



Les P'tites INFOS Juridique

Janvier–Février 2021

I. Les congés payés

II. Les congés pour événements familiaux et le congé de deuil

I. Les congés payés



Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Chaque mois de travail effectif ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. Pendant les congés, l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés.

Dispositions exceptionnelles destinées à faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de COVID-19

► **Aide exceptionnelle pour les entreprises accueillant du public, les plus lourdement impactées par la crise sanitaire**

Les entreprises, dont l'activité principale implique l'accueil du public bénéficient d'une aide exceptionnelle, au titre de congés payés pris par leurs salariés entre le 1^{er} et le 20 janvier 2021, lorsque les mesures légales, réglementaires ou individuelles prises pour faire face à la propagation de l'épidémie de covid-19 ont eu pour conséquence :

1° L'interdiction d'accueillir du public dans tout ou partie de l'établissement pendant une durée totale d'au moins 140 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020 ;

2° Ou une perte du chiffre d'affaires réalisé pendant les périodes où l'état d'urgence sanitaire a été déclaré d'au moins 90 % par rapport à celui réalisé au cours des mêmes périodes en 2019.

Cette aide est limitée à 10 jours de congés payés pris dans la période mentionnée ci-dessus ; elle n'est pas applicable aux congés payés indemnisés par les caisses de congés payés mentionnées à l'article L. 3141-32 du code du travail (par exemple, le BTP).

Le montant et les modalités de cette aide sont fixés par le décret n° 2020-1787 du 30 décembre 2020 qui l'institue, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.



► **Fixation des dates de congés payés**

Par dérogation aux dispositions du Code du travail telles qu'elles sont présentées dans cette fiche, ainsi qu'aux stipulations conventionnelles applicables dans l'entreprise, l'établissement ou la branche, et afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation et de la persistance de l'épidémie de COVID-19 (coronavirus), un accord d'entreprise, ou, à défaut, un accord de branche peut déterminer les conditions dans lesquelles l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours de congés et sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc :

► à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris,



Les P'tites INFOS Juridique

- ▶ ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Cet accord d'entreprise (ou, à défaut, de branche) peut autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un Pacs travaillant dans son entreprise.

La période de congés imposée ou modifiée en application de ces dispositions exceptionnelles ne pourra s'étendre au-delà du 30 juin 2021 (cette date, initialement fixée au 31 décembre 2020, a été reportée au 30 juin 2021 par l'ordonnance du 16 décembre 2020 citée en référence).

Ces dispositions résultent de l'ordonnance du 25 mars 2020 modifiée en dernier lieu par l'ordonnance du 16 décembre 2020.

Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur. Cette disposition est d'ordre public.

Pour la mise en œuvre des dispositions relatives aux congés payés, il convient de distinguer les domaines d'ordre public pour lesquels le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger et ceux pour lesquels les règles pourront être fixées par convention ou accord collectif, avec la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise. Des dispositions dites « supplétives » sont prévues et s'appliquent en cas d'absence d'une convention ou d'un accord collectif fixant ces règles.

Le droit aux congés payés est ouvert au salarié, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Un droit qui s'exerce en principe chaque année

- ◆ Les congés payés doivent être pris, chaque année, par le salarié et ne peuvent être remplacés par le versement d'une indemnité compensatrice (à ne pas confondre avec l'indemnité de congés payés versée aux salariés en congé). Des exceptions à cette règle sont toutefois prévues au profit des salariés qui ne peuvent exercer leur droit à congé : salariés dont le contrat est rompu, salariés intérimaires ou en contrat de travail à durée déterminée. Sur les possibilités de report d'une partie des congés payés (par exemple, dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise ou en cas de décompte de la durée du travail sur l'année), voir précisions ci-dessous.

- ◆ Comme l'a précisé la Cour de cassation dans un arrêt du 13 juin 2012, il appartient « à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement » (notamment, information des salariés sur la période de prise de congé, communication de l'ordre des départs en congé, voir précisions ci-dessous). Ainsi, en cas de contestation sur la prise des congés payés légaux, si l'employeur ne peut justifier avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé en accomplissant à cette fin les diligences qui lui incombent, le salarié pourra prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de ses congés annuels (pour une illustration s'agissant de la 5e semaine de congés payés, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 26 janvier 2017). Si l'employeur a bien rempli les obligations qui lui incombent, le salarié, qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit et dont il n'avait jamais sollicité le report, perd ces congés et ne peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice. S'agissant des congés conventionnels (congés prévus par accord ou convention collective, qui s'ajoutent aux congés payés légaux), il appartient au salarié, en cas de contestation sur la prise de ces congés, d'établir qu'il n'a pu les prendre du fait de l'employeur (en ce sens, voir l'arrêt de la Cour de cassation du 12 mai 2015).

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer.

Il en résulte les conséquences suivantes :

- d'une part, l'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application des dispositions ci-dessous,
- d'autre part, un salarié ne peut renoncer à ses congés payés et demander, en contrepartie, le versement d'une indemnité ; de même, l'employeur ne peut décider de substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité ;
- enfin, le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage. L'action est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet. Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé. L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de cette action en dommages et intérêts.





- Les dispositions qui précèdent sont d'ordre public. À ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.
 - Le fait de méconnaître les dispositions du code du travail, relatives aux congés payés, ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.
 - Dans les conditions et limites fixées par le code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos à un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant gravement malade ou handicapé.
- Des possibilités de don de jours de repos sont également prévues au profit d'un salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour le salarié bénéficiaire de ce don, l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-conge-du-proche-aidant> Les dispositions applicables résultent de la loi du 13 février 2018 citée en référence, en vigueur depuis le 15 février 2018 ; elles sont prévues à l'article L. 3142-25-1 du code du travail.

Qu'appelle-t-on période de référence ?

La durée des droits à congés payés acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif (ou des périodes assimilées, voir ci-dessous) qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence ». Le début de cette période de référence peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche.

A défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé (par exemple, le BTP), le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril ; les règles applicables aux employeurs relevant de caisses de congés payés sont fixées principalement par les articles D. 3141-9 à D. 3141-37 du code du travail).



Information des salariés sur les règles conventionnelles applicables dans l'entreprise

La place laissée à la négociation collective, et donc aux conventions et accords collectifs qui, le cas échéant, en résultent, dans la fixation de certaines des modalités de mise en œuvre des congés payés suppose que les salariés puissent être en mesure de prendre connaissance des conventions et accords applicables dans leur entreprise. Pour cela, les dispositions suivantes sont prévues par le code du travail :

- les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur les textes conventionnels sont définies par convention de branche ou accord professionnel,
- en l'absence de convention ou d'accord fixant ces modalités, l'employeur est tenu aux obligations suivantes :



Les P'tites INFOS Juridique

- ▶ donner au salarié au moment de l'embauche une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement,
 - ▶ tenir un exemplaire à jour de ces textes à la disposition des salariés sur le lieu de travail,
 - ▶ mettre sur l'intranet, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.
- Par ailleurs, un avis, communiqué par tout moyen aux salariés, comporte l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement. L'avis précise où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence. Les salariés peuvent également se rapprocher des membres de la délégation du personnel au comité social et économique ou des représentants syndicaux (délégués syndicaux, etc.) s'il en existe dans leur entreprise ou de l'Unité territoriale de la DIRECCTE. On rappellera enfin que le texte du code du travail, comme celui de tous les autres codes en vigueur et des principales conventions collectives, est disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr

Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.



La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai à défaut d'une autre période fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche).

- Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public.
- Les dispositions d'ordre public du code du travail relatives à la durée des congés payés ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée.
- Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail ; cette disposition est d'ordre public.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du Code du travail ;



Les P'tites INFOS Juridique

- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail (auquel est assimilé un accident de trajet ; arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juillet 2012) ou de maladie professionnelle ;

les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;

- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de congé de formation (congé de bilan de compétences, congé individuel de formation, congé pour validation des acquis de l'expérience, congé de formation économique, sociale et syndicale ...).

La totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :



- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours). Cette disposition est d'ordre public.



- Ne peuvent pas être déduits du congé annuel les absences autorisées, les jours de maladie, de chômage, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les périodes de préavis. Ainsi, par exemple, un salarié absent 10 jours au titre d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ne peut voir son droit à congés réduit de 30 à 20 jours.
- Les périodes d'absence qui ne sont pas considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (par exemple, un arrêt de travail pour maladie non professionnelle) ne peuvent pas entraîner de réduction des droits à congés plus que proportionnelle à leur durée.



Les P'tites INFOS Juridique



« Jour ouvrable » : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise. En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable (sur les conséquences des règles de décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel, on peut contacter le service de renseignements de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE).

À quel moment prendre les congés payés ?

Principes d'ordre public

Les congés peuvent être pris dès l'embauche. Cette disposition s'applique toutefois sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions mentionnées ci-dessous.

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Congé simultané

Les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public : à ce titre, elles ne peuvent être modifiées par convention ou accord collectif.

Fixation de la période des congés et de l'ordre de départs

Sous réserve des dispositions d'ordre public visées ci-dessus, sont fixés par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

- la période de prise des congés,
 - l'ordre des départs pendant cette période,
- et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ. À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, la période de prise des congés et l'ordre des départs sont définis par l'employeur, après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE). L'employeur ne peut ensuite, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n'est pas définie par la loi ; en cas de litige, c'est aux tribunaux qu'il appartient d'apprécier l'existence ou non de telles circonstances (à titre d'illustration, on peut se reporter, par exemple, à l'arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008)



Les P'tites INFOS Juridique

Critères de fixation de l'ordre des départs en congé

Pour définir l'ordre des départs, l'employeur tient compte des critères suivants :



- la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Information des salariés

- Les dispositions suivantes sont applicables, et sont d'ordre public :
- la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période,
- l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ.

Quelles sont les modalités de prise des congés payés ?

Les congés payés sont pris selon les modalités suivantes :

- la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine et, plus généralement, les jours acquis au-delà de 24 jours doivent donc être donnés à part). Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières (par exemple, les salariés étrangers ou ceux originaires d'outre-mer) ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu,
- lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné (c'est-à-dire pris en plusieurs fois) avec l'accord du salarié (l'accord n'est pas requis lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement). Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.



Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public. Il peut être dérogé aux règles de fractionnement des congés ainsi fixées selon les modalités mentionnées ci-dessous.



Les P'tites INFOS Juridique

Détermination, par convention ou accord, des règles de fractionnement et de report

La période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au delà du 12e jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (en l'absence d'accord, voir ci-après). Par ailleurs, si en application d'une disposition légale, la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année (par exemple dans le cadre d'un accord d'annualisation du temps de travail), une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que les congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports. Dans ce cas, les reports de congés peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté.

L'accord précise :

les modalités de rémunération des congés payés reportés, sans préjudice de l'article L. 3141-24 du code du travail,

- les cas précis et exceptionnels de report,
- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié après accord de l'employeur,
- les conséquences de ces reports sur le respect des seuils annuels. De déclenchement des heures supplémentaires, du nombre de jours travaillés des salariés au forfait jour, et de définition des travailleurs à temps partiel. Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.

Autres possibilités de report

Indépendamment des dispositions mentionnées ci-dessus permettant un report des congés payés, un report est également possible dans le cadre du congé pour création d'entreprise ») et du congé sabbatique. Le congé annuel peut également être affecté au compte épargne-temps, pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Sur la situation en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, voir précisions ci-dessous.

Dispositions applicables à défaut d'accord (dispositions « supplétives »)

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord mentionné ci-dessus, les dispositions suivantes (dites « supplétives ») sont applicables :

1. La fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ;
2. Le fractionnement des congés au delà du 12e jour est effectué dans les conditions suivantes : a) Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année ; b) Deux jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus au delà de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.



- Il peut être dérogé aux dispositions supplétives mentionnées ci-dessus après accord individuel du salarié. L'employeur peut ainsi, par exemple, autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du salarié aux jours de congé supplémentaires.
- Comme cela a été précisé par une réponse ministérielle (JOAN du 19/10/2010), les dispositions relatives aux jours supplémentaires en cas de fractionnement sont susceptibles de s'appliquer aux congés payés reportés du fait de la maladie ou de la maternité. « Ainsi, si les congés payés reportés sont pris durant la période légale, ils ne donneront pas lieu à des jours de congé supplémentaires. En revanche, si le salarié et l'employeur conviennent de fixer la date des jours de congés payés reportés en dehors de la période légale, des jours de congé supplémentaires seront accordés au salarié et calculés selon la méthode prévue à l'article L. 3141-19 du code du travail. » (désormais, L. 3141-23).

Dans quels cas le salarié a-t-il droit à des congés supplémentaires ?

Indépendamment des dispositions applicables en cas de fractionnement des congés (voir ci-dessus), le salarié peut bénéficier de congés supplémentaires dans certaines situations particulières.

Jeunes salariés

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Étudiants salariés

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé annuel de droit commun et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans mentionné ci-dessus.

Salariés ayant des enfants à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail, soit 30 jours ouvrables.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.



Les P'tites INFOS Juridique

Congés conventionnels

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. Les dispositions relatives à l'indemnité de congés payés sont d'ordre public. Ces dispositions ne portent toutefois atteinte ni aux stipulations contractuelles ni aux usages qui assurent des indemnités de congé d'un montant plus élevé.

Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler, calculée en fonction du salaire gagné dû pour la période précédant le congé (le dernier mois pour les salariés mensualisés) et de la durée du travail effectif de l'établissement ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (période fixée par convention ou accord ou, à défaut, période du 1er juin au 31 mai). Pour la détermination de cette rémunération brute, il est tenu compte des éléments mentionnés à l'article L. 3141-24 du code du travail. Pour la fixation de l'indemnité de congé, il est tenu compte des avantages accessoires (par exemple, certaines primes) et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. La valeur de ces avantages ne peut être inférieure à celle fixée par l'autorité administrative.

Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

Lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée, les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante doivent figurer sur le bulletin de paie.

Situations particulières

- En cas de rupture du contrat (y compris en cas de licenciement pour faute lourde), les congés sont versés sous forme d'une indemnité compensatrice, calculée selon les mêmes modalités qu'une indemnité de congés (voir ci-dessus). Cette indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur. Elle est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé ; l'indemnité est alors versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.
- Les salariés qui relèvent d'une caisse de congés payés sont directement indemnisés par cette caisse (bâtiment et travaux publics, intermittents du spectacle, ...).

Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie (non professionnelle) n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.
En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.



Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

Le salarié tombe malade pendant ses congés

En l'état actuel de la jurisprudence de la Cour de cassation, le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (sous réserve, évidemment, que son arrêt de travail ait pris fin) : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

Le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la période des congés payés. L'employeur décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Comme le précise la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive CE 2003-88 du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Complétant sa jurisprudence, la Cour de cassation a précisé que les congés payés non pris « doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail » (arrêt du 16 février 2012)



Salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption

A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.





Les P'tites INFOS Juridique

II. *Les congés pour événements familiaux et le congé de deuil*

Naissance, mariage, conclusion d'un PACS, décès d'un proche... : lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée minimale de 1 à 7 jours, selon les circonstances. A la demande d'absence adressée à l'employeur, doit être jointe une justification (certificat de naissance, de décès,...) de l'événement.

Par ailleurs, au titre des décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020, un congé de deuil de 8 jours au minimum est également prévu pour le salarié, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé peut être indemnisé par la Sécurité sociale.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération qui tient compte, le cas échéant, des indemnités versées par la Sécurité sociale, et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

A SAVOIR

Pour la mise en œuvre des congés pour événements familiaux, il convient de distinguer les domaines d'ordre public où le législateur fixe des règles auxquelles il n'est pas possible de déroger, les domaines qui sont les domaines où les règles pourront être fixées par accord collectif, et enfin les règles fixées dites « supplétives » c'est à dire applicables à défaut d'accord collectif.

Quels sont les événements ouvrant droit à congé ?

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

1. Pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
2. Pour le mariage d'un enfant ;
3. Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
4. Pour le décès d'un enfant,
5. Pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

Les dispositions mentionnées ci-dessus sont d'ordre public, de sorte qu'aucun accord collectif ou convention collective ne peut avoir pour effet, ni de priver le salarié du droit à s'absenter lorsque survient l'un de ces événements, ni de restreindre l'exercice de ce droit. Ainsi, par exemple, la loi ne prévoyant aucune condition d'ancienneté pour bénéficier de ces congés, aucun accord collectif ou aucune convention collective ne peut valablement imposer une telle condition.



Quelle est la durée du congé ?

La loi fixe une durée minimale (cf. ci-dessous). Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour événements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche.

La durée minimale fixée par la loi est la suivante Cet accord ou cette convention ne peut toutefois fixer une durée inférieure à :

1. **Quatre jours** pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
2. **Un jour** pour le mariage d'un enfant ;
3. **Trois jours** pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
4. **Cinq jours** pour le décès d'un enfant ou, pour les décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020, sept jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (cette disposition est issue de la loi du 8 juin 2020 citée en référence) ;
5. **Trois jours** pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
6. **Deux jours** pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

A défaut de convention ou d'accord applicable dans son entreprise, le salarié a droit aux congés pour les événements familiaux et pour les durées mentionnés ci-dessus.

Sous réserve de l'exception mentionnée ci-dessus prévoyant un décompte en jours « ouvrés » (les jours travaillés dans l'entreprise), ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire - en principe, le dimanche - et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

Congé de deuil

Indépendamment du congé pour décès d'un enfant mentionné ci-dessus, et pour les décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020, tout salarié, quels que soient son ancienneté et l'effectif de son entreprise, a droit, sur justification, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Cette disposition est issue du décret du 8 octobre 2020 cité en référence, applicable aux congés de deuil au titre des décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020 et pris à compter du 10 octobre 2020. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Quelle est la procédure ?

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus (mariage, naissance, décès, etc.), le salarié doit justifier de la survenance de l'événement en cause : le code du travail n'imposant aucun formalisme particulier, le salarié peut donc apporter cette justification par tous moyens.

Les P'tites INFOS Juridique

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause, le(s) jour(s) d'autorisation d'absence n'ayant pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant, mais dans la période entourant cet événement. Ainsi, par exemple, en cas de mariage d'un enfant, le jour de congé peut être posé pour la date du mariage, mais aussi la veille de cette date ou le lendemain. Pour sa part, le congé de deuil (voir ci-dessus) peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

En cas de différend portant sur l'un ou l'autre de ces congés, le refus de l'employeur peut être directement contesté par le salarié devant le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond (anciennement « en la forme des référés »). Le conseil de prud'hommes statue alors en dernier ressort : seul un pourvoi en cassation est donc possible.

- ◆ Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération (qui tient compte, le cas échéant, de l'indemnité mentionnée ci-dessous) et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.
- ◆ Lorsqu'il exerce son droit au congé de deuil mentionné précédemment, le salarié a droit, pendant la durée du congé et selon les mêmes conditions de liquidation et de service, aux indemnités journalières de la sécurité sociales calculées comme en matière de maternité, sous réserve de cesser toute activité salariée ou assimilée et de respecter les règles de non cumul fixées par l'article L. 331-9 du code de la Sécurité sociale. Ces indemnités sont versées à l'employeur et déduites par lui du salaire versé au salarié (comme indiqué ci-dessus, le congé de deuil, comme les autres congés pour événements familiaux, n'entraîne pas de réduction de la rémunération). L'indemnisation par la Sécurité sociale du congé de deuil est fractionnable en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Cette disposition est issue du décret du 8 octobre 2020 cité en référence, applicable aux congés de deuil au titre des décès intervenus à compter du 1^{er} juillet 2020 et pris à compter du 10 octobre 2020. Pour plus de précisions sur les indemnités versées par la Sécurité sociale, on peut se reporter au site de l'Assurance maladie.

