



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTE PRIVEE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Le 26 juin 2017



Page juridique SANTE PRIVEE

Les congés annuels - 1ère partie.

La période estivale est généralement le moment choisi par les salarié.e.s pour prendre leurs congés payés. Il convient, afin que chacun puisse être au clair avec ces droits, de rappeler quelques fondamentaux sur le « droit aux congés payés ».

Il existe un certain nombre de congés spéciaux soumis à des conditions, et/ou autorisations, qui peuvent ne pas être rémunérés : congés sans solde, sabbatiques, pour événements familiaux, de solidarité familiale, de proche aidant, pour création d'entreprise....

Les congés payés sont destinés à tous les salarié.e.s et effectifs dès l'embauche du/de la salarié.e.

Conséquence :

La période d'essai, le CDD, la mission effectuée par un.e travailleur.se temporaire... ouvrent droit à la perception de congés payés généralement sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés, la prise effective des congés étant parfois difficile au sein de l'entreprise.

La/le salarié.e bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail (de date à date, par ex : du 8 juin 2017 au 8 novembre 2017, si un.e salarié.e a travaillé 6 mois, il/elle peut prétendre à 15 jours de congés payés.

Précision : Les jours ouvrables renvoient à l'ensemble de la semaine à l'exception du repos dominical, généralement le dimanche et les jours fériés chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrés renvoient aux jours normalement travaillés, habituellement du lundi au vendredi, ou parfois jusqu'au samedi (si l'entreprise est ouverte le samedi).

L'article L.3141-6 du Code du Travail rappelle que l'absence du/de la salarié.e.s entraîne une réduction de ses droits au congés mais qui doit être proportionnelle à la durée de son absence.

Astuce : L'article L.3141-7 dispose que « Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L.3141-3 et L.3141-6 **n'est pas un nombre entier**, la durée du congé est portée au **nombre entier immédiatement supérieur** »

La période de référence :

Période pendant laquelle se calcule le nombre de jours de congé. En principe la durée court du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. (Art R.3141-4 Code du Travail). En outre, l'article L.3141-10 du Code du Travail prévoit que le début de la période de référence peut être prévu par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

Aux congés payés « classiques » peuvent être prévus des congés supplémentaires pour une ou plusieurs catégories de personnes : « Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. » (art L.3141-9 du Code du Travail).

A cela des congés majorés peuvent aussi être accordés en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. (art L.3141-10 alinéa 2 du Code du Travail).

Focus : Fermeture de l'entreprise pendant les congés.

L'employeur après avis et consultation du comité d'entreprise peut décider de fermer son entreprise pour la période des congés. (art L.2323-6 du Code du Travail).

- **Soit l'entreprise ferme 30 jours, donc la totalité de la durée légale des congés ; cette fermeture doit se matérialiser en deux fermetures distinctes : une s'assimilant aux quatre semaines de congé, la seconde à la cinquième semaine.**
- **Soit si l'entreprise ferme plus de 30 jours, donc excède la durée légale de congés payés, une indemnité doit être versée aux salarié.e.s.**

Il sera abordé dans une prochaine lettre juridique l'organisation des congés et les indemnités de congés payés.

Secteur LDAJ