

## CONGES PAYES

### LA PRISE DES CONGES PAYES

#### SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
<b>I. LES MODALITES DE REPARTITION DES CONGES PAYES .....</b>	<b>3</b>
1. LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES.....	3
2. LA REGLE DES 4 SEMAINES + 1 SEMAINE .....	4
<i>Le fractionnement du congé principal de 4 semaines .....</i>	<i>4</i>
- Les conditions du fractionnement .....	4
- Les jours de congés supplémentaires résultant, dans certains cas, du fractionnement.....	5
- Les exceptions à l'acquisition des jours de fractionnement.....	5
<i>La 5ème semaine .....</i>	<i>6</i>
3. LE REPORT DES CONGES PAYES.....	7
<i>Le principe général : faire prendre les congés.....</i>	<i>7</i>
<i>Les cas de report obligatoire des congés.....</i>	<i>8</i>
• Le report des congés payés du fait d'un problème de santé .....	8
• Le report des congés payés suite à un congé.....	8
• Le compte épargne temps .....	9
• Les salariés des DOM TOM .....	9
4. LES CONGES PAYES PRIS PAR ANTICIPATION .....	9
<b>II. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES.....</b>	<b>10</b>
1. UN DECOMPTE EN JOURS : INTERDICTION DU DECOMPTE EN HEURES.....	10
2. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRABLES.....	10
3. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRES.....	13
4. ASSURER L'EQUITE ENTRE LES SALARIES (« REGLE DES 5 SAMEDI ») .....	15
5. LE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES INCLUANT UN JOUR FERIE .....	16
➤ <i>Décompte en jours ouvrables.....</i>	<i>16</i>
6. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL) .....	18
7. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES EN CDD (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL) .	19
8. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES PRESENT DANS PLUSIEURS STRUCTURES APF .....	

<b>III. EVENEMENTS SURVENANT PENDANT LES CONGES PAYES.....</b>	<b>19</b>
1. MALADIE ET CONGES PAYES .....	19
1- Si le salarié est déjà malade au moment où il aurait dû partir en congés payés .....	19
2- Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés.....	19
2. GREVE ET CONGES PAYES .....	21
3. EVENEMENTS FAMILIAUX ET CONGES PAYES .....	21
4. PREAVIS ET CONGES PAYES .....	21
5. QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MUTATION DU SALARIE VERS UN AUTRE ETABLISSEMENT APF ? .....	23

**ANNEXE**

**Annexe : Formulaire de demande de congés payés**

---

**Introduction**

---

Trois fiches techniques traitent des congés payés :

- sur les règles d'**acquisition** des congés payés (modalités de calcul de la durée des congés payés),
- sur les règles de **prise** des congés payés,
- sur la **rémunération** des congés payés.

La présente fiche technique traite des règles de **prise** de congés payés.

\*\*\*

## I. Les Modalités de répartition des congés payés

### 1. LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs et comprend, en tout état de cause, la période légale qui court du 1<sup>er</sup> mai (N) au 31 octobre (N). La période de prise s'ouvre donc un mois avant l'expiration de la période d'acquisition qui, elle, s'étend du 1<sup>er</sup> juin (N-1) au 31 mai (N).

Les accords et statuts collectifs en vigueur à l'APF comportent les dispositions suivantes :

- **CCN51** - article 09.03.1 : *« la période normale des congés annuels s'entend, pour chaque année, du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les salariés pourront être autorisés à prendre leur congé à toute autre époque de l'année, si les besoins du service le permettent. »*
  - article 09.03.2 : *« En règle générale, sauf accord de l'employeur ou de son représentant, le congé payé ne pourra être reporté en tout ou partie, après le 30 avril de l'année suivante, ni donner lieu, s'il n'a été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice. »*
- **CC Métallurgie RP** - article 15 : *sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période de congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année ; la période peut être prolongée en cas de signature d'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, en cas de décision unilatérale de l'employeur après consultation préalable du CE et des DP.*

*Lorsque les congés sont pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 1<sup>er</sup> mars.*
- **CC Métallurgie Ingénieurs et Cadres** – article 14 : *La période durant laquelle les congés annuels payés doivent être pris expire le 1er juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits. Le point de départ de la période de prise est le 1<sup>er</sup> mai, et peut être avancé en fonction des usages ou accords en vigueur.*
- **Mémento des Conditions d'Emploi**, pour le siège et les délégations, comporte les dispositions suivantes (article 3) : *« le congé principal » (4 semaines d'été soit 24 jours ouvrables) doit être pris en principe entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.*

*Toute modification collective de cette période de prise des congés fait l'objet d'une consultation des délégués du personnel et du CE.*

*La cinquième semaine quant à elle (6 jours ouvrables) peut être prise jusqu'au 30 avril de l'année suivante.*

*La cinquième semaine ne peut pas être prise à la suite des 4 semaines de congé principal, ce qui veut dire que le congé principal doit avoir une durée maximale de 24 jours ouvrables (sauf exceptions prévues par la loi, notamment en cas de contraintes géographiques particulières). »*

## 2. LA REGLE DES 4 SEMAINES + 1 SEMAINE

La durée des congés payés légaux pouvant être pris en une seule fois ne peut normalement pas excéder 24 jours ouvrables. Le congé de 30 jours est donc pris, en principe, au moins en deux fois.

- tout salarié bénéficie d'un **congé dit « principal »** d'une **durée maximum de 4 semaines en continu** (soit 4 x 6 jours ouvrables).
- la **5<sup>ème</sup> semaine** de congés payés doit, quant à elle, être **prise séparément**, afin de favoriser l'étalement des congés.

Ces règles ne sont pas d'ordre public. En conséquence, l'employeur et le salarié peuvent d'un commun accord prévoir un congé continu d'une durée supérieure à 24 jours ouvrables, ou fractionner le congé principal.

### Le fractionnement du congé principal de 4 semaines<sup>1</sup>

#### - Les conditions du fractionnement

**Un congé de 12 jours ouvrables consécutifs minimum** (ou 10 jours ouvrés) est **intangibles**: il est impossible d'y déroger par accord collectif ou individuel<sup>2</sup>. Ce congé est en principe pris pendant la période de prise des congés payés (du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre), sauf accord entre les parties.

Ainsi, la durée consécutive du congé **principal** doit être au minimum de 12 jours ouvrables et au maximum de 24 jours ouvrables (un accord des parties ou des contraintes géographiques peuvent toutefois permettre d'accoler les 5 semaines de congés, cf *paragraphe relatif à la 5<sup>ème</sup> semaine*).

Pour les structures soumises à la CCN 51, c'est un congé de **18 jours ouvrables** qui doit être pris en continu<sup>3</sup>. Il est toutefois possible de poser moins de 18 jours ouvrables en continu (mais pas moins de 12 jours ouvrables), aux conditions suivantes :

- si la dérogation est mise en œuvre par l'employeur : elle devra être exceptionnelle et motivée par des nécessités de service incontournables (l'accord du salarié est requis),
- si la dérogation est souhaitée par le salarié, il n'a pas de justification à donner (l'employeur est libre de l'accepter ou non).

<sup>1</sup> Articles L 3141-7 et suivants du Code du Travail

<sup>2</sup> Si le salarié ne dispose pas d'un droit acquis d'au moins 12 jours ouvrables, il n'est donc pas possible de découper le congé en plusieurs parties: le congé principal doit alors être obligatoirement accordé en une seule fois.

<sup>3</sup> **CCN 1951** prévoit en son article 09.03.1 que « la partie du congé qui doit être prise pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre est portée à 18 jours ouvrables continus pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés ».

Les jours excédentaires du congé principal (12 jours ouvrables en général et 6 jours ouvrables en CCN 51) peuvent être pris soit à la suite des 12 (ou des 18 en CCN 51), soit à une autre date ce qui opère un fractionnement.

**Le salarié et l'employeur doivent être d'accord sur ce fractionnement** : en effet, l'employeur ne peut imposer que le salarié fractionne ses 4 semaines de congé principal, et le salarié ne peut exiger le fractionnement de son congé principal.

#### **- Des jours de congés supplémentaires résultent, dans certains cas, du fractionnement**

Lorsque le congé principal est fractionné mais que les 24 jours ouvrables sont pris en intégralité avant le 31 octobre, les salariés ne bénéficient pas de congés supplémentaires (appelés jours de fractionnement).

A l'inverse, les jours de congés supplémentaires suivants sont dus dès lors qu'une partie de la prise du congé principal de 4 semaines est prise au-delà du 31 octobre :

Jours ouvrables de congés pris en dehors de la période 1 <sup>er</sup> mai-31 octobre (*)	Jours ouvrables de congés supplémentaires à accorder
1 ou 2 jours ouvrables	0
De 3 à 5 jours	1 jour
Au moins 6 jours	2 jours

(\*) Les jours correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine ne sont pas concernés par la règle du fractionnement et ne doivent donc pas être comptabilisés.

☞ Le droit au congé pour fractionnement est applicable aux congés pris par anticipation, ou aux congés reportés<sup>4</sup>, ainsi qu'aux salariés qui bénéficient d'un congé inférieur aux 24 jours légaux, dès lors qu'ils prennent une fraction de leur congé en dehors de la période légale (ex. : salariés embauchés en cours de période d'acquisition des congés payés).

#### Exemple

Un salarié bénéficie d'un congé principal de 12 jours ouvrables, du 27 juillet au 8 août inclus, puis d'une seconde période de 12 jours ouvrables répartis comme suit :

- 6 jours ouvrables du 5 au 10 octobre inclus
- 6 jours ouvrables du 7 au 12 décembre inclus.

Le salarié en question bénéficiera de 2 jours de fractionnement au titre de la semaine du 7 au 12 décembre, celle-ci étant octroyée en dehors de la période légale de congés payés (la semaine du 5 au 10 octobre se situe quant à elle, dans la période légale et ne permet donc pas le bénéfice de jours de fractionnement)

#### **- Les exceptions à l'acquisition des jours de fractionnement**

Si l'employeur est à l'origine du fractionnement, les jours de congés supplémentaires sont obligatoirement dus.

Si la demande de fractionnement du congé principal émane du salarié : l'employeur peut

<sup>4</sup> Question n°74829. JO AN 19/10/2010

subordonner son autorisation au choix de ces dates à la condition que **le salarié renonce expressément aux jours de fractionnement qui pourraient en résulter.**

Face à une demande du salarié de fractionner ses dates de congés principaux qui pourrait entraîner l'octroi de jours supplémentaires, l'employeur a le choix entre :

- refuser les dates de congés proposées par le salarié;
- accepter les dates de congés à la condition que le salarié renonce à ses jours de fractionnement,
- accepter les dates de congé et les jours de fractionnement en résultant sans conditions.

**En pratique :**

Il conviendra donc, afin de pouvoir prouver que le salarié a bien renoncé au bénéfice de ces jours supplémentaires de congé, de **détenir un accord écrit du salarié qui mentionne sa renonciation expresse**, conformément aux recommandations jurisprudentielles.

Il convient donc d'utiliser un formulaire de demande des congés payés prévoyant la renonciation du salarié aux jours de fractionnement pouvant en résulter (cf .. *modèle en annexe*).

Si le salarié refuse de renoncer aux jours de fractionnement alors que c'est lui qui a choisi ses propres dates de congés, il est conseillé de lui refuser ses dates et de lui demander d'en poser d'autres (qui ne généreraient pas de jours supplémentaires).

Il est rappelé que c'est l'employeur qui décide en dernière limite des dates des congés payés de ses salariés (sous réserve bien évidemment de respecter les règles légales).

**La 5ème semaine**

La **5ème semaine** de congés payés doit impérativement être **prise séparément des 4 semaines de congé principal**, afin de favoriser l'étalement des congés, sauf dans les cas suivants :

- les salariés qui justifient de « **contraintes géographiques particulières** »<sup>5</sup> (personnel étranger ou venant des DOM-TOM, qui rejoignent leur pays d'origine) peuvent être autorisés à accoler la 5<sup>ème</sup> semaine aux 4 semaines du congé principal,
- en dehors de ces contraintes géographiques, employeurs et salariés peuvent toujours se mettre d'**accord** pour que les 5 semaines soient prises d'affilée. Mais l'employeur ne peut rien imposer et le salarié rien exiger. C'est uniquement un arrangement entre les parties.

La 5ème semaine peut être prise pendant ou après l'expiration de la période légale du congé principal (soit du 1<sup>er</sup> mai (N) au 30 avril (N+1) en principe – parfois 31 mai (N+1) en vertu d'un usage ou de la convention collective pour les cadres en EA).

Elle n'ouvre jamais droit à des congés supplémentaires de fractionnement, quelle que soit la période au cours de laquelle elle est prise.

---

<sup>5</sup> Article L3141-17 du Code du travail

Enfin, rien ne s'oppose à ce que les congés pris en dehors du congé principal soient accolés à la 5ème semaine.

Par ailleurs, la Jurisprudence autorise l'employeur à procéder au fractionnement de la 5ème semaine de congés payés (c'est-à-dire que les 6 jours ouvrables ne sont pas pris obligatoirement en continu), sans même avoir besoin de l'avis des délégués du personnel, ni de l'accord des salariés.

#### Exemple

En raison de la faible charge de travail pendant trois jours au moment des fêtes de fin d'année, l'employeur peut décider de fermer l'établissement et d'imputer ces trois jours ouvrables sur la cinquième semaine de congés payés (les 3 jours restant étant utilisés ultérieurement).

« EN BREF... »

Il résulte de la combinaison des 2 règles ci-dessus que le congé principal accordé au salarié pendant la période du 1er mai au 31 octobre (règle générale) sera:

- au minimum de 12 jours ouvrables (soit 2 semaines) ou 18 jours ouvrables en CCN 51 en continu,
- au maximum de 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) en continu.

La prise d'une partie du congé principal en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre peut donner droit, dans certaines conditions, à des congés supplémentaires.

La 5ème semaine est prise isolément et peut être fractionnée par l'employeur ; elle n'ouvre pas droit à l'octroi de jours de fractionnement.

### 3. LE REPORT DES CONGES PAYES

#### **Le principe général : faire prendre les congés**

La jurisprudence a admis à plusieurs reprises que lorsque le salarié n'a pas été empêché de prendre ses congés par l'employeur et n'en a pas demandé le report, il perd ses congés payés.

Toutefois, **la responsabilité de l'employeur en la matière lui impose de veiller à ce que les congés soient effectivement pris par les salariés.** En principe, l'employeur devra imposer la prise des congés payés ou en admettre le report.

**Le report devra résulter d'un accord entre l'employeur et le salarié.** Ce report doit naturellement rester l'exception, et pouvoir se justifier par des circonstances exceptionnelles et objectivables.

**Les congés payés doivent en principe correspondre à une période de repos pour le salarié ; c'est pourquoi l'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés payés par une contrepartie financière (indemnité).**

**Ce n'est qu'en cas de rupture du contrat de travail que le salarié percevra une indemnité compensatrice pour les congés non pris** (voir toutefois ci-après en cas de report des congés payés sur la période de référence suivante pour les structures CCN 51).

Attention, le droit à congés supplémentaires pour fractionnement s'applique également aux congés reportés (il faudra donc veiller à faire renoncer le salarié aux jours de fractionnement lorsqu'il posera ses congés payés).

### **Les cas de report obligatoire des congés**

- **Le report des congés payés du fait d'un problème de santé**

Les congés acquis et n'ayant pu être pris aux dates prévues en raison d'un problème de santé doivent être reportés après la date de la reprise du travail et ce, même si la période de prise des congés est terminée, si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de la période requise en raison d'un arrêt suite à :

- un accident de travail, ou une rechute d'accident du travail,
- une maladie professionnelle,
- une maladie non professionnelle,
- un accident de trajet<sup>6</sup>.

Hors le cas de la rupture du contrat de travail, le salarié gardant la possibilité de bénéficier de ses congés payés dans le cadre d'un report n'est pas fondé en principe à demander le bénéfice d'une indemnité de congés payés.

Toutefois, pour les structures sous CCN 51, l'article 09.03.2 de la CCN 51 prévoit que lorsqu'en raison d'une absence liée à un accident du travail, un accident de trajet, une maladie professionnelle, une maladie non professionnelle, ou un congé maternité, le salarié n'a pas pu bénéficier de son congé ou d'une partie de celui-ci, ce congé sera :

- soit reporté à l'année suivante, à une date fixée par l'employeur ou son représentant en fonction des critères prévus à l'Article 09.03.3,
- soit remplacé par une indemnité compensatrice :
  - si l'absence se prolonge au-delà,
  - par accord entre les parties,
  - en cas de rupture du contrat de travail, sauf licenciement pour faute lourde.

- **Le report des congés payés suite à certains types de congé**

#### **- Congé de maternité ou d'adoption**

Lorsque la salariée se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un congé maternité ou d'adoption, les congés payés acquis peuvent être reportés après la date de reprise du travail, même si la période de prise des congés est terminée (Article L.3141-2 du code du travail).

---

<sup>6</sup> Cass. soc. 3 juillet 2012, n° 08-44834



L'employeur doit donc accorder systématiquement le report des congés restant à prendre (c'est à lui cependant d'en valider les dates).

### **- Congé parental**

Selon la jurisprudence française, lorsqu'un salarié prend un congé parental d'éducation total, il perd les congés payés acquis avant le congé parental s'il revient après la clôture de la période de prise des congés payés<sup>7</sup>.

Si le congé parental fait immédiatement suite au congé maternité, le salarié a intérêt à prendre ses congés payés entre son congé de maternité et son congé parental d'éducation total. A défaut, et sauf accord de l'employeur, il perdrait ses congés payés.

### **- Congé sabbatique ou pour création d'entreprise**

Les salariés désireux de prendre un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise peuvent préalablement capitaliser leur 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés, sur un maximum de 6 années.

Cette capitalisation des jours de CP puis leur utilisation « décalée » par rapport aux périodes de référence d'origine, qui est prévue par le Code du travail, doit se réaliser dans le cadre du « Compte Epargne Temps » mis en place par l'APF depuis 2004.

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice au titre des congés payés reportés et non pris.

- **Le compte épargne temps**

Le compte épargne temps permet de reporter la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés en la positionnant sur un compte individuel ouvert pour le salarié qui en a fait la demande.

- **Les salariés des DOM TOM**

CCN51 (article 09.03.2) : « *le personnel originaire des départements et territoires d'Outre-Mer pourra cumuler les congés payés sur 2 années* ».

Pour les salariés relevant de la CCM et du mémorandum, ce droit est limité à la 5<sup>ème</sup> semaine (en utilisant le CET)

## **4. LES CONGES PAYES PRIS PAR ANTICIPATION**

Le salarié a la possibilité de prendre des congés « par anticipation » **dans la limite des droits acquis.**

---

<sup>7</sup> De son côté, la CJUE estime que ce salarié est en droit de bénéficier de ses congés, mais cette logique n'a pas été reprise à ce jour par la jurisprudence ou la loi française.

Il doit s'agir d'un accord entre les parties : l'employeur ne peut pas l'imposer à un salarié et inversement un salarié ne peut pas exiger une prise de congés par anticipation. Cette mesure étant dérogatoire elle doit rester exceptionnelle.

Dans ce cas, il y a lieu de conserver précieusement la preuve qu'il s'agit bien de congés pris par anticipation afin de se mettre à l'abri d'une quelconque réclamation du salarié qui souhaiterait prendre son congé une seconde fois (lettre de demande/de proposition et lettre de réponse favorable).

Attention, le droit à congés supplémentaires pour fractionnement s'applique également aux congés pris par anticipation, il est donc conseillé de conditionner cette acceptation au renoncement du salarié aux jours de fractionnement.

## II. Le décompte des congés payés

### 1. UN DECOMPTE EN JOURS : INTERDICTION DU DECOMPTE EN HEURES

#### ⊖ Le calcul des congés payés en heures est interdit par la jurisprudence

En effet, un décompte horaire serait susceptible de conduire à un fractionnement sans limite de la journée de congés.

Sauf usage contraire, les congés sont décomptés, lors de leur prise, par journée entière et non par demi-journée.

### 2. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRABLES

#### ➤ Définition

Par « jour ouvrable », on entend tous les jours de la semaine, *travaillés ou non*, à l'exclusion :

- du dimanche ou éventuellement du jour de repos hebdomadaire qui le remplace.

**Ainsi, en règle générale, les jours ouvrables sont les suivants : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi (soit 6 jours par semaine)**

Lorsque le jour de repos hebdomadaire (RH) ne peut être accordé le dimanche mais est reporté sur un autre jour, sont alors considérés comme ouvrables l'ensemble des jours de la semaine (travaillés ou non), à l'exception du jour de repos hebdomadaire se substituant au dimanche, qui doit être identifié sur le planning.

- des jours fériés

Toutes structures sauf EA : les jours fériés ne sont pas considérés comme ouvrables qu'ils

soient chômés ou travaillés dans l'établissement<sup>8</sup>.

EA<sup>9</sup> : seuls les jours fériés chômés par l'équipe de travail du salarié ne sont pas considérés comme des jours ouvrables.

➤ Règles de décompte

**Le premier jour ouvrable à comptabiliser au titre des CP est celui qui aurait été normalement travaillé si le salarié n'était pas parti en congés. A compter de ce jour, on décompte tous les jours ouvrables, jusqu'à la veille de la reprise incluse.**

Les modalités du décompte s'appliquent de la même manière pour les salariés à temps plein **et les salariés à temps partiel**, et quelle que soit la répartition de l'horaire de travail sur la semaine.

Exemples

- Le salarié, qui travaille habituellement tous les jours de la semaine du lundi au vendredi, pose une semaine civile complète de congés (soit du lundi au dimanche inclus).

Il quitte donc son travail le vendredi soir et reprend le deuxième lundi suivant.

Le premier jour de congé qui sera décompté est le premier lundi suivant, car il correspond au 1er jour qui aurait été normalement travaillé par le salarié s'il n'était pas parti en congés.

On décompte ensuite tous les jours ouvrables à compter du lundi et jusqu'à la veille de sa reprise, soit : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi (le dimanche n'est pas compté car c'est le repos hebdomadaire qui n'est pas un jour ouvrable) = au total 6 jours ouvrables à imputer sur son droit à congés payés.

L	M	Me	J	V	S	D
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RH

- Ce même salarié dépose ensuite une demande de congé pour une période allant du mardi après le travail au mercredi suivant inclus. Le décompte correspondant comptera 7 jours.

En effet, le premier jour de congé décompté est le : mercredi, qui correspond au 1er jour qui aurait été normalement travaillé par le salarié s'il n'était pas parti en congés. On décompte ensuite tous les jours ouvrables à compter de ce jour.

L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V
T	T	CP	CP	CP	CP	RH	CP	CP	CP	T	T

<sup>8</sup> En CCN 51 – applicable sur ce point à toutes les structures APF sauf EA, les salariés travaillant un jour férié (autre que le 1<sup>er</sup> mai) ont droit à un repos d'égale durée. Dans un arrêt du 26 janvier 2011 (n°09-68309), la cour de cassation indique que, dès lors que les salariés travaillant un jour férié doivent bénéficier d'un repos d'égale durée, les jours fériés ne peuvent pas avoir le caractère de jours ouvrables ni être décomptés dans les congés payés.

<sup>9</sup> En EA, les jours fériés travaillés donnent droit soit à une majoration de salaire de 50%, soit à une récupération du jour férié.

☛ Pour les salariés qui ne travaillent que certains jours sur la semaine la règle à appliquer pour le décompte des jours de congés payés est exactement la même.

**Peu importe qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.**

Exemple

Un salarié travaille habituellement les lundi, mardi, jeudi et vendredi chaque semaine.

- départ en congés toute la semaine civile: on décompte 6 jours ouvrables (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi)

L	M	Me	J	V	S	D
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RH

- départ en congés le mardi soir après le travail - retour le lundi matin : on décompte 3 jours ouvrables (jeudi, vendredi, samedi), car le premier jour qui aurait été travaillé est le jeudi (le salarié ne travaillant jamais le mercredi, ce jour n'est donc pas décompté)

L	M	Me	J	V	S	D
T	T	NT	CP	CP	CP	RH

- départ en congés le lundi soir après le travail - retour le jeudi matin : on décompte 2 jours (mardi, mercredi), puisque le premier jour qui aurait été travaillé est le mardi

L	M	Me	J	V	S	D
T	CP	CP	T	T	T	RH

☛ Pour les salariés à temps partiel dont le temps de travail varie selon les jours de la semaine la règle à appliquer pour le décompte des jours de congés payés est encore exactement la même. Peu importe qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.

Exemple

Un salarié travaille habituellement les lundi matin, mardi toute la journée et jeudi après-midi chaque semaine.

- départ en congés toute la semaine civile : on décompte 6 jours ouvrables (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi)

L	M	Me	J	V	S	D
CP	CP	CP	CP	CP	CP	RH

- départ en congés le mardi après le travail - retour le lundi suivant : on décompte 3 jours (jeudi, vendredi, samedi), puisque le premier jour qui aurait été travaillé est le jeudi

L	M	Me	J	V	S	D
T	T	Repos	CP	CP	CP	RH

☛ Pour les salariés effectuant leur travail selon un planning « tournant », le décompte s’effectue de la même façon, après avoir déterminé lequel des jours de repos équivaut au repos hebdomadaire

Exemple

Le planning d’un salarié est effectué de façon régulière sur deux semaines

Le jour de repos hebdomadaire (RH) est fixé le :

- Dimanche pour la première semaine
- Vendredi pour la deuxième semaine

Le salarié bénéficie également de 2 autres jours de repos dans la quatorzaine, signalés par (R).

Semaine 1							Semaine 2						
L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
R	T	T	T	T	T	RH	R	T	T	T	RH	T	T

Ainsi, un salarié qui part en congé le mercredi après le travail (semaine 1) jusqu’au samedi après le travail (semaine 2) inclus se verra décompter 8 jours ouvrables de congés payés :

Le premier jour qui aurait été travaillé est le Jeudi, et on ne décompte pas les jours de repos hebdomadaires :

L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
R	T	T	CP	CP	CP	RH	CP	CP	CP	CP	RH	CP	T

### 3. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRES

Il existe en théorie 2 modes possibles de décompte en jours ouvrés : un décompte en fonction des jours ouvrés de l’établissement, et un décompte personnalisé, en fonction des jours travaillés par le salarié. Toutefois le logiciel de paie ne permet pas de calculer les indemnités de congés payés de manière « personnalisée ». Seul le décompte en jours ouvrés de l’établissement peut donc être retenu.

#### Définition :

Les jours ouvrés sont les jours collectivement travaillés dans l’établissement (les jours d’ouverture).

Alors qu’une semaine de congés en jours ouvrables comporte en principe 6 jours ouvrables, elle compte 5 jours ouvrés (du lundi au vendredi), en raison des 2 jours de repos hebdomadaire prévus par les conventions et statuts collectifs.

#### Règles de décompte :

En cas de raisonnement en jours ouvrés, l’employeur décompte là aussi les congés payés à

partir du premier jour où le salarié aurait travaillé, s'il n'était pas parti en vacances, jusqu'à la veille de sa reprise. Il considère les jours habituellement ouverts dans l'établissement. En d'autres termes, cela revient à décompter tous les jours ouverts dans la structure y compris les jours non travaillés par le salarié.

Les exemples donnés pour les jours ouvrables sont donc transposables, à la seule différence que le jour ouvrable mais non ouvert (en général le samedi) ne sera pas décompté.

Exemple :

- **Le salarié, qui travaille habituellement tous les jours de la semaine** du lundi au vendredi, dans un établissement ouvert uniquement du lundi au vendredi, pose une semaine civile complète de congés.

Le premier jour de congé qui sera décompté est le **lundi**, car il correspond au 1er jour qui aurait été normalement travaillé par le salarié s'il n'était pas parti en congés.

On décompte ensuite tous les jours ouverts à compter du lundi et jusqu'à la veille de sa reprise, soit : lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi (le samedi n'est pas compté car l'établissement étant fermé, ce n'est pas un jour ouvré, le dimanche n'est pas compté car c'est le repos hebdomadaire qui n'est pas un jour ouvrable) = au total 5 jours ouverts à imputer sur son droit à congés payés.

L	M	Me	J	V	S	D
CP	CP	CP	CP	CP	NT	RH

☛ **Pour les salariés qui ne travaillent que certains jours sur la semaine** la règle à appliquer pour le décompte des jours de congés payés est **exactement la même**. Peu importe qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein.

Exemple

Un salarié travaille habituellement les lundi, mardi, jeudi et vendredi chaque semaine.

- départ en congés toute la semaine civile: on décompte 5 jours ouverts (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi)

L	M	Me	J	V	S	D
CP	CP	CP	CP	CP	NT	R H

L'employeur doit s'assurer que le décompte en jours ouverts ne désavantage pas les salariés. Il doit donc veiller à ce que le calcul en jours ouverts garantit au salarié des droits au moins égaux à ceux résultant du calcul en jours ouvrables.

La comparaison entre les deux types de calcul s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé acquis au titre de la période de référence, et non selon les différentes périodes fractionnées du congé.

En principe, ces règles sont respectées, dès lors que les règles exposées dans la présente fiche

technique sont appliquées (notamment sur le décompte des jours fériés).

#### 4. ASSURER L'EQUITE ENTRE LES SALARIES (« REGLE DES 5 SAMEDI »)

Le Code du Travail et la jurisprudence n'imposent pas de poser 5 samedi sur les 30 jours ouvrables de congés. Toutefois le fractionnement des congés payés sur des périodes inférieures à la semaine peut aboutir à un traitement inéquitable des salariés dans 2 situations :

- du fait du décompte du samedi lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables,
- du fait du décompte des jours non travaillés par les salariés à temps partiel (que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jour ouvrés de l'établissement).

##### Exemples de fractionnements inéquitables si un salarié ne pose pas 5 samedi (calcul en jour ouvrable) :

Un salarié, travaillant du lundi au vendredi inclus, a un solde de congés de 18 jours, il demande ensuite le lundi en congé pendant 18 semaines d'affilée.

L'un de ses collègues, travaillant sur le même rythme, pose quant à lui ses 30 jours de congés par semaines complètes (4 semaines l'été, une semaine l'hiver).

Au total, ils cumuleront bien, l'un et l'autre, 30 jours ouvrables.

Néanmoins, le 1er salarié bénéficiera ainsi comparativement de 3 jours de congés supplémentaires par rapport au deuxième (auquel il sera décompté 5 « samedis » contrairement à son collègue à qui l'on aura décompté seulement 2 samedis).

##### Exemples de fractionnements inéquitables si un salarié à temps partiels ne pose pas 5 jours non travaillés -exemple : le mercredi (calcul en jour ouvrable ou en jour ouvré):

Un établissement décompte les CP en jours ouvrés. Un salarié à temps partiel ne travaille pas le mercredi. En cas de pose des congés à compter du lundi avec reprise le jeudi, 3 jours de congés doivent être décomptés. En cas de congés le jeudi, vendredi, seuls 2 jours de congés sont décomptés. Si le salarié pose tous ses congés payés en fin de semaine, il bénéficiera de 5 jours de congés « effectifs » de plus que le salarié qui a posé des semaines complètes.

Un établissement décompte les CP en jours ouvrables. Un salarié travaille les lundi et vendredi. S'il pose des congés uniquement le vendredi, il n'a besoin que de 2 jours ouvrables (vendredi samedi), s'il pose ses congés le lundi, il a besoin de 4 jours ouvrables...

##### **☛ Préconisations :**

**Afin d'éviter des situations inéquitables, il appartient à la direction de la structure de fixer des règles de prise des congés payés afin de s'assurer du respect du principe d'égalité entre les salariés. Il ne s'agit pas d'une règle imposée par la loi ou la jurisprudence mais d'une règle d'équité.**

Il est possible :

- soit de poser une règle selon laquelle les congés payés se prennent par semaine entière,
- soit, de refuser une demande de congés qui serait source d'inéquité : l'employeur étant

décideur ultime en la matière (ce refus étant motivé par le souci d'équité)

- soit, d'exiger que 5 « samedis » (**ni plus, ni moins**) soient positionnés dans les dates de congés pris par période de référence. En effet, cette règle des 5 « samedis » (car 5 semaines de congés payés) préserve l'équité entre les salariés.

Il faudra faire de même pour les salariés ne travaillant pas tous les jours de la semaine : si un salarié ne travaille pas le mercredi, il faudra s'assurer qu'il pose 5 mercredi (outre les 5 samedis).

Des règles particulières existent lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un jour habituellement non travaillé par le salarié (cf. infra)

## 5. LE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES INCLUANT UN JOUR FERIE

### ➤ Décompte en jours ouvrables

#### - Règle générale

Pour toutes les structures hors EA :

Lorsqu'un jour férié survient un jour habituellement ouvrable pendant les congés payés, **il n'est pas décompté comme jour de congé payé**, que le jour férié soit chômé ou non dans la structure.<sup>10</sup>

Le salarié ne peut pas prétendre à bénéficier en plus d'un droit à récupération au titre du régime juridique des jours fériés prévu par la CCN 51.

#### *Exemple*

*Un salarié pose une semaine de congés payés du 13 au 19 juillet. Le 14 juillet est férié. Il s'agit d'un mardi. Les jours ouvrables à décompter durant cette semaine seront donc les suivants : lundi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi.*

*Le décompte des jours ouvrables de congés payés s'établira donc à 5 jours au titre de cette période (au lieu de 6 pour une semaine "classique").*

Pour les EA :

**Les jours fériés chômés** ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, et ne sont donc pas comptabilisés dans les congés payés. Ainsi une semaine de congés payés comprenant un jour férié chômé correspond à 5 jours ouvrables de congés (au lieu de 6).

A l'inverse, **lorsque le jour férié est travaillé** par le personnel de l'EA, il est considéré comme un jour ouvrable et comptabilisé dans les congés payés. Ainsi une semaine de congés

<sup>10</sup> La Cour de cassation a en effet jugé que lorsque la convention collective prévoit que les salariés travaillant un jour férié bénéficient d'un repos d'égale durée, les jours fériés ne peuvent pas avoir le caractère de jour ouvrable et être décomptés dans les jours de congés payés.



payés comprenant un jour férié travaillé dans l'EA correspond à 6 jours ouvrables de congés. La contrepartie du jour férié travaillé (récupération ou majoration de salaire du jour férié - 50%) devra lui être appliqué comme aux salariés ayant travaillé le jour férié.

- **Particularité du jour férié tombant un jour ouvrable habituellement non travaillé (le samedi en général, ou les jours ouvrables non travaillés par les salariés à temps partiel)**

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable habituellement non travaillé, il ne va pas être décompté au titre des congés payés : on ne compte que 5 jours ouvrables de congés sur la semaine (au lieu de 6). **La question est de savoir comment combiner cette règle avec celle dite des « 5 samedi »**, c'est-à-dire de déterminer si le jour de congé supplémentaire dont bénéficie ainsi le salarié doit être posé un jour travaillé ou non travaillé par le salarié.

Il convient d'assurer l'équité entre les salariés régis par le même statut qu'ils soient en congés ou qu'ils travaillent ; en conséquence :

- Si le salarié bénéficie de la récupération des jours fériés prévue par la CCN 51 *avant* la recommandation patronale : les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié ont droit à la récupération du jour férié. En conséquence, les salariés en congés cette même semaine ne se voient décompter que 5 jours ouvrables de congés et poseront effectivement leur « 6<sup>ème</sup> jour ouvrable de congés » ultérieurement. Il s'agit d'une exception à la « règle des 5 samedi » : le salarié n'aura que 4 jours de congés tombant un samedi.

*Exemple : un salarié a posé 5 semaines de congés, incluant le samedi 1<sup>er</sup> mai. Le samedi 1<sup>er</sup> mai n'est pas décompté au titre des congés payés puisqu'il s'agit d'un jour férié. Toutefois, le salarié va bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, qu'il va pouvoir poser un jour ouvrable qui ne sera pas obligatoirement un samedi.*

- si le salarié ne bénéficie pas de la récupération des jours fériés tombant un jour de repos (EA : dans tous les cas ; autres structures : salariés embauchés à compter du 2 décembre 2011). Les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié n'ont pas effectivement bénéficié du jour férié (puisque'il est tombé un samedi, jour non travaillé). En conséquence, les salariés en congés cette même semaine devront respecter la règle des 5 samedi.

*Exemple : un salarié a posé 5 semaines de congés, incluant le samedi 1<sup>er</sup> mai. Le samedi 1<sup>er</sup> mai n'est pas décompté au titre des congés payés puisqu'il s'agit d'un jour férié. Toutefois, le salarié devra poser son jour de congé « décalé » un samedi pour respecter la règle d'équité avec les autres salariés (vis-à-vis des salariés qui ont le même statut et qui ont travaillé cette semaine-là).*

Le même raisonnement va s'appliquer pour les salariés qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine, pour le jour non travaillé.

- **Particularité du jour férié tombant le jour de repos hebdomadaire (dimanche en général) inclus dans les congés payés**

Pour les structures autres que les EA, les salariés embauchés avant le 2 décembre 2011 et

ayant bénéficié de la récupération des jours fériés avant le 2 décembre 2012, vont bénéficier du repos compensateur prévu par l'ancien titre 11 de la CCN 51 au titre des avantages individuels acquis.

Ainsi sa semaine de congés payés comptera 6 jours ouvrables, et il bénéficiera du repos compensateur en sus.

➤ **Décompte en jours ouvrés**

Les jours fériés survenant pendant les congés payés un jour habituellement ouvrés ne sont pas décomptés. Ainsi la semaine de congés payés comptera 4 jours ouvrés de congés payés au lieu de 5.

Il existe une règle particulière de décompte lorsqu'une période de congés payés comprend un **jour férié tombant un jour ouvrable mais non ouvré** (c'est à dire le samedi).

En effet, si un salarié pose une semaine de CP et que le samedi est un jour férié, les règles habituelles de décompte aboutissent à compter 5 jours ouvrables de CP (le samedi n'est pas compté car il est férié) et 5 jours ouvrés également (le samedi n'est pas décompté puisqu'il n'est jamais travaillé).

5 jours seraient donc décomptés selon l'une ou l'autre des 2 méthodes pour une même durée d'absence.

**Pour que le décompte en jours ouvrés soit équitable, le salarié doit bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, dès lors qu'il aurait effectivement bénéficié d'un jour de congé supplémentaire avec le décompte en jours ouvrables.**

**Il convient donc d'appliquer les mêmes règles que pour le décompte en jour ouvrable (cf ci-dessus).**

*Exemple* : Si le salarié bénéficie de la récupération des jours fériés prévue par la CCN 51 avant la recommandation patronale : les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié ont droit à la récupération du jour férié. En conséquence, les salariés en congés cette même semaine se voient décompter 5 jours ouvrés de congés et bénéficient d'un jour de congé supplémentaire. Ils n'auront pas droit à la récupération du jour férié en plus.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de la récupération des jours fériés, il convient de procéder comme d'habitude : 5 jours de congés sont décomptés.

**6. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL)**

Pour rappel, le salarié à temps partiel acquiert les mêmes droits à congés payés que le salarié à temps plein (soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif), puisque la durée des congés acquis est indépendante de la durée du travail et des rythmes et modes d'organisation du travail.

Les règles de décompte des congés lors de leur prise sont également identiques : les exemples de décompte exposés ci-dessus visent également le cas de salariés à temps partiel.

✓ **Que se passe-t-il quand un salarié à temps partiel passe à temps complet (ou inversement) ?**

Le passage d'un temps plein à un temps partiel (ou réciproquement) n'entraîne aucun traitement particulier pour les congés payés puisque les salariés à temps partiel bénéficient, **en temps**, des mêmes droits à congés que les salariés à temps plein (soit 2,5 jours ouvrables par mois), et font l'objet des mêmes modalités de décompte que les salariés à temps plein.

En revanche, cette particularité sera prise en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés (cf fiche technique sur la rémunération des congés payés).

**7. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES EN CDD (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL)**

Les salariés en CDD acquièrent les mêmes droits à congés payés que ceux en CDI, et les règles de décompte des congés sont les mêmes.

En pratique, la période de référence pour l'acquisition des congés correspond souvent à la période de leur contrat, si bien qu'ils ne peuvent pas prendre tout ou partie de leurs congés payés avant le terme du CDD : ils perçoivent alors une indemnité compensatrice de congés lors du terme de leur CDD (cf fiche technique sur la rémunération des congés).

### **III. Evènements survenant pendant les congés payés**

#### **1. MALADIE ET CONGES PAYES**

##### **1- Si le salarié est déjà malade au moment où il aurait dû partir en congés payés**

Le salarié dont le contrat est déjà suspendu pour cause de maladie à la date de son départ programmé en congés doit être considéré comme un salarié malade, et non comme un salarié en congés payés, la maladie étant la première cause de suspension de son contrat de travail.

Le salarié étant en arrêt de travail, les bulletins de paie établis pendant la période couverte par l'arrêt doivent uniquement porter mention d'une absence *pour maladie*, et non pour congés payés.

##### **2- Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés**

###### **➤ Cas général (excepté les EA) <sup>11</sup>:**

<sup>11</sup> **CCN 51 article 09.03.5.2** – « *Maladie pendant le congé - Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie dès réception d'un certificat médical. Le congé de*

Si un salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il sera mis en congé de maladie, dès réception d'un arrêt de travail, le congé maladie débutant à la date d'établissement de l'arrêt de travail.

Précision paie : Le bulletin de paie qui sera alors établi mentionnera alors l'absence du salarié au titre de l'arrêt maladie (et non des congés payés) à compter de la date d'établissement de l'arrêt de travail.

### **Conséquence :**

Structures sous CCN 51 : « *le congé annuel se trouvera interrompu pendant toute la période de congé-maladie et la date de la reprise du travail sera reculée corrélativement, à moins que les besoins du service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration du congé-maladie. Dans ce dernier cas, le reliquat du congé annuel sera reporté à une date ultérieure fixée entre les parties* ». Article 09.03.5.2

Structures sous Mémento : « *A l'issue de son arrêt maladie :*

- *si le terme du congé payé initial n'est pas dépassé, le salarié se trouve en congés payés jusqu'à cette date ;*

- *par contre, si le terme du congé payé initial est dépassé, le salarié doit reprendre le travail.*

*Ainsi, le salarié ne pourra prolonger son congé au-delà de la date initialement fixée pour la reprise du travail, sauf accord ou demande expresse de l'employeur.*

#### ➤ **Cas particulier : les EA :**

Le salarié tombant malade au cours de ses congés payés est considéré comme étant en congés payés et non pas en arrêt maladie.<sup>12</sup>

Il bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale, qui se cumulent avec l'indemnité de congés payés. Le salarié tombant malade au cours de ses congés payés est considéré comme étant en congés payés et non pas en arrêt maladie.[1].

---

*maladie partira de la date du certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à la direction dans les conditions prévues aux Articles 15.02.1.1 et 13.01.1 sauf impossibilité dûment justifiée.*

**Memento 1.8.** Maladie et congés payés « *Si le salarié tombe malade avant son départ en congés ou durant sa période de congés, les congés payés se trouveront suspendus ou interrompus pendant toute la période de congés maladie, dès réception d'un certificat médical.*

*Le congé maladie débutera à la date figurant dans le certificat médical à condition que celui-ci soit communiqué à la direction dans les conditions prévues aux articles VIII-8 du présent Mémento des Conditions d'Emploi et sous réserve d'un éventuel contrôle médical, auquel l'employeur peut faire procéder à l'adresse indiquée par l'intéressé.*

<sup>12</sup> Par un arrêt du 21 juin 2012, la CJUE a jugé que la directive n° 2003/88/CE s'oppose à des dispositions nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec une période d'incapacité du travail. Cette directive n'est pas d'application directe, mais le législateur devrait mettre le droit français en concordance avec le droit européen.

On retient donc la première cause de l'absence (congés payés).

Il bénéficie des indemnités journalières de sécurité sociale, qui se cumulent avec l'indemnité de congés payés. L'employeur n'a pas à verser l'indemnité complémentaire au titre de la maladie puisque le contrat est suspendu du fait des congés payés (cause initiale d'absence).

## **2. GREVE ET CONGES PAYES**

Une grève qui se déclenche au moment du départ en congé d'un salarié n'a aucune incidence sur le congé proprement dit, l'employeur ayant quant à lui respecté son obligation. A l'expiration de son congé, et si la grève persiste soit le salarié reprendra son travail ou soit il s'associera aux grévistes.

Si la date de départ en congé est située pendant la période de grève, le gréviste peut partir en congés comme prévu. Il peut également souhaiter poursuivre la grève, à l'issue de laquelle l'employeur fixera une autre date de départ en congé.

## **3. EVENEMENTS FAMILIAUX PENDANT LES CONGES PAYES**

Les congés pour événements familiaux sont des autorisations exceptionnelles d'absence qui sont accordées aux salariés *en situation de travail effectif*, afin de leur permettre d'avoir du temps libéré pour faire face à l'évènement.

Aussi, lorsqu'un événement familial survient pendant les congés payés du salarié, celui-ci ne peut prétendre ni au bénéfice des journées accordées au titre de l'évènement familial ni au report des jours de congés correspondants ni à une indemnisation particulière, dans la mesure où il n'est pas alors en situation de travail effectif (son obligation de travail est suspendue durant cette période) et qu'il dispose donc du temps nécessaire pour participer à cet événement sans avoir besoin de solliciter une autorisation d'absence de la part de son employeur.

### **👉 ATTENTION : UNE EXCEPTION**

**CCN Métallurgie Région Parisienne** : (Mensuels - article 28)

« Si un mensuel **se marie** pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu pour son mariage. » ; cette durée n'est donc pas imputée sur les congés payés.

## **4. PREAVIS ET CONGES PAYES**

Sauf cas particuliers (ex : licenciement pour faute grave, lourde ou pour inaptitude, etc.), le salarié effectue un préavis avant le terme définitif de son contrat de travail, dont l'employeur peut, selon les circonstances, décider de l'en dispenser.

Diverses questions surgissent alors concernant les congés payés, dont les réponses varient selon que le préavis est, ou non, exécuté :

☞ **Lorsque le préavis est exécuté**

- *Le salarié acquiert-il des droits à congés payés pendant son préavis ?*

OUI, la période de travail effectuée jusqu'au jour de la rupture définitive du contrat de travail est génératrice de droits à congés payés pour le salarié.

- *Le salarié peut-il prendre des congés payés durant son préavis ?*

Il y a lieu de distinguer selon que les dates de congés étaient déjà fixées et acceptées ou non préalablement à la notification de la rupture du contrat de travail :

☆ Si des dates de congés payés avaient déjà été fixées préalablement à la notification de la rupture du contrat :

- Le salarié est en droit de prendre ses congés payés aux dates initialement fixés
- Le préavis est alors suspendu pendant la durée des congés payés : le préavis reprend à l'expiration du congé payé pour la durée qui restait à effectuer.

☆ Si aucun congé n'était initialement prévu pendant la période où vient s'inscrire le préavis : Sauf accord entre les parties, ni le salarié ni l'employeur ne peuvent exiger une prise des congés payés durant le préavis. Si un accord est conclu pour que le salarié prenne des congés pendant le préavis, le préavis ne sera pas suspendu pendant les congés.

Il y aura lieu de prendre toutes précautions en établissant les choses de façon non équivoque (demande manuscrite expresse du salarié et lettre de réponse pour accord de l'employeur par exemple).

☆ Si la notification de la rupture du contrat intervient pendant la période de congés payés : Le délai de préavis ne commence à courir qu'au retour de congé du salarié, que la rupture du contrat relève d'une démission ou d'un licenciement.

☞ **Lorsque le salarié est dispensé d'effectuer son préavis**

Le préavis peut ne pas être exécuté (en partie ou en totalité), si tel est le souhait de l'employeur ou si l'employeur accepte une demande du salarié en ce sens.

- ☆ Si le préavis est non exécuté à l'initiative de l'employeur :

Dans un tel cas, le préavis est payé mois par mois, aux échéances normales de la paye et le salarié continue d'acquérir des droits à congés payés pendant toute la durée du préavis.

Au moment de la fin du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés, au titre des droits acquis et non dépensés sera versée au salarié.

- ☆ Si c'est le salarié qui a demandé à être dispensé d'exécuter le préavis :

Si l'employeur accepte la demande de dispense (totale ou partielle) d'exécution du préavis

formalisée par le salarié, le contrat de travail prend fin par anticipation à la date retenue par les deux parties et le salarié ne pourra pas réclamer le paiement de la partie du préavis non effectuée de son fait, laquelle ne permet pas l'acquisition de droits à congés payés.

Seule est due à l'intéressé l'indemnité compensatrice de congés payés, au titre des droits acquis et non dépensés au moment de la fin du contrat de travail.

En pratique :

Il y aura lieu de prendre les précautions d'usage dans une telle situation (demande manuscrite expresse du salarié et lettre de réponse pour accord de l'employeur par exemple).

**5. QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE MUTATION DU SALARIE VERS UN AUTRE  
ETABLISSEMENT APF ?**

Le salarié restant à l'APF, il conserve ses droits à congés.

Conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la GPEC, le coût (majoré des charges sociales patronales) des droits à congés payés acquis par le salarié et non soldés avant le départ du salarié vers la nouvelle structure d'accueil sont transférés auprès du nouvel établissement employeur par la structure d'origine.

Le salarié ne perçoit donc pas d'indemnité compensatrice de congés payés puisque ses droits acquis à congés sont transférés à la nouvelle structure.

Ces droits sont ensuite attribués au salarié dans les conditions de droit commun par le nouvel établissement employeur.

\* \* \*

**DEMANDE DE CONGES PAYES PRINCIPAUX POUR L'ETE 20...**

Je soussigné(e) :

M..... ; ..... (fonction)

Souhaite prendre mes congés payés principaux pour l'été 20... (soit 4 semaines) aux dates ci-après (ces dates devront en principe se situer entre le 1<sup>er</sup> mai 20 ... et le 31 octobre 20 ...)

Du .....au soir (date du dernier jour de travail)

Au .....au matin (date de la reprise de travail)

*Le cas échant :*

Je demande à bénéficier d'une dérogation de date pour pouvoir prendre une partie de mes congés principaux (soit de mes 4 semaines) au-delà du 31 octobre 20 ... et je renonce expressément à l'attribution de jours de fractionnement qui pourrait en résulter car cette demande est faite à mon initiative et ne m'est pas imposée par l'APF.

Ces congés concernent la période suivante:

Du .....au soir

Au .....au matin

Fait à .....

Le.....

**Signature du demandeur**

**Réponse du (de la) Directeur (trice)**