

Congés payés : les fixer, les indemniser

1. Fixer les congés

Vous devez impérativement accorder à vos salariés ayant acquis 30 jours de congés sur la période de référence :

- **au minimum** un congé principal d'été de 12 jours ouvrables (tous les jours sauf le dimanche) consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre ;
- **au maximum** 24 jours ouvrables de congés consécutifs entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

La 5^{ème} semaine, correspondant à 6 jours ouvrables, est prise, sauf salariés justifiant de contraintes géographiques particulières, en dehors de cette période dite estivale.

L'ordre et les dates de départ en congés sont fixés par l'employeur, communiqués aux salariés et affichés. **Ils ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.**

Les droits à congés sont identiques que l'on soit salarié à temps complet ou à temps partiel (30 jours ouvrables par an décomptés du lundi au samedi) mais réduits au prorata temporis pour les salariés n'ayant pas travaillé intégralement sur la période (entrée en cours d'année, absences non génératrices de droits, etc).

2. Fractionner les congés

Les jours de congés non pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, et hors 5^{ème} semaine, peuvent ouvrir droit à des congés supplémentaires sauf si le salarié y renonce de manière formelle (écrite).

NB : les jours de congés supplémentaires sont accordés, peu importe que ce soit l'employeur ou le salarié qui ait pris la décision de fractionner les congés.

Le salarié ayant pris plus de 12 jours mais moins de 24 jours ouvrables durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, pourra prendre ses congés restants en une ou plusieurs fois.

- Lorsque le salarié prendra **entre 3 et 5 jours sur la période 1^{er} novembre au 30 avril**, il pourra prétendre à **1 jour de congé supplémentaire**.
- Lorsque le salarié prendra **au moins 6 jours sur la période 1^{er} novembre / 30 avril**, il pourra prétendre à **2 jours de congés supplémentaires**.

3. Reporter les congés payés

Le salarié n'ayant pas pu prendre tous ses congés avant la fin de la période ne les perd pas forcément.

Le Code du Travail prévoit en effet le report des congés non pris à la fin de la période de prise des congés (31 mai 2009 pour les congés acquis entre le 1^{er} juin 2007 et le 31 mai 2008) au profit des salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

De la même manière, les juges ont admis le report des congés :

- en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail ayant empêché le salarié absent de les prendre avant la fin de la période (arrêts de la Cour de Cassation du 27 septembre et du 29 novembre 2007) ;
- mais également en cas de maladie non professionnelle (arrêt du 24 février 2009).

En tout état de cause, vous devrez désormais gérer vos plannings de congés en tenant compte du droit à report des salariés ayant été absents pour maladie.

La convention collective et un accord individuel peuvent également prévoir ce report.

4. Indemniser les congés

Durant leurs congés, vos salariés doivent percevoir une indemnité égale à 1/10 de la rémunération qu'ils ont perçue durant la période de référence, sans toutefois être inférieure aux salaires qu'ils auraient perçus s'ils avaient travaillé.

Cette comparaison s'opère logiquement à chaque prise de congés mais une régularisation annuelle est tolérée par l'Administration.

NB : le droit à congé payé est d'ordre public : le salarié doit impérativement les prendre et ne peut pas demander à se les faire payer sans les prendre.

Comment procéder ?

- Elaborer une fiche de demande de congés payés sur laquelle vos salariés pourront vous faire part de leurs souhaits de congés.
- Faire éventuellement figurer sur cette fiche une clause selon laquelle le salarié qui désire ne pas prendre 24 jours de congé principal sur la période estivale renonce expressément aux jours de congés supplémentaires au titre du fractionnement.
- Remettre cette fiche à vos salariés.
- Recueillir les fiches.
- Consulter vos représentants du personnel si vous en avez.
- Consulter votre convention collective ou vos éventuels accords collectifs.
- Fixer la période des congés, la porter à la connaissance des salariés au 1^{er} mars de chaque année, fixer l'ordre puis les dates des départs en congés.
- Communiquer individuellement les dates de départ et afficher le planning. Vous ne pouvez plus en modifier les dates fixées moins d'un mois avant le départ de vos salariés.