

CAS PRATIQUES - QUESTIONNAIRE

- 1** - Quels sont les droits à congé d'un salarié en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ayant travaillé une semaine et ayant eu un arrêt maladie de **3** semaines au cours de la période de référence ?

- 2** - Quels sont les droits à congé d'un salarié à temps partiel travaillant **3** jours par semaine ?

- 3** - L'employeur peut-il imposer un congé de **4** semaines en continu au cours de la période légale ?

- 4** - La 5^e semaine doit-elle être prise en une seule fois ?

- 5** - Un salarié demandant à prendre **2** semaines de congé en novembre, a-t-il droit à **2** jours de fractionnement ?

- 6** - L'employeur peut-il décider de façon unilatérale de la fermeture de l'entreprise pendant les congés ?

- 7** - Les congés peuvent-ils être pris par anticipation ?

- 8** - Un salarié malade pendant les congés payés a-t-il droit à une prolongation de son congé ?

- 9** - Un salarié peut-il renoncer à la prise de son congé et demander le versement d'une indemnité de congés payés ?

- 10** - Un salarié démissionnaire a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés payés ?

- 11** - L'indemnité de précarité versée à un salarié en contrat à durée déterminée entre-t-elle dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

CAS PRATIQUES - CORRIGÉ

1 - Quels sont les droits à congé d'un salarié en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ayant travaillé une semaine et ayant eu un arrêt maladie de **3** semaines au cours de la période de référence ?

Depuis le 1^{er} juin 2012, l'acquisition des congés payés n'est pas liée à un minimum de travail effectif. Par conséquent, le salarié acquiert des congés à hauteur de sa semaine travaillée. Dans le principe, il n'acquiert pas de congés sur les 3 semaines d'arrêt maladie sauf dispositions plus favorables de la CCN.

2 - Quels sont les droits à congé d'un salarié à temps partiel travaillant **3** jours par semaine ?

Les droits à congé d'un salarié à temps partiel sont les mêmes que ceux d'un salarié travaillant à temps plein, soit 5 semaines de congés payés.

3 - L'employeur peut-il imposer un congé de **4** semaines en continu au cours de la période légale ?

☒ OUI

☐ NON

4 - La 5^e semaine doit-elle être prise en une seule fois ?

☐ OUI

☒ NON

5 - Un salarié demandant à prendre **2** semaines de congé en novembre, a-t-il droit à **2** jours de fractionnement ?

☐ OUI

☒ NON

☞ Les jours de fractionnement sont, en principe, dus même si le salarié prend l'initiative du fractionnement. L'employeur peut, toutefois, dans ce cas, faire signer au salarié un document par lequel ce dernier renonce au bénéfice des jours de fractionnement.

Toutefois, le salarié doit, pour prétendre aux jours de fractionnement, prendre un minimum de 12 jours ouvrables consécutifs au cours de la période légale (1^{er} mai au 31 octobre).

6 - L'employeur peut-il décider de façon unilatérale de la fermeture de l'entreprise pendant les congés ?

☐ OUI

☒ NON

☞ L'employeur doit au préalable consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

7 - Les congés peuvent-ils être pris par anticipation ?

☒ OUI

☐ NON

☞ Le Code du travail prévoit que les congés payés peuvent être pris par le salarié dès l'ouverture des droits. Toutefois, l'anticipation ne peut se faire que dans la limite des droits acquis par le salarié (sauf accord des parties).

8 - Un salarié malade pendant les congés payés a-t-il droit à une prolongation de son congé ?

☐ OUI

☒ NON

☞ *L'employeur peut, toutefois, adopter une pratique plus favorable en permettant le report des congés payés.*

Selon la CJUE, le salarié tombé malade pendant ses congés peut demander le report de ces derniers à une date ultérieure, même en dehors de la période de référence.

CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución c/ Federación de Asociaciones Sindicales

9 - Un salarié peut-il renoncer à la prise de son congé et demander le versement d'une indemnité de congés payés ?

☐ OUI

☒ NON

10 - Un salarié démissionnaire a-t-il droit à une indemnité compensatrice de congés payés ?

☒ OUI

☐ NON

☞ *Le seul cas de rupture où l'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas due est la faute lourde du salarié.*

11 - L'indemnité de précarité versée à un salarié en contrat à durée déterminée entre-t-elle dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

☒ OUI

☐ NON