur.

Cass. soc. 29 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 252

Le salarié doit donc formuler une demande de congés. Cette demande doit être refusée par l'employeur pour que le salarié puisse intenter une action en justice.

Cass. soc. 6 mai 2002 - CRAM du Centre c/ Remondeau
Cass. soc. 2 avril 2003 - GIE Elis c/ Terre

En revanche, dès lors que le salarié a fait une demande de congés, le refus de l'employeur entraîne un préjudice qui doit être indemnisé.

Cass. soc. 6 mai 2002 - Montangerand c/ Aubert

PERIODE DES CONGES PAYES

PERIODE LEGALE DES CONGES PAYES

La période des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. À défaut de convention ou accord collectif de travail, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L. 3141-13 du Code du travail

Le défaut de consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise est constitutif de la contravention spécifique à la législation des congés payés que sanctionne l'article L. 3143-1 du Code du travail (contravention de Ve classe, **1 500** € par infraction).

La sanction s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Cass. crim. 6 février 1990 - D 91.216

Obligation légale

Il doit être accordé, durant cette période légale, un congé continu d'au moins **12** jours ouvrables. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Article L. 3141-18 du Code du travail

Il peut être dérogé à l'attribution du congé annuel (**12** jours minimum) pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Ces dérogations ne peuvent, en vertu de l'article L. 3141-18, résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Cass. soc. 7 novembre 1995 - Association L'École Professionnelle de Dessin Industriel c/ Landrin et autres

Sauf accord du salarié ou convention collective fixant une période plus étendue, l'employeur ne peut obliger le salarié à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Circulaire n° 4-56 du 9 avril 1956

DATES DE DEPART

INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

À l'intérieur de la période des congés payés et, à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs ou des usages, l'ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Article L. 3141-14 du Code du travail

Les conjoints ou les partenaires liés par un PACS (Pacte civil de solidarité) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est donc fixé par l'employeur en fonction :

- des stipulations des conventions collectives ou accords collectifs ou des usages ;
- à défaut, après avis des délégués du personnel, en fonction de la situation de famille, des dates de congés du conjoint, de l'ancienneté et de l'activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs.

INFORMATION DES SALARIES

L'employeur doit porter à la connaissance du personnel la période ordinaire des vacances au moins deux mois à l'avance.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins.

Les dispositions conventionnelles fixent souvent des délais plus longs.

MODIFICATION DES DATES DE CONGES

L'ordre et les dates de départ fixés par l'entreprise ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ sauf circonstances exceptionnelles.

Article L. 3141-16 du Code du travail

Les circonstances exceptionnelles, visées à l'article L. 3141-16 du Code du travail, ne concernent que les dates de départ en congés et non la fixation de ces dates. L'employeur ne peut donc se prévaloir de ce texte pour justifier la brusque mise en congés des salariés d'un service. Le non respect du délai d'un mois prévu par l'article L. 3141-16 du Code du travail est réprimé par l'article R. 3143-1 du Code du travail (contravention de V^{e} classe).

Cass. crim. 21 novembre 1995 - Pierquin et autre

Exemple de circonstances exceptionnelles

Le décès d'un salarié justifie le report des congés d'un salarié amené à le remplacer.

Cass. soc. 15 mai 2008 Colombet c/ Sté SOGEA SATOM

RESPECT DES DATES PAR LE SALARIE

Les dates de congés payés doivent être respectées par le salarié dès lors qu'elles ont été régulièrement fixées par l'employeur.

Le refus d'un salarié d'accepter de prendre ses congés à la date retenue par l'employeur et sans donner les raisons de ce refus, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc. 23 juillet 1985 - Paradis c/ Sté Cie Le Secours Iard

De même, le salarié ne peut prendre des congés selon des dates qu'il a fixées unilatéralement et sans autorisation de l'employeur.

Cass. soc. 6 octobre 1982 - Sté Riggane c/ Dame Cohen

Le départ du salarié, dans ces conditions, peut même constituer une faute grave privative des indemnités de licenciement.

Exemple

Un salarié s'absente sans autorisation du 21 août au 4 septembre 1989 malgré le refus de la société d'une prise de congés au-delà de la date du 21 août, la Cour de Cassation admet la qualification de faute grave pour ces faits.

Cass. soc. 3 février 1993 - Roche c/ SARL Treuils et grues Labor

Toutefois, le départ en congé à la date initialement prévue ne constitue pas une faute lorsque la période de congés payés est modifiée tardivement.

Cass. soc. 3 juin 1998 - SA SOREMO c/ Bourib

De la même façon, ne constitue pas une faute grave le retour tardif du salarié liée à une cause indépendante de sa volonté.

Cass. soc. 7 juin 2006 Boufermachec/ Société Saunier Duval

Exemple

Grève aérienne.

Le salarié doit reprendre son travail à l'issue du congé. Si un retour tardif du salarié ne caractérise pas une volonté non équivoque de démissionner, il peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

Cass. soc. 24 janvier 1996 - Leforestier c/ Sté OSN

FERMETURE DE L'ENTREPRISE PENDANT LES CONGES PAYES

L'employeur peut décider de la fermeture de l'entreprise pendant la durée normale du congé principal, soit **4** semaines en continu au maximum et durant la **5**e semaine de congés payés.

CONDITIONS

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise. En effet, la fermeture de l'entreprise durant les congés payés fait partie des questions intéressant la marche générale de l'entreprise.

Article L. 2323-6 du Code du travail

Lorsque la fermeture de l'entreprise s'accompagne d'un fractionnement du congé principal de **4** semaines, l'employeur doit, en vertu de l'article L. 3141-18 du Code du travail, obtenir l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, l'agrément des salariés.

CONGES PRIS PAR ANTICIPATION

PRISE DE CONGES SANS ACQUISITION

Destinés à permettre aux salariés de se reposer de leur travail, les congés payés ne peuvent, en principe, être pris avant l'exécution du travail. Le salarié ne saurait prendre des congés non encore acquis.

L'employeur ne peut, en cas de fermeture de l'établissement, imposer au salarié qui n'a pas acquis suffisamment de droits, la prise de congés anticipée.

Toutefois, dans la même hypothèse, l'employeur pourra, éventuellement, accorder des congés anticipés au salarié suite à une demande de ce dernier. En cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a pris des congés par anticipation.

En cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle il aurait pu prétendre à la résiliation du contrat, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû lorsque la résiliation a été provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Article L. 3141-27 du Code du travail

PRISE DE CONGES ACQUIS

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 du Code du travail.

Article L. 3141-12 du Code du travail

Une fois le congé acquis, il peut, par conséquent, être pris par anticipation, c'est-à-dire avant la période légale (1er mai - 31 octobre).

L'employeur peut refuser la prise anticipée si le salarié en fait la demande.

Cass. soc. 22 octobre 1997 - CEA c/ Alphonse

En effet, la fixation de la date des congés payés constitue, sous réserve du respect des dispositions légales, une prérogative de l'employeur.

FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

FRACTIONNEMENT DU CONGE PRINCIPAL

La durée des congés, pouvant être pris en une seule fois, ne peut excéder **24** jours ouvrables.

Article L. 3141-17 du Code du travail

Ceci implique au moins deux départs en congé dans l'année, la **5**e semaine ne pouvant être accolée au congé principal.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières :

- travailleurs étrangers ;
- travailleurs français originaires des DOM-TOM.

Le congé principal, d'une durée supérieure à **12** jours ouvrables et au plus égale à **24** jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de **12** jours ouvrables continus compris entre **2** jours de repos hebdomadaires.

Article L. 3141-18 du Code du travail

Un minimum de **12** jours ouvrables doit être accordé aux salariés pendant la période légale de congés, soit du 1er mai au 31 octobre de l'année.

Cass. soc. 6 juillet 1994 - Bull. cass V, n° 229

Le fait, pour un salarié, de ne pas bénéficier d'un congé de **12** jours ouvrables consécutifs constitue un trouble manifestement illicite autorisant le juge des référés à y mettre fin en accordant un jour de congé supplémentaire.

Cass. soc. 7 novembre 1989 - Bull. civ. V, n° 648

Le fractionnement du congé principal de **4** semaines porte uniquement sur la moitié du congé (**12** jours ouvrables).

Il nécessite l'accord du salarié. Ce dernier peut donc refuser et exiger un congé de **4** semaines d'affilée.

Aucune dérogation ne peut être apportée au principe selon lequel le fractionnement n'est possible qu'avec l'agrément du salarié.

Cass. soc. 10 mars 2004 - Sté Hôtel de France c/ Burelli

À l'opposé, le salarié ne peut exiger le fractionnement du congé principal. L'employeur peut imposer un congé de **24** jours ouvrables en continu. En cas de fractionnement, les jours restant dus en plus du congé principal (**12** jours maximum), peuvent être pris en :

- une ou plusieurs fois ;
- à l'intérieur ou en dehors de la période légale.

CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

Des jours de congés supplémentaires sont accordés dans certaines conditions : le congé principal doit être fractionné.

CONDITIONS

- une partie du congé «fractionné» doit être prise en dehors de la période légale :
  - si le nombre de jours pris hors période légale est supérieur ou égal à **6**, le salarié a droit à **2** jours supplémentaires,
  - si le nombre de jours pris hors période légale est égal à **3**, **4** ou **5**, le salarié a droit à **un** jour supplémentaire,
- seule la partie du congé principal fractionné donne droit à des jours de congés supplémentaires.

La **5**e semaine, même prise hors période légale, ne donne droit à aucun jour supplémentaire.

Article L. 3141-19 alinéa 3 du Code du travail

Exemple

Un salarié prend 20 jours ouvrables de congés en août 1998. Le reste de ses congés est pris en novembre, soit 10 jours ouvrables (4 jours au titre du congé principal et 6 jours au titre de la 5e semaine). Ce salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire.
Le bénéfice du jour supplémentaire est lié, dans l'exemple, à la prise des congés hors période légale (1er mai - 31 octobre). Si les 10 jours restants avaient été pris en octobre, le salarié n'aurait eu droit à aucun supplément.

DEROGATIONS

Les jours supplémentaires de fractionnement sont dus, que le fractionnement ait été proposé par l'employeur ou demandé par le salarié, sauf si ce dernier renonce, à titre individuel, aux jours de fractionnement ou si une renonciation collective a été effectuée par une convention collective ou un accord collectif d'établissement.

Article L. 3141-19 du Code du travail
Cass. soc. 1er décembre 2005 - Société AXA France IARD c/ Michel et a

Lorsque la convention collective ou l'accord collectif prévoit un congé annuel supérieur au congé légal, le fractionnement de ce congé donne également droit aux jours supplémentaires sauf clause dérogatoire.

Cass. soc. 23 novembre 1994 - Bull. civ. V, n° 112

RENONCIATION AUX JOURS DE FRACTIONNEMENT

En cas de demande du salarié, pour une prise de congé hors période légale, l'employeur peut faire signer au salarié un écrit par lequel ce dernier renonce aux jours supplémentaires de fractionnement. À défaut d'écrit, les jours de congés supplémentaires sont dus, sauf en cas de renonciation collective prévue par l'article L. 3141-19 du Code du travail.

Exemple

Un salarié demande à prendre uniquement 12 jours ouvrables en juillet 1999, le solde du congé principal étant pris en décembre.
Dans ce cas, même si l'initiative du fractionnement incombe au salarié, les jours de fractionnement sont dus.
L'employeur devra donc faire signer au salarié un écrit par lequel il renonce à ses jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

MODELE DE RENONCIATION AUX JOURS DE FRACTIONNEMENT

Nom du salarié *A .....*

Date le ..... 2000 .....

Monsieur,

Je souhaite prendre une partie de mon congé principal en dehors de la période légale (1er mai au 31 octobre), c'est-à-dire de la période allant du . . . . . au . . . . . .

Le fractionnement résultant de ma propre initiative, je renonce à l'obtention des jours supplémentaires qui me sont dus en vertu de l'article L 3141-8 du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Signature.

DECOMPTE DES CONGES PAYES

EN JOURS OUVRABLES

En principe, le décompte des jours de congés payés se fait en jours ouvrables.

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

Dans une entreprise où l'horaire hebdomadaire est réparti sur **5** jours, le deuxième jour non travaillé de la semaine non travaillée (souvent le lundi ou le samedi) est considéré comme jour ouvrable et entre dans le décompte des jours de congé.

Ce deuxième jour non travaillé n'entre pas en compte pour le calcul de la durée du congé lorsqu'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances. Le congé ne commence alors à courir qu'à partir du jour où le travail aurait normalement été repris.

Crim. 31 mars 1960 - Bull. civ. V, n° 198

Pour une entreprise travaillant du lundi au vendredi soir, le début du décompte se fait, pour le salarié partant en congé le vendredi soir, à compter du jour où le travail aurait repris, c'est-à-dire à compter du lundi matin suivant.

Le dernier jour de congé, s'il correspond à un jour non travaillé dans l'entreprise, compte pour le calcul du congé que cette journée soit un samedi ou un lundi.

Cass. soc. 8 novembre 1983 - Bull. civ. V, n° 545
Cass. soc. 7 mai 1998 - Abdoul c/ Sté Michelin

Exemple

Un salarié prend une semaine de congé en septembre 1998.
Dans le 1er cas, il part le vendredi 4 au soir et revient le 14 au matin. Dans ce cas, on lui décomptera 6 jours ouvrables de congés.
Dans le 2e cas, il part le jeudi 3 au soir et revient à la même date. On lui décomptera alors 8 jours ouvrables de congés.

Salariés à temps partiel

L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif et sa répartition sur les différents jours de la semaine, est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé annuel.

Le congé est calculé, comme pour les autres salariés, d'après le nombre de jours ouvrables compris dans la période de vacances, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de jours qui auraient été effectivement consacrés au travail pendant cette période.

Réponse ministérielle n° 76968 du 20 janvier 1986 p. 262

Exemple

Un salarié travaille 5 demi-journées par semaine.
Quel droit acquiert-il ? Comment sont décomptés ses jours de congé ?
Au niveau de l'acquisition des droits, on ne note aucune différence par rapport à un salarié à temps plein. Il est tenu compte du nombre de semaines travaillées, quelle que soit la répartition horaire. Par conséquent, un salarié présent toute l'année acquiert 5 semaines de congés, soit 30 jours ouvrables.
Le décompte sera de 6 jours ouvrables par semaine de congé. On tient compte, en effet, des jours ouvrables de la semaine et non des jours travaillés.

Incidence des jours fériés

Les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise. Par conséquent, un jour férié devra être décompté s'il est travaillé dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 3 août 1998 au dimanche 23 août 1998.
Le 15 août étant travaillé dans l'entreprise, on va lui décompter 18 jours ouvrables de congés payés.
À l'opposé, si ce jour est chômé, il n'entrera pas dans le décompte des congés payés.
Dans la même hypothèse que précédemment, le décompte fera apparaître 17 jours ouvrables de congé.
La solution est identique lorsque le jour férié coïncide avec le 2e jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise (exemple : samedi ou lundi).

EN JOURS OUVRES

Le décompte des jours de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise, est admis dans la mesure où il ne se révèle pas défavorable au salarié et lui garantit des droits au moins égaux à ceux prévus par le Code du travail.

Cass. soc. 27 mars 1996 - Sté Rhenalu Cegedur Pechiney c/ Fesser

La comparaison entre les deux méthodes de décompte doit être effectuée sur l'ensemble de la durée du congé et non à chaque prise de congé.

Cass. soc. 30 octobre 1997 - Lesserteur c/ SA Ascométal

Un congé légal de **30** jours ouvrables correspond à **25** jours ouvrés pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est réparti sur **5** jours (soit **5** semaines de congés payés).

Incidence des jours fériés

Un jour férié se situant pendant une période de congés payés est décompté comme un jour de congé payé si ce jour est travaillé dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 6 juillet 1998 au dimanche 2 août inclus.
L'entreprise, ouverte du lundi au vendredi, opère le décompte des congés payés en jours ouvrés.
Le mardi 14 juillet étant travaillé dans l'entreprise, il est décompté 20 jours ouvrés au salarié.
À l'opposé, le jour férié n'est pas décompté s'il est chômé dans l'entreprise. Dans la même hypothèse que précédemment, il sera décompté 19 jours au salarié.
Lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi), le salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire à défaut de quoi le calcul en jours ouvrés lui serait défavorable.

Exemple

Les salariés d'une entreprise disposent d'une semaine de congé une année où le 15 août se situe un samedi.
Si le décompte se fait en jours ouvrables, le salarié aura pris 5 jours ouvrables de congés payés, c'est-à-dire, le même nombre qu'en cas de décompte en jours ouvrés (5).
Pour rétablir l'égalité, on accorde un jour de congé supplémentaire au salarié, ou il lui est décompté un jour de moins.

Cass. soc. 7 janvier 1988 - SA GEP Groupe Pasquier c/ Courant

☞ *Lorsque le nombre de congés dans l'entreprise (en jour ouvrés) est plus avantageux que le régime légal, le fait que le jour férié tombe habituellement un jour non travaillé (samedi ou lundi) n'a aucune incidence sur le droit à congés payés du salarié.*

Cass. soc. 13 février 1991 - Bull. Cass. V n° 74
Cass. soc. 27 octobre 2004 - Durand c/ Sté Champagne Duval-Leroy

Par conséquent, le salarié ne dispose d'aucun recours lorsque le nombre de jours accordés est au moins équivalent au congé légal.

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Cass. soc. 27 septembre 2007 Vallantin c/ Société Arcadie distribution Sud-Ouest

La solution est la même en ce qui concerne le congé de maternité.

Cass. soc. 2 juin 2004