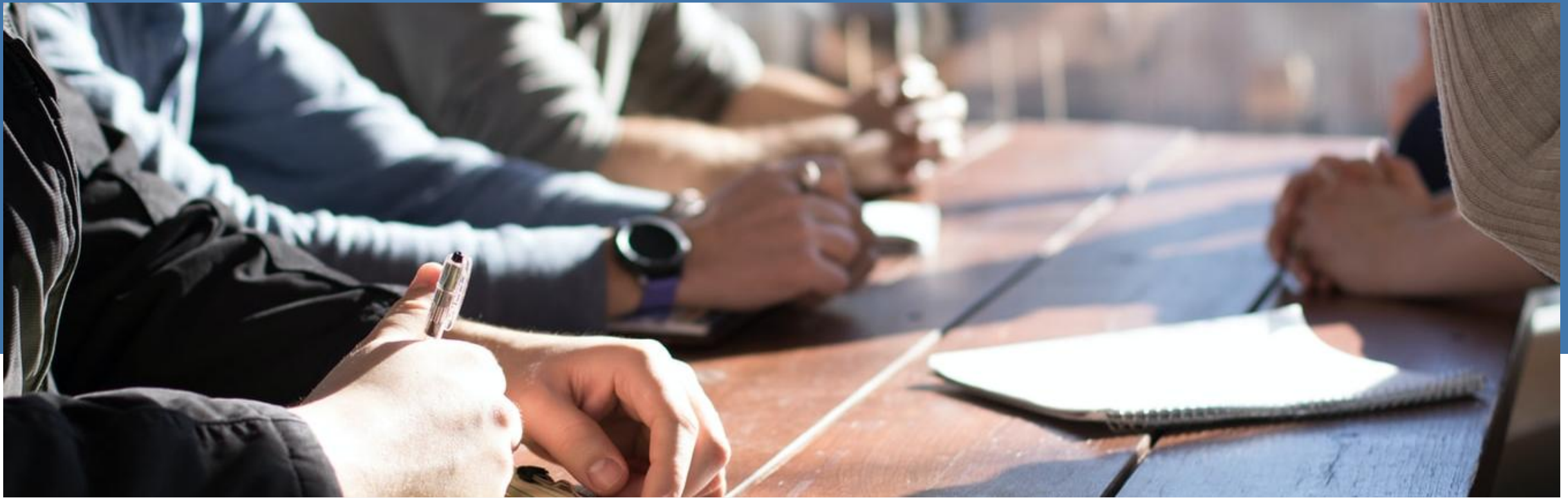




Les congés payés et autres congés



Question d'Elisabeth : « Les compteurs de congés payés n'apparaissent pas sur ma fiche de salaire alors que c'est obligatoire ! que répondez-vous ? »

- Vrai
- Faux

C'est faux

C'est faux, ce n'est pas illégal. Mais bien que le code du travail ne le rende pas obligatoire (Articles R3243-1 à R3243-9 du code du travail sur les mentions obligatoires de la fiche de paie), le compteur de congés payés figure bien souvent sur les bulletins de paie afin de permettre un meilleur suivi et une certaine visibilité pour le salarié. Que faire apparaître ?

- Les congés acquis. Les congés acquis sont ceux que le salarié a obtenus au cours de la période de référence de l'année précédente.
- Pour lire ses congés payés sur sa fiche de paie, il faut savoir que les congés acquis sont indiqués par la mention "CP N-1" ou "Congés N-1".
- Les congés en cours d'acquisition. Les congés en cours d'acquisition sont ceux que le salarié obtient au cours de l'année pour la période de référence suivante. Ils sont indiqués de la manière suivante sur la fiche de paie "CP-N" ou "Congés N".
- Ainsi, sur la fiche de paie, les congés payés se matérialisent par le biais du tableau suivant, généralement situé en bas à gauche du document :

	Congés N-1	Congés N
Acquis	30.00	7.50
Pris	20.00	
Solde	10.00	7.50



Bertrand : « Pourquoi décomptez-vous le samedi lorsque je prends une semaine de congés payés, alors que je ne travaille pas le samedi ? C'est inéquitable ! »

- Vrai
- Faux

C'est faux

- C'est faux.
- Si les jours de congés sont acquis et décomptés en jours ouvrables, une semaine de congés payés équivaut à 6 jours ouvrables, le salarié acquérant 6 jours ouvrables * 5 semaines soit 30 jours de congés payés par an.
- Le décompte se fait en jours ouvrables et peut être fait en jours ouvrés si cela n'est pas moins favorable au salarié.



Manager : Marie était en congés payés, il me semble qu'elle a gagné plus que son salaire habituel ? C'est possible ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui, c'est possible. Il n'y a pas de règles de régularisation du net comme en matière d'indemnisation de la maladie. L'indemnisation de congés payés répond à l'application de la règle de maintien de salaire ou de celle du 1/10^{ème} de la rémunération de l'année d'acquisition des congés, qui peut être un montant supérieur au calcul de l'absence.



Manager : je viens de communiquer les dates de congés payés pour cet été. Hervé conteste en m'indiquant que l'employeur ne peut pas imposer les dates de congés, notamment quand elles ne coïncident pas avec celles du conjoint ? qu'est-ce que je peux répondre ? c'est vrai ou c'est faux ?

- Vrai
- Faux

C'est vrai ou faux

- C'est vrai ou faux.
- Il convient de savoir ou travaille le conjoint.
- En effet si l'article L3141-14 indique que « Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. », cet article ne s'applique pas au conjoint travaillant dans une autre entreprise.



Julien nous demande : « le nombre de jours de congés acquis va-t-il être diminué du fait de l'activité partielle ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas réduire le nombre de congés payés acquis par le salarié en raison de l'activité partielle.
- Le salarié ne perd pas de jours de congés payés en raison des périodes où il est placé en activité partielle.
- Attention : la question peut également se poser concernant l'acquisition de jours de RTT. Pouvez-vous réduire le nombre de jours de RTT en raison des périodes d'activité partielle ? La réponse n'est pas aussi simple que pour l'acquisition des jours de congés payés. En effet, elle dépend de votre accord collectif de réduction du temps de travail. La réponse sera différente si l'acquisition des RTT repose sur une logique d'acquisition ou une logique forfaitaire.
- **Le nombre de RTT repose sur une logique d'acquisition.** C'est-à-dire que le nombre de jours de RTT est déterminé en lien avec le nombre d'heures effectuées par le salarié au-delà de la durée hebdomadaire légale (35 heures) ou la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, les heures d'activité partielle réduisent à due proportion le nombre de jours de RTT.
- **Le nombre de RTT est acquis selon une logique forfaitaire.** C'est-à-dire que les jours de RTT sont attribués en début d'année. Dans ce cas de figure, les heures non travaillées n'entraînent pas une réduction du nombre de jours de RTT qui ont été attribués en début d'année.



Appel Manager : « Sarah s'est PACSE en mars, elle me demande de nouveau des congés pour mariage, est ce que je peux lui refuser ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas refuser de lui accorder les jours de congés prévus pour un mariage même s'il a déjà bénéficié d'un congé pour la conclusion d'un PACS.
- Le congé est attribué, au salarié, à l'occasion de l'événement familial sur justificatif. Pour chaque événement, le salarié bénéficie du congé dédié qu'importe que ces deux événements aient lieu sur la même année ou de façon rapprochée.



Appel Manager : « Samuel, stagiaire dans mon service me demande un congé de paternité. Ça va bloquer totalement le projet de déploiement de l'ERP. Ce n'est pas réservé aux salariés sous contrat ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas refuser la demande du congé paternité d'un stagiaire.
- Depuis juillet 2014, les stagiaires peuvent bénéficier du congé paternité.



Appel manager : « Vous m'avez demandé de récupérer auprès d'Alexis le certificat médical établi par son médecin pour justifier un congé pour enfant malade. Il refuse au motif qu'il est couvert par le secret médical ; c'est vrai ? »

- Vrai
- Faux

C'est faux

- **C'est faux.** La date et la durée du congé ne sont pas couverts par le secret médical et cette attestation est obligatoire pour caractériser ce congé (article L1225-61 CT)



Appel manager : Cette année le 1er et 8 mai tombent un samedi, qui est un jour non travaillé dans l'entreprise. Des salariés demandent compensation. Avons-nous eu raison de refuser ?

- Oui
- Non

Oui

- Si aucun accord collectif, convention collective ou usage ne prévoit une telle compensation, oui.
- Ce n'est pas de chance, mais quand les jours fériés chômés correspondent dans l'entreprise à un jour habituellement non travaillé, la loi ne prévoit pas de compensation particulière.



Appel manager : Le 14 juillet (un lundi) est chômé et payé dans notre entreprise mais le 15 août (un vendredi) est travaillé. Comment décompter, en jours ouvrables, les congés payés pris sur ces semaines par certains salariés ? On nous dit que nous devons pour le 15 Août un jour de congé de plus. Est vrai ou faux ?

- Vrai
- Faux

C'est vrai

- C'est vrai.
- Lorsque le décompte des congés est effectué en jours ouvrables, le congé doit être prolongé d'un jour quand un jour férié chômé coïncide avec un jour ouvrable. Le 14 juillet ne sera donc pas considéré comme un jour de congés payés s'il est chômé dans une entreprise qui décompte les congés payés en jours ouvrables.
- Lorsque les salariés d'une entreprise qui ne sont pas en congés payés travaillent le 15 août, jour férié légal, ce jour conserve le caractère de jour ouvrable au regard de la réglementation relative aux congés payés. Les salariés qui sont en congés cette semaine-là se voient donc décompter un jour de congés payés.



Question de Amel : « Nous approchons du 31/05 et il me reste des congés payés ? Le solde de congés peut-il être reporté sur l'année prochaine ? Le solde de congés est perdu ?

- Oui
- Non

Oui

- En principe : pas de droit au report - Un salarié ne bénéficie d'aucun droit au report sans autorisation expresse de la hiérarchie : faute d'autorisation, le salarié n'est pas fondé à demander une indemnité compensatrice pour des arriérés de congés et les congés sont perdus.
- Dans les faits, grand nombre d'entreprise permettent de reporter les congés d'une année sur l'autre.
- Attention des reports sont permis en cas de maladie, maternité, accident du travail, notamment)



Appel manager : Cécile est en congé depuis vendredi soir pour une semaine et s'est fait une entorse à la cheville sur son lieu de congé. Ses vacances sont gâchées, pourra-t-elle reporter ses congés ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui ou non ; ça dépend de la date de l'accident. Avant le début du congé (lundi 0 heure si Cécile ne travaille pas le weekend) ou après le début du congé.
- **Le salarié tombe malade ou se blesse 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)



Manager : Damien devait rentrer de congés payés ce matin ; il vient de m'envoyer un SMS pour me dire qu'il a raté l'avion et que le prochain ne décolle que jeudi. Je souhaite le sanctionner, ce n'est pas acceptable surtout vis-à-vis de l'équipe. Est-ce possible ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui, il peut être sanctionné.
- La date de fin des congés payés s'impose au salarié tout comme sa date de départ. Ainsi, en cas de non-retour dans l'entreprise à l'issue de ses congés payés et en l'absence de toute justification de sa part, le salarié est en absence injustifiée à son poste ce qui implique le non-paiement de son salaire.
- Il lui appartient alors d'apporter les éléments de nature à justifier le fait qu'il n'a pas pu reprendre le travail à la date prévue, notamment par exemple en apportant un certificat médical attestant d'un arrêt maladie après les congés payés.
- Le retard du salarié à reprendre son travail à la date fixée peut constituer une faute entraînant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
- Dans certaines circonstances, la jurisprudence a pu considérer que le non-retour du salarié à la date prévue de la fin de ses congés payés pouvait constituer une faute grave. Il en est ainsi lorsque le comportement du salarié correspond à un acte délibéré d'indiscipline envers son employeur. Il en est de même si le retard a été de longue durée et que le salarié n'a pas prévenu (Exemple : 3 semaines de silence de la part du salarié). La gravité du retard du salarié s'apprécie en fonction des perturbations que la prolongation (injustifiée) du congé a pu causer au fonctionnement de l'entreprise, ou en fonction des circonstances entourant ce retard.
- Ainsi, la faute du salarié ne sera pas caractérisée en cas d'information de l'employeur en temps voulu et/ou de circonstances particulières empêchant le salarié de revenir ou de prendre contact avec son employeur.
- Le fait que le salarié invoque pour se justifier son droit à bénéficier d'une journée de récupération ne légitime pas ce retard, ni même le fait qu'il bénéficie d'un reliquat de congés payés.



Manager : Vincent me demande si RTT et congés payés peuvent être accolés ?

- Oui
- Non

Oui

- Oui, aucune réglementation n'interdit l'accolement de ces deux types de jours de repos. Ainsi accoler des RTT et des congés payés est une tentation forte pour de nombreux salariés. Ceux-ci pourront enchaîner RTT et congés payés MAIS uniquement si cette possibilité n'est pas proscrite par un accord collectif d'entreprise ou un accord de branche.



Manager : Perrine me demande de nouveau, des congés pour enfant malade ; ces absences perturbent l'activité du service : puis je refuser ?

- Oui
- Non

Non

- Non, sauf :
 - Si le salarié a épuisé ses droits (durée légale ou prévue par la convention collective ou l'accord d'entreprise)
 - S'il ne produit pas un certificat médical.
- Ainsi, tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé légal non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Aucun degré de gravité de la maladie de l'enfant ou de l'accident n'est exigé



Manager : Ludovic souhaite poser son congé de paternité lors d'une période de pleine reprise d'activité. Pouvons-nous refuser ?

- Oui
- Non

Non

- Depuis le 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut se décomposer en plusieurs parties : 4 jours obligatoires qui doivent faire immédiatement suite au congé de naissance et pendant lesquels le salarié ne peut pas être employé puis, le solde du congé, non obligatoire, qui peut être fractionné en 2 périodes.
- L'employeur régulièrement informé des dates choisies par le salarié ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report.