

Congés payés : quelques questions pratiques

L'été arrive et les congés payés aussi. A cette occasion, de nombreuses questions pratiques peuvent se poser. Nous en avons sélectionné quelques-unes.

Acquisition des congés payés

Quelle est l'incidence de l'activité partielle et de l'APLD sur les congés payés ?	Les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour l'acquisition des congés payés. L'indemnité de congés payés reste calculée sur la rémunération habituelle du salarié et non sur la base des indemnités d'activité partielle. Si les congés acquis durant une période d'activité partielle sont dus sous forme d'indemnité compensatrice, l'employeur doit la verser en plus de l'indemnité d'activité partielle.
Le salarié licencié à tort acquiert-il des congés durant sa période d'éviction ?	Lorsqu'un salarié irrégulièrement licencié est réintégré dans l'entreprise, il peut prétendre aux congés payés qu'il aurait dû acquérir s'il avait travaillé durant la période d'éviction, c'est-à-dire entre la date de son licenciement et celle de sa réintégration effective, à condition toutefois qu'il n'ait pas occupé un autre emploi durant cette période (Cass. soc., 1 ^{er} déc. 2021, n° 19-24.766) (1).
Le salarié en arrêt suite à une rechute d'accident du travail acquiert-il des congés ?	Dès lors que la durée de l'absence initiale pour accident du travail n'a pas excédé la limite d'un an, l'absence pour rechute est également assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et ce, dans la limite totale d'un an. L'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (ou pour maladie professionnelle) est donc assimilé à du temps de travail effectif dans la limite d'un an pour l'acquisition des congés payés (2).
En acquiert-il en cas de maladie non professionnelle ?	Le salarié absent pour maladie non professionnelle n'acquiert pas de congés durant sa période d'absence, ce en quoi le code du travail est en contradiction avec la directive européenne sur le temps de travail du 4 novembre 2003, selon laquelle tout salarié doit bénéficier d'au moins 4 semaines de congés payés par an, sans distinguer selon la cause de son absence (2).
Les congés supplémentaires attribués aux jeunes de moins de 21 ans sont-ils proratisés ?	Les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, à bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Toutefois, les jours de congé s'ajoutant à ceux qu'ils ont acquis ne sont pas rémunérés : il s'agit de congés sans solde, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle plus favorable.
Que se passe-t-il en cas de contestation sur le nombre de jours de congés acquis ?	En cas de contestation sur le nombre de jours de congés acquis par le salarié, si l'affaire est portée devant le juge, il reviendra à l'employeur – et non au salarié – de prouver le nombre de jours effectivement acquis par celui-ci.

(1) L'arrêt du 1^{er} décembre 2021 constitue un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation considérant jusque-là que la période d'éviction ne permettait pas au salarié d'acquérir des jours de congés payés mais lui donnait droit à une indemnité d'éviction.

(2) Cette directive n'a pas d'effet direct dans les litiges opposant un salarié et un employeur de droit privé. En revanche, elle est directement applicable aux employeurs exerçant une mission de service public : leurs salariés peuvent l'invoquer pour bénéficier de ces 4 semaines minimales de congés.

Prise et report des congés payés

Le salarié partant en congés payés sans autorisation commet-il un abandon de poste ?	Le salarié ne peut pas partir en congés sans l'accord de son employeur. Il doit en respecter les dates et reprendre le travail à la date prévue. Mais pour être considéré comme étant en abandon de poste, l'employeur doit démontrer qu'il ne lui avait pas accordé son autorisation. Ce n'est pas au salarié de démontrer qu'il l'avait obtenue. En revanche, le salarié ne commet pas de faute s'il est parti aux dates initialement convenues mais modifiées tardivement par l'employeur.
Le salarié n'ayant pas pris tous ses congés les perd-il en fin de période ?	Si le salarié a été mis en mesure par l'employeur de prendre ses congés mais ne les a pas pris, il les perd effectivement en fin de période. Mais il faudra toutefois que l'employeur démontre qu'il l'avait bien mis en mesure de les prendre. Si le salarié ne pose pas ses congés, l'employeur ne doit pas hésiter à le mettre en demeure de le faire pour parer à toute contestation ultérieure. En effet, l'employeur n'ayant pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés est passible de dommages et intérêts.

Un salarié peut-il renoncer à prendre ses congés et en demander le paiement ?	Un salarié ne peut pas renoncer à prendre ses congés et en demander le paiement, même si l'employeur est d'accord. Le droit au congé doit s'exercer en nature : les jours de congé doivent être pris. Il y a toutefois des exceptions à cette règle : rupture du contrat de travail, capitalisation de la 5 ^e semaine de congés en vue de bénéficier d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise.
La 5 ^e semaine de congés payés peut-elle être librement modifiée par l'employeur ?	La 5 ^e semaine de congés payés n'est pas traitée différemment des 4 premières : si l'employeur souhaite en modifier les dates de prise, il doit respecter un délai de prévenance d'un mois (ou autre délai conventionnel) avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles. La même règle s'applique aux jours supplémentaires conventionnels.
Les congés payés doivent-ils obligatoirement être pris par journée entière ?	La prise de congés payés par demi-journées n'est pas prévue par le code du travail mais rien n'empêche le salarié et l'employeur de s'entendre sur ce point. Le décompte horaire des congés n'est en revanche pas admis par la jurisprudence (Cass. soc., 11 mars 1998, n° 96-16.553).
Les salariées en congé maternité ou en congé parental bénéficient-elles d'un report de congés ?	Les salariées en congé de maternité ou d'adoption peuvent prendre leurs congés payés à la fin de celui-ci et ce, même si la période de prise est écoulée. Pour les salariées en congé parental, la situation est un peu différente : si le congé parental fait immédiatement suite au congé maternité, les congés payés non pris seront perdus (1). Les salariées ont donc tout intérêt à prendre leurs congés payés entre le congé maternité et le congé parental.

(1) Cette position est toutefois contraire à celle de la CJUE, qui considère que les congés payés acquis avant le départ en congé parental doivent pouvoir être pris à l'issue de celui-ci.

Statut du salarié en congés payés

Un salarié peut-il travailler durant ses congés payés ?	Les congés payés doivent permettre au salarié de se reposer de son travail. Il a notamment l'interdiction de travailler pendant ses congés, que ce soit pour son employeur ou pour une autre entreprise (1). Il y a toutefois des exceptions : s'il occupe plusieurs emplois, il est possible qu'il soit en congé chez l'un de ses employeurs mais obligé de travailler à ces mêmes dates chez un autre. Il peut également, avec l'accord de son employeur, conclure un « contrat vendanges ».
Le salarié doit-il répondre à l'employeur qui le sollicite pendant ses congés ?	Durant ses congés, le salarié doit en principe bénéficier d'un repos effectif et n'est donc pas tenu de répondre aux sollicitations de son employeur : cela porterait atteinte à son droit au repos. Ce principe doit toutefois être nuancé et appliqué en bonne intelligence : si la demande de l'employeur est légitime (en cas d'urgence notamment) et que le dérangement causé au salarié est minime, le refus de ce dernier de répondre à une sollicitation de l'employeur pourrait être considéré comme fautif (2).
Un élu du personnel peut-il assister à des réunions liées à son mandat durant ses congés ?	Le mandat du représentant du personnel n'est pas suspendu durant ses congés payés et il peut donc être amené à participer à des réunions au cours de ceux-ci. Si ces réunions sont organisées à l'initiative de l'employeur, il peut bénéficier ultérieurement de congés supplémentaires pour rattraper les congés « amputés » du fait de ces réunions.
Un salarié en congés payés a-t-il droit à un congé pour événement familial ?	En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage plus favorables, un événement familial (naissance, décès, mariage...) survenant alors que le salarié est déjà en congés payés ne lui permet pas de bénéficier de jours supplémentaires. Si l'événement survient avant ou après les congés, le salarié pourra en revanche bénéficier des jours afférents (et, le cas échéant, les accoler à ses congés payés).
Peut-on licencier un salarié pendant ses congés ?	L'absence pour congés payés ne confère pas au salarié une protection particulière. Il peut donc être convoqué à entretien préalable et être reçu dans le cadre de cet entretien pendant ses congés (il doit toutefois bénéficier d'un délai suffisant pour organiser sa défense). Attention toutefois : s'il s'agit d'une salariée en congé maternité prenant des congés payés immédiatement à la suite de celui-ci, elle est – durant ses congés payés – protégée contre la rupture de son contrat de travail (protection absolue).

(1) Le salarié travaillant durant ses congés hors des cas admis prend le risque d'être sanctionné par son employeur, notamment s'il en profite pour exercer une activité chez un concurrent intervenant dans le même secteur d'activité.

(2) A ainsi été jugé justifié le licenciement pour manquement à son obligation de loyauté d'un salarié en arrêt maladie ayant refusé de communiquer un code d'accès informatique à son employeur (Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343). Cette solution est selon nous transposable au salarié en congés payés.