

Sommaire:

I. Peut-on travailler pendant ses vacances ?

II. Prime de vacances : définition et conditions pour en bénéficier

I. Congés payés : peut-on travailler pendant ses vacances ?

Les congés payés sont synonymes de repos et de détente. Pourtant certains d'entre vous envisagent de **travailler pendant leurs vacances**. Sachez que la réglementation est très stricte à ce sujet. Votre employeur peut-il vous demander de travailler pendant vos congés payés ? Dans quel cas pouvez-vous prendre un deuxième emploi pendant vos vacances ? Que risquez-vous à travailler pendant vos congés sans y avoir été autorisé ?

Un employeur peut-il faire travailler un salarié pendant ses congés payés ?

Tout salarié a droit chaque année à un **congé payé** à la charge de l'employeur (1).

La durée de ce congé est de **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif chez le même employeur (2). La durée totale de ce congé ne peut excéder 30 jours ouvrables.

2,5 jours ouvrables par mois

Les congés payés ont pour finalité de vous permettre de vous reposer. C'est l'occasion de faire une pause et de décompresser, aussi bien mentalement que physiquement.

Ce **temps de repos** est extrêmement important pour pouvoir tenir le rythme toute l'année. Ne le négligez pas ! Bon nombre de salariés souffrent de **stress au travail** et pour certains, sont victimes de **burn-out**.

À retenir :

Votre employeur ne peut donc pas vous demander de travailler pendant cette période, que ce soit en vous demandant de vous rendre au bureau ou de faire du **télétravail**.





Les P'tites INFOS Juridique

Peut-on prendre un deuxième travail pendant ses congés payés ?

Si votre employeur ne peut pas vous demander de travailler pendant vos congés payés, vous ne pouvez pas pour autant exercer une **autre activité professionnelle pour un autre employeur** (3).

Il existe toutefois une **exception** à ce principe.

En effet, durant vos congés payés, vous pouvez signer un **contrat de vendanges** (4).

“ Vous devez néanmoins recueillir l'accord de votre employeur habituel. ”

Il s'agit d'un **type particulier de contrat saisonnier** qui permet à tout salarié d'être recruté pour les préparatifs des vendanges et leur réalisation (cueillette du raisin, portage des hottes et paniers...).

À retenir :

Vous ne pouvez pas travailler pour un autre employeur pendant vos congés payés, sauf en contrat vendanges et avec l'accord de votre employeur habituel.



Que risque un salarié qui travaille pendant ses congés payés ?

Si vous travaillez pour un autre employeur pendant vos congés payés, vous pouvez faire l'objet d'une **action devant le juge judiciaire en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage** (3).

Lorsque vous exercez une activité rémunérée pendant vos congés payés, vous privez en effet un demandeur d'emploi d'un travail qui aurait pu lui être confié.

Vous risquez alors de devoir verser des dommages et intérêts dont le montant ne peut alors être inférieur au montant de l'indemnité qui vous est due au titre de vos congés payés.

À retenir :

Si vous travaillez pendant vos congés payés alors que vous n'y êtes pas autorisé dans le cadre d'un contrat vendanges, vous risquez de devoir verser des dommages et intérêts à l'assurance chômage et de vous faire licencier pour faute grave en raison d'un manquement à votre obligation de loyauté.

Par ailleurs, si vous travaillez pour une **entreprise concurrente** à votre employeur habituel, il s'agit d'un **manquement à votre obligation de loyauté** (5).

Le manquement à l'obligation de loyauté peut en effet justifier un **licenciement pour faute grave**.

Références :

(1) Article L3141-1 du Code du travail

(2) Article L3141-3 du Code du travail

(3) Article [D3141-2](#) du Code du travail

(4) Article L718-6 du Code rural

(5) Article L1222-1 du Code du travail

Juin –Juillet 2021

II. Prime de vacances : définition et conditions pour en bénéficier

Les congés d'été approchent à grands pas et votre budget vacances est un peu serré. Peut-être aurez-vous droit à une **prime de vacances** pour vous faire plaisir cet été ! Qu'est-ce qu'une prime de vacances ? Votre employeur a-t-il l'obligation de la verser ? Quelles sont les conventions collectives qui prévoient une telle



Qu'est-ce que la prime de vacances ?

La **prime de vacances** est comme son nom l'indique, une prime versée par l'employeur à ses salariés, à l'occasion des départs en congés d'été.

Elle n'est pas prévue par le Code du travail mais peut l'être soit par :

un **accord d'entreprise** ou une **convention collective** ;

- une **décision unilatérale** de l'employeur ;
- un **usage** ;
- le **contrat de travail**.



Le montant de la prime de vacances est **généralement forfaitaire et versé en une fois**. Elle constitue un **complément de salaire** qui entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elle est donc **soumise à l'impôt sur le revenu (1)**.

Bon à savoir :

Ne confondez pas la prime de vacances avec l'indemnité de **congés payés** qui est destinée à compenser la perte de salaire subie par le salarié lorsqu'il prend ses congés payés afin qu'il perçoive son salaire habituel. La prime de vacances peut être versée en complément de l'indemnité de congés payés.

L'employeur est-il obligé de verser une prime de vacances ?

L'employeur n'a **aucune obligation légale** de vous verser une prime de vacances. Dès lors, si aucune mesure n'est prévue collectivement ou individuellement, vous ne pouvez con-

À retenir :

L'employeur n'a aucune obligation légale de vous verser une prime de vacances.



Les P'tites INFOS Juridique

En revanche, lorsque la prime de vacances est prévue par une **convention collective**, un **accord d'entreprise** ou votre **contrat de travail**, votre employeur a l'obligation de vous verser cette prime selon les **modalités de calcul et de versement** prévues par ceux-ci.

Si la prime de vacances constitue un **usage**, votre employeur a également l'obligation de vous verser une prime de vacances tant que cet usage n'a pas fait l'objet d'une **dénonciation**.

Pour rappel, une prime de vacances constitue un usage dès lors qu'elle répond à certains **critères** (2). Elle doit être :

- **générale** : elle profite à tous les salariés ou au moins à une catégorie du personnel sans distinction ;
- **constante** : elle est versée depuis plusieurs années consécutives ;
- **fixe** : elle est déterminée et versée selon des règles précises (mode de calcul constant et fixé à l'avance selon des critères objectifs).

3 ans pour agir aux Prud'hommes

En l'absence de versement, vous êtes en droit d'**exiger le paiement** d'une telle prime, au même titre que le salaire. En effet, si votre employeur ne vous verse pas votre prime de vacances, vous avez la possibilité d'agir devant le **Conseil de Prud'hommes** pour en réclamer le paiement.

Exemples de conventions collectives qui prévoient le versement d'une prime de vacances

Convention collective

Avantage accordé

1 - Convention collective des bureaux d'études techniques (Syntec-Cinov) (3) - IDCC n° [1486](#)

L'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à **10% de la masse globale des indemnités de congés payés** au 31 mai de chaque année.

Toute prime ou gratification versée en cours d'année peut être considérée comme prime de vacances à condition qu'elle soit au moins égale aux 10% prévus ci-dessus et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre.

2 - Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (4) - IDCC n° [2542](#)

La prime est versée au moment du départ en vacances ou lors de la paie des congés payés et est fixée à **545 euros depuis 2017**.



Les P'tites INFOS Juridique

3 - Convention collective des travaux publics (ouvriers) (5) - IDCC n° [1702](#)

La prime est versée aux ouvriers ayant effectué au moins 1.200 heures de travail au cours de l'année de référence (1er mai - 30 avril) dans une ou plusieurs entreprises du BTP (ou 150 heures pour les ouvriers ayant effectué le service national).

Les heures indemnisées au titre du chômage partiel (dans la limite de 75 heures) et de la maladie sont prises en compte.

Elle correspond à **30% de l'indemnité de congés payés due pour 24 jours ouvrables**, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours de travail par mois ou 150 heures.

4 - Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (6)- IDCC n° [1987](#)

Le montant de la prime de vacances est fixé à **510 euros au 31 mai 2019**. La prime est calculée pour chaque intéressé au prorata du temps de travail effectif au cours de la période de référence 1er juin-31 mai.

5 - Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (7) - IDCC n° [1170](#)

La prime de vacances est égale à **25 % de l'indemnité de congés payés**.

Elle est versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Références :

(1) Article [L242-1](#) du Code de la sécurité sociale

(2) Cass. Soc. 22 juin 1993, n° [90-41830](#)

(3) Article 31, Convention collective des bureaux d'études techniques, IDCC n° [1486](#)

(4) Article 20, Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne, IDCC n° [2542](#)

(5) Article 5-8, Convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, IDCC n° [1702](#)

(6) Article 70, Convention collective nationale des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé, IDCC n° [1987](#)

(7) Accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification de la Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, IDCC n° [1170](#)