

CONGES PAYES 2015

Les vacances d'été approchant, quelques rappels en matière de congés payés s'imposent...

- **Quelques règles générales**

Le droit à congés payés s'ouvre dès le 1^{er} jour de travail, quelle que soit la période de travail effectif.

Un salarié peut demander à bénéficier de ses congés payés par anticipation dès l'issue de sa première semaine de travail.

Si l'employeur met fin à la période d'essai, il devra verser au salarié une indemnité compensatrice.

La période de référence s'étale **du 1^{er} juin au 31 mai**. En principe, les congés se calculent donc sur cette période, c'est-à-dire pour cette année du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015.

Cette période de référence peut être modifiée par un accord de branche ou par un accord d'établissement. Ainsi, une entreprise peut décider d'aligner cette période d'acquisition des congés payés sur l'année civile, afin de se caler sur la période utilisée pour le calcul des jours de repos lié à la réduction du temps de travail.

Le Code du travail accorde **2,5 jours ouvrables** de congés payés pour chaque mois de travail effectif, ou chaque période 4 semaines ou chaque période de 24 jours ouvrables de travail effectif.

A savoir : certaines périodes sont assimilées à travail effectif pour le calcul des congés. Par exemple les contreparties obligatoires en repos ou les repos compensateurs de remplacement, des congés de maternité, d'adoption ou de paternité, des congés de formation, des suspensions de contrat pour maladie professionnelle dans la limite d'un an, etc.

La durée des congés peut être majorée, une sixième semaine par exemple.

Cas des **salariés à temps partiel** : le décompte en jours ouvrables est le même. Par exemple : un salarié travaillant deux jours par semaine aura droit à 30 jours ouvrables, et lorsqu'il prend une semaine de vacances, on lui décompte 6 jours ouvrables.

- **Dates de prise des congés**

La période est fixée par les conventions ou accords collectifs. Elle doit inclure la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les congés payés doivent être pris en deux temps :

- ✓ Un congé principal d'au maximum 4 semaines ;
- ✓ Une cinquième semaine.

Seules des contraintes géographiques (salariés étrangers) donnent accès à des dérogations.

Le congé principal est fractionnable et peut donner droit sous certaines conditions à des jours supplémentaires.

La 5^e semaine de congés payés, voire la 6^e, peut être prise en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre. Elle peut être elle-même fractionnée.

Si un salarié n'a pas pris ses congés, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'en est pas responsable. Il doit donc démontrer qu'il a informé le salarié sur la période de prise des congés et sur l'ordre des départs. A défaut, il doit des dommages et intérêts au salarié.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte de la situation familiale des salariés et de leur ancienneté.

L'employeur peut enfin décider de fermer l'entreprise durant les congés payés. Mais si celle-ci ferme plus de 30 jours par an, il lui faudra verser à son personnel une indemnité pour chaque jour excédant cette durée légale.

- **Report possible**

Quelques cas permettent un report des congés :

- ✓ Retour d'un congé maternité ou d'adoption ;
- ✓ Maladie ou accident d'origine professionnelle ;
- ✓ Report de la 5^e semaine (pendant six années au maximum) dans la prévision d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise ou direction d'une jeune entreprise innovante ;
- ✓ Alimentation d'un compte épargne-temps si l'accord qui le met en place l'a prévu.