

Calculer son droit à congés payés

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Vous savez que vous bénéficiez chaque année d'un droit aux congés payés par votre employeur. Vous souhaitez connaître le nombre de jours de congés auxquels vous aurez droit cette année.

Problématiques : à partir de combien de jours d'ancienneté le droit à congés est-il ouvert ? Comment calculer le nombre de jours de vacances ? Est-ce qu'une absence pour maladie peut réduire le nombre de jours de congés payés ? Des jours de repos supplémentaires peuvent-ils être attribués en raison d'une situation particulière ?

II. Avantage, inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

A. Avantage : acquérir des jours de congés pendant certaines périodes non-travaillées

Par principe, un salarié ne peut acquérir des jours de congés payés que pendant les jours où il a effectivement travaillé auprès de son employeur.

Cependant, ce principe connaît des exceptions. Ainsi, certaines périodes non-travaillées sont tout de même prises en compte pour le calcul des jours de vacances.

B. Inconvénient : un calcul qui peut être complexe

En raison notamment des différentes périodes travaillées et non-travaillées au cours d'une année de travail (absence pour maladie, congés maternité...), le calcul exact du nombre de jours de repos auquel le salarié a droit peut s'avérer complexe.

III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

A. Droit au congé

Chaque année, tout salarié a droit à des jours de congés payés par l'employeur¹ et ce, qu'il soit en contrat à durée indéterminée (CDI), en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat de travail temporaire, à temps complet ou à temps partiel.

Depuis le 1^{er} juin 2012, la condition d'ancienneté de 10 jours minimum de travail n'est plus requise pour ouvrir le droit aux congés payés². Désormais, le salarié commence à acquérir des congés dès le 1^{er} jour travaillé.

Par ailleurs, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, ou mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise³.

Le droit aux congés payés est dans ce cas maintenu, peu importe la nature de la modification intervenue dans l'entreprise.

B. Période de référence pour l'acquisition des congés

L'année de référence correspond à la période pendant laquelle le salarié doit avoir travaillé pour pouvoir bénéficier des congés payés. Cette période ne coïncide pas forcément avec l'année civile.

Le début de la période de référence pour l'acquisition des congés peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche⁴, sauf exceptions⁵.

Par exemple, l'accord peut fixer la période de référence du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante ou du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Exemple :



Un salarié embauché le 1er septembre 2020, dont la période de référence est comprise entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2020 pourra prendre 10 jours ouvrables de congés payés entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2021 (soit 2,5 x 4 mois de présence au cours de la période de référence, c'est-à-dire entre le 1er septembre 2020 et le 31 décembre 2020).

¹ Article L3141-1 du Code du travail

² Loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives

³ Article L1224-1 du Code du travail

⁴ Article L3141-10 du Code du travail

⁵ Article L3141-32 du Code du travail

À défaut d'accord, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit aux congés est fixé au 1^{er} juin de chaque année⁶. Ainsi, à défaut d'accord, pour les congés payés 2021, la période d'acquisition est celle du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021.

Exemple :



Un salarié embauché le 1^{er} octobre 2020, dont la période de référence est comprise entre le 1^{er} juin 2020 et le 31 mai 2021 aura acquis 20 jours ouvrables de congés payés entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 mai 2021 (soit 2,5 x 8 mois de présence au cours de la période de référence).

Toutefois, dans les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés⁵, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril.

Rappelons que les congés peuvent être posés dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé⁷.

C. Durée du congé

1. Congé légal

- **Durée du congé légal**

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur⁸ dans la limite de 30 jours ouvrables par an, soit 5 semaines (ce qui représente l'équivalent de 25 jours ouvrés lorsque le salarié travaille 5 jours dans la semaine). Cette durée est acquise lorsque le salarié a travaillé durant la totalité de la période de référence.

Pour la détermination du congé, un mois de travail effectif correspond à 4 semaines ou 24 jours de travail⁹.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur¹⁰.

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 handicap⁴ du salarié.

⁶ Articles L3141-11 et R3141-4 du Code du travail

⁷ Article L3141-12 du Code du travail

⁸ Article L3141-3 du Code du travail

⁹ Article L3141-4 du Code du travail

¹⁰ Article L3141-7 du Code du travail

- **Le cas particulier des salariés à temps partiel**

Le salarié à temps partiel dispose d'un droit à congés payés identique au salarié à temps complet¹¹. En effet, contrairement à une idée reçue, le nombre de jours de congés auxquels a droit un salarié à temps partiel ne doit pas être réduit proportionnellement à son temps de travail.

Le décompte de l'acquisition des congés payés est donc identique pour tous les salariés. Dès lors qu'un salarié a travaillé effectivement un mois, quatre semaines ou 24 jours, il a droit à deux jours et demi ouvrables de congés payés.

- **Notion de temps de travail effectif**

La durée du congé s'apprécie en fonction du nombre de mois de travail effectif accompli par le salarié.

On entend par "travail effectif" le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles¹². En principe, les périodes non-travaillées ne permettent pas d'acquérir des droits à congés payés.

Toutefois, certaines périodes sont assimilées à du travail effectif. C'est notamment le cas¹³ :

- des périodes de congés payés ;
- des périodes de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- des contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires¹⁴ ;
- des congés légaux pour évènements familiaux ;
- des congés de formation tels que le congé de formation économique, sociale et syndicale (CFESS), le congé individuel de formation (CIF) ou le congé de bilan de compétence ;
- des jours de repos accordés au titre d'un aménagement du temps de travail¹⁵ ;
- des arrêts pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an). Par conséquent, les périodes de maladie non professionnelle ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés¹⁶ ;
- de la période de préavis dispensée par l'employeur ;
- des périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national.

¹¹ Cass. Soc., 22 février 2000, n°97-43515

¹² Article L3121-1 du Code du travail

¹³ Article L3141-5 du Code du travail

¹⁴ Articles L3121-30, L3121-33 et L3121-38 du Code du travail

¹⁵ Article L3121-44 du Code du travail

¹⁶ Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22285

Exemple :

 Le salarié présent dans l'entreprise pendant toute la période de référence, mais qui a connu 2 mois d'arrêt maladie, a droit à 25 jours ouvrables de congés et non pas 30.

A contrario, le salarié présent dans l'entreprise pendant toute la durée de référence, mais qui a connu 2 mois d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail, a droit à la totalité de son congé, soit 30 jours ouvrables.

Ne sont notamment pas assimilés à du travail effectif :

- certains congés familiaux : congé parental d'éducation, congé légal pour enfant malade, congé de présence parentale, congé de solidarité familiale ;
- les absences pour cause de maladie non professionnelle, les cures thermales ;
- les congés de reclassement, sabbatique ou pour création d'entreprise.

2. Congés supplémentaires

a. Les congés prévus par la loi

• Le congé supplémentaire pour fractionnement

Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu¹⁷.

Mais, lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

A noter :

Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement¹⁸. 

Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe 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 12^{ème} jour¹⁹.

¹⁷ Article L3141-18 du Code du travail

¹⁸ Article L3141-19 du Code du travail

¹⁹ Article L3141-21 du Code du travail

A défaut d'accord, la loi fixe le nombre de jours de congés supplémentaires auxquels le salarié a droit²⁰.

Au-delà du 12^{ème} jour, le fractionnement des congés est effectué dans les conditions suivantes :

- 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 ;
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 seul jour ouvrable de congé supplémentaire est accordé lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5.

L'attribution de ces jours est automatique, peu importe que ce soit le salarié ou l'employeur qui soit à l'origine du fractionnement.

Par ailleurs, l'employeur est en droit de conditionner la prise des congés payés de manière fractionnée à une renonciation du salarié à ces jours supplémentaires.

Il peut décider de n'accorder la prise de congés payés en dehors de la période légale que si le salarié lui remet une lettre de renonciation aux congés supplémentaires pour fractionnement. Le salarié est alors obligé de se conformer à une telle demande s'il souhaite pouvoir fractionner ses congés.

- **Le congé supplémentaire en fonction de la situation particulière du salarié**

La loi octroie des jours de repos supplémentaires :

- aux salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours).
 - S'ils le demandent, ils peuvent bénéficier, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'un congé de 30 jours ouvrables par an²¹.
 - Toutefois, le congé n'est rémunéré que dans la limite des jours de congé réellement acquis par le jeune. Par exemple, s'il est présent dans l'entreprise depuis 2 mois, il ne sera pas rémunéré plus de 5 jours ouvrables, mais il pourra prendre 25 jours ouvrables de congés en plus sans être payé par l'employeur.
- aux salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel (30 jours ouvrables par an).

L'enfant à charge est celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours²² et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

²⁰ Article L3141-23 du Code du travail

²¹ Article L3141-8 du Code du travail

²² Article L3164-9 du Code du travail

b. Le congé supplémentaire prévu par convention ou accord collectif

La durée du congé peut être majorée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, en raison de l'âge ou de l'ancienneté⁴.

D'une manière générale, une convention ou un accord collectif de travail, un contrat de travail ou encore un usage, peut prévoir des congés payés d'une plus longue durée²³.

IV. Risque : des erreurs de la part de votre employeur dans le calcul de votre droit au congé payé

Comme nous l'avons évoqué précédemment, le mode de calcul des congés payés étant complexe du fait des périodes à prendre en compte ou non pour déterminer votre droit aux congés payés, certaines erreurs peuvent être commises par votre employeur.

C'est pourquoi nous invitons les salariés à vérifier chaque mois, sur le bulletin de paie, le nombre de jours de congés payés acquis restant et ceux en cours d'acquisition.



A retenir :

- Tout salarié a droit aux congés payés, quel que soit son type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim, temps partiel) ;
- Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour pouvoir bénéficier des congés payés. Le décompte commence dès le premier jour travaillé ;
- Le salarié ne peut exercer son droit de retrait si l'employeur justifie avoir pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le danger ;
- Lorsque le salarié a exercé légitimement son droit de retrait, l'employeur a l'obligation de prendre toute mesure pour faire cesser le danger.

²³ Article L3141-9 du Code du travail