

# Les congés payés

L'acquisition et la prise des Congés Payés (CP) dépendent de règles du Code du Travail (*C. trav.*), de la Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial (*CCN du TSF*) et de l'Accord National d'Entreprise (*ANE*), parfois complexes et difficiles à comprendre.

Voici ci-dessous un détail des choses importantes à savoir.

## Acquisition des congés payés

- **Comment calculer la durée des CP ?** L'acquisition du droit à congés est proportionnée à la durée du travail effectif pendant la période de référence. Chez azuréva, un salarié a droit à 2,25 jours ouvrés de congés par mois de travail, après 1 an d'ancienneté. S'il travaille moins d'un mois, le congé sera calculé au prorata du temps de travail accompli pendant la période de référence.
- **Qu'est-ce que la période de référence ?** Chez azuréva, c'est la période de 12 mois qui va du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre de l'année suivante.
- **Qu'est-ce qu'un jour ouvré ?** Est jour ouvré, chacun des jours habituellement travaillés dans l'entreprise, quelle que soit la durée du travail dans la journée. Il y a 5 jours ouvrés par semaine + 2 jours de repos hebdomadaires. Les CP sont calculés en jours ouvrés chez azuréva.
- **Qu'est-ce qu'un jour ouvrable ?** Est jour ouvrable, chacun des jours de la semaine sauf 1 jour de repos hebdomadaire (en général, le dimanche) et tout jour férié habituellement chômé dans l'entreprise.
- **Les CP des salariés à temps partiel sont-ils proratisés ?** NON. Le mode d'acquisition est le même que pour un salarié à temps plein (2,25 jours par mois de travail effectif).
- **La maladie et l'accident comptent-ils pour le calcul des CP ?** OUI, dans la limite d'un an (*Art. L.3141-5, C. trav.*), concernant l'accident du travail et la maladie professionnelle. En cas de rechute, les absences sont prises également en compte pendant ce délai d'un an.
- **Que se passe-t-il en cas de mois de travail incomplet ?** L'employeur doit établir des « équivalences » au vu des mois incomplets (pour cause d'absence non assimilée à du temps de travail effectif, embauche en cours d'année, ...). Il doit le faire à chaque fois que ce mode de calcul favorise le salarié. Ce système permet d'assimiler à 1 mois de travail effectif des périodes de travail de 4 semaines ou 20 jours ouvrés. Lorsque le nombre de jours de CP acquis comporte une fraction, la durée est arrondie au nombre entier immédiatement supérieur (*Art. L. 3141-7, C. trav.*). Le tableau à suivre permet de calculer rapidement le droit à CP en jours ouvrés.

• **Que se passe-t-il en cas de mois de travail incomplet ? (Suite)**

Durée du travail	1 mois	2 mois	3 mois	4 mois	5 mois	6 mois	7 mois	8 mois	9 mois	10 mois	11 mois	12 mois
Mois ou Semaines ou Jours ouvrés	4 sem. 20 J	8 sem. 40 J.	12 sem. 60 J.	16 sem. 80 J.	20 sem. 100 J.	24 sem. 120 J.	28 sem. 140 J.	32 sem. 160 J.	36 sem. 180 J.	40 sem. 200 J.	44 sem. 220 J.	28 sem. 240 J.
CP acquis Jours ouvrés	2,25	4,5	6,75	9	11,25	13,5	15,75	18	20,25	22,5	24,75	27
Arrondis à	3 jours	5 jours	7 jours		12 jours	14 jours	16 jours		21 jours	23 jours	25 jours	

• **Quelles absences impactent l'acquisition des CP ?** En voici la liste :

1. Congé maladie sauf pour les salariés ayant acquis un an d'ancienneté chez azurèva (maintien du salaire et des avantages pendant 90 jours) (Art. 38, CCN) ;
2. Congé de présence parentale total, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé parental d'éducation total, congé légal pour enfant malade, congé de solidarité internationale ;
3. Période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle excédant un an et accident de trajet. Maladie non professionnelle au-delà des 90 jours (voir point 1), cure thermale ;
4. Préavis non exécuté sur demande du salarié, mise à pied, grève, jury ou témoin, congé pour création d'entreprise à temps plein, congé sabbatique et sans solde.

En tout état de cause, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à CP plus que proportionnelle à la durée de son absence (Art. L. 3141-6, C. trav.).

• **Existe-t-il des règles particulières pour certains salariés ? OUI.**

1. Les jeunes travailleurs ou apprentis, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, peuvent demander à bénéficier de 27 jours ouvrés de CP, même s'ils ne les ont pas acquis en totalité. Toutefois, les jours de CP en supplément des jours acquis ne sont pas rémunérés.
2. Les femmes salariées, âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de CP supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal ne dépasse pas 5 jours ouvrés.

## Le trait d'humour



### Organisation des CP par l'employeur

- **Comment est déterminée la période de prise des congés ?** Chez azurèva, les congés peuvent être pris dès l'acquisition des droits du 1<sup>er</sup> décembre de l'année N au 30 novembre de l'année N+1.
- **Comment fixer l'ordre des départs en CP ?** C'est l'employeur qui fixe les règles de l'ordre des départs en congé, à l'intérieur de la période de prise des congés. Il doit, au préalable, prendre l'avis des Délégués du Personnel (DP). Ces règles de l'ordre des départs, qui lui permettront de motiver un refus éventuel, doivent tenir compte de la situation familiale des bénéficiaires, des possibilités de congé du conjoint (marié ou pacsé), de leur ancienneté et d'une éventuelle activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs (*Art. L. 3141-13 et 14 C. trav.*). Les salariés mariés ou pacsés, travaillant dans la même entreprise, ont le droit à un congé simultané (*Art. L. 3141-15 C. trav.*).
- **Peut-on refuser des départs en congé ?** L'employeur est libre d'accepter ou de refuser des congés. Mais il ne peut demander à un salarié de ne pas prendre de vacances. L'employeur doit informer le salarié des dates de départ en congé au moins un mois avant le départ du salarié (*Art. D. 3141-5 et 6, C. trav.*).
- **Jusqu'à quand peut-on modifier les dates de congés ?** Sauf circonstance exceptionnelle, l'ordre et les dates de départ en congé ne peuvent plus être modifiées moins d'un mois avant le départ du salarié (*Art. L. 3141-16 C. trav.*).
- **Peut-on imposer les congés en cas de baisse d'activité ?** L'employeur devant informer le salarié au moins un mois à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle, il ne peut brusquement imposer à un salarié de prendre des congés (*Art. D. 3141-5 et 6, C. trav.*).
- **Est-il possible de fermer l'entreprise pendant les congés ?** OUI. Cependant, l'employeur doit recueillir l'avis des DP et des salariés concernés (*Art. 3141-20 C. trav.*).

### Prise des congés par les salariés

- **Un salarié peut-il prendre 5 semaines en une seule fois ?** Selon le code du travail, un salarié doit prendre au moins 10 jours ouvrés d'affilée, entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, sans pouvoir dépasser 20 jours ouvrés. En conséquence, la 5<sup>ème</sup> semaine ne peut être accolée aux 4 autres (congé principal). Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette règle sur demande du salarié.
- **Un salarié peut-il prendre ses congés par anticipation ?** NON. Il est nécessaire d'attendre d'avoir acquis ses droits à congés pour pouvoir poser des CP. Cependant, il est possible de prendre des CP dès l'acquisition des droits, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur (aucun des deux ne peut imposer la décision à l'autre de partir en congé).
- **Comment le congé peut-il être fractionné ?** Le congé principal de 20 jours ouvrés (maximum de CP pouvant être pris en continu) peut être fractionné (*Art. L. 3141-18, C. trav.*) : mais le salarié doit pouvoir prendre au moins 10 jours ouvrés de CP en continu entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.
- **La 5<sup>ème</sup> semaine doit-elle être prise en continu ?** Rien de l'oblige et rien ne l'interdit. La prise de la 5<sup>ème</sup> semaine de CP est à négocier entre l'employeur et le salarié, selon les usages en vigueur dans l'établissement.
- **L'employeur peut-il exiger ce fractionnement ?** NON. En dehors du cas de la 5<sup>ème</sup> semaine (légalement séparée du congé principal), la faculté de fractionnement, qu'elle soit mise en œuvre par l'employeur ou demandée par le salarié, implique dans tous les cas l'accord de l'autre partie. Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être effectué, sur avis conforme des DP ou, à défaut de DP, avec l'accord des salariés (*Art. 3141-20, C. trav.*).
- **Le fractionnement donne-t-il droit à des congés supplémentaires ?** Chez azurèva, les 2 jours ouvrés de fractionnement sont inclus dans les 2,25 jours ouvrés de CP acquis par mois entier de travail effectif. Ils sont acquis systématiquement sur le principe qu'il est difficile, vue l'activité d'azurèva, de prendre l'ensemble de ses congés pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

### Décompte des jours de congés

- **Comment décompter les jours de CP pris ?** Chez azurèva, pour une semaine de congés payés, il faut poser 5 jours. Si la semaine comprend un jour férié, il faut poser 4 jours de CP.
- **Comment décompter pour un salarié à temps partiel ?** Exactement de la même façon que pour un salarié à temps plein, quel que soit l'horaire de travail. Même si le salarié ne travaille habituellement que 3 jours par semaine, il posera 5 jours de CP pour une semaine de congés puisqu'il acquière 2,25 jours ouvrés par mois de travail, tout comme un salarié à temps plein.

### Report des congés

- **Le salarié peut-il exiger le report de ses congés non pris ?** OUI, mais dans certaines conditions, telles que prévues par l'ANE d'azurèva (Art. 6.2.1 : « *Les congés restants au 30 novembre ne pourront être reportés que si leurs dates ont été planifiées avec l'employeur* »).  
Trois cas ne prévoient pas le report des CP :
  1. **Maladie en cours de CP** : le salarié bénéficiera du cumul des indemnités journalières maladie et de ses congés.
  2. **Évènement familial en cours de congés** : le code du travail ne prévoit pas qu'un évènement familial (mariage, naissance, décès d'un proche, ...) puisse interrompre les congés payés, qui ne sont donc pas automatiquement reportés.
  3. **Congé parental** : pas de report prévu non plus dans ce cas.

Dans les autres cas (maladie avant le départ en congés, congé maternité, congé sabbatique ou pour création d'entreprise, report selon organisation du travail), le report des CP est possible.

- **Y-a-t-il des jours de fractionnement en cas de report ?** OUI, les règles relatives au fractionnement s'appliquent, dès lors que les conditions pour en bénéficier sont remplies.

### Indemnisation des congés

- **Comment l'indemnité est-elle calculée ?** Le code du travail prévoit que l'indemnité de CP est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la période de référence. Sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, par le salarié s'il avait continué à travailler (Art. L. 3141-22, C. trav.). L'employeur doit comparer la méthode du maintien de salaire avec celle du 1/10<sup>e</sup>, pour appliquer la plus favorable au salarié. En général, cette comparaison est faite en fin de contrat, et une régularisation est faite si nécessaire.
- **Quels éléments de salaire sont à inclure dans le calcul du 1/10<sup>e</sup> ?**
  1. Majoration pour heures supplémentaires ou pour travail de nuit ;
  2. Indemnité de CP de l'année précédente ;
  3. Avantages en nature (penser à déduire les avantages en nature correspondant aux périodes de CP) ;
  4. Prime annuelle calculée en pourcentage sur les salaires des périodes de travail (hors CP) ;
  5. Remboursement de frais excédant les dépenses engagées ;
  6. Indemnité d'astreinte ;
  7. Prime d'ancienneté ;
  8. Salaire des jours fériés chômés et payés.
- **Comment le bulletin de salaire doit-il être rédigé ?** Les dates de prise de congé doivent être clairement indiquées sur le bulletin du paie. Le montant de l'indemnité correspondante doit également y figurer.

# Glossaire

**ANE** : Accord National d'Entreprise. La dernière version, signée par l'employeur et les syndicats, date de 2012.

**CP** : Congés Payés.

**C. trav.** : Code du Travail.

**CCN du TSF** : Convention Collective Nationale du Tourisme Social et Familial. Elle porte le numéro de brochure 3151 ou le numéro d'IDCC (Identifiant de la Convention Collective) 1316.

**DP** : Délégué du Personnel. Les dernières élections professionnelles chez azurèva ont eu lieu en juillet 2012.

# Adhésion



Bulletin à découper et à renvoyer à :  
Section syndicale FO azurèva—BP 40307—01011 Bourg en Bresse cedex

Oui, je souhaite adhérer à Force Ouvrière

Nom

Prénom

Adresse complète

CP

Ville

N° de téléphone

E-mail