

## Congé Payé :

La prise de congés payés est un droit , et même une obligation pour les salariés.

L'employeur ne peut pas faire obstacle à la prise d'un tel repos.

Selon la loi, tout "**salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur** » quel que soient son **type de contrat** (CDD, CDI, intérim) et son **ancienneté**, soit 30 jours ouvrables, ou 25 jours ouvrés par an (5 semaines).

Un jour ouvrable est un jour habituellement travaillé, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche) et des jours fériés non travaillés.

La période de prise de congés payés est fixée soit par **accord d'entreprise, d'établissement ou par convention ou accord de branche** : **article L3141-15 Code travail** ; à défaut, l'**employeur** fixe la période de prise des congés, après avis du Comité social et économique (CSE)

L'employeur doit tenir compte de : (sauf critères fixés par accord ou convention)

### Article L3141-16 code travail

- **La situation familiale** : possibilités de congé, de l'époux(se) ou du partenaire (Pacs,) **Code travail, art. L. 3141-14**, la présence au foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
- **L'ancienneté** ;
- **L'activité chez un ou plusieurs autres employeurs** (si travail à temps partiel).

Le salarié peut proposer à son employeur, ses dates de congés souhaitées

L'employeur peut les accepter ou les refuser, (il bénéficie d'un pouvoir de direction) en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.



PREVENTION GAGNANTE BTP

Performance Economique

Il peut donc tout à fait refuser une demande de congés payés, **à partir du moment où cette décision n'est pas abusive, et tient compte** des contraintes d'activité de l'entreprise.

Le refus de l'employeur peut être justifiée pour diverses raisons :

- Circonstances exceptionnelles.
- Assurer la continuité de l'entreprise
- Répondre à une période d'activité intense

- Il existe certaines situations où le **refus de l'employeur** d'accorder les congés payés est **abusif** et dans lesquelles le salarié est en droit de **contester ce refus**.

- Dans le cas où un salarié dépose une demande de congés payés, à laquelle l'employeur n'a pas apporté de réponse, « **le silence laisse présumer une acceptation tacite de la**

*demande de congés payés »*, l'employeur ne pourra pas invoquer l'absence d'autorisation pour le licencié.

### **Cass. Soc, 23 /01/2002, n°99-46143**

En l'absence d'accord, l'ordre et les dates de départ fixés, ne **peuvent plus être modifiés moins d'un mois** avant la date prévue du départ en congés, **sauf en cas de circonstances très exceptionnelles**.

### **Article L3141-16**

Il existe une période de prise des congés payés pendant laquelle le **congé principal** doit être pris **en une seule fois (période** du 1er mai au 31 octobre **de chaque année)**, **article L3141-13 Code travail**

La durée du congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre doit être de **12 jours au minimum** et **ne peut excéder 24 jours ouvrables, soit 4 semaines** : **Article L3141-18 code travail** et **article L3141-17 Code travail**

Le salarié qui ne respecte pas les dates de début et de fin des congés payés **commet une faute** ; en effet il ne peut pas décider seul de ses congés payés.

Ce comportement du salarié peut justifier une sanction, voire un licenciement pour cause réelle et sérieuse, voire faute grave (ex : cas de récidive).



## **PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

Pour sanctionner le salarié, *l'employeur doit avoir respecté : ses obligations d'information sur la période de prise des congés payés, l'ordre et les dates de départs en vacances* (cf. supra)

Le fait que l'employeur ne respecte pas ses obligations en matière de fixation des plannings de congés, peut constituer une circonstance atténuante ou même exonératoire de la faute grave du salarié qui est parti en congés sans autorisation.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé.

Si le salarié n'a pas pu prendre ses congés payés du fait de son employeur, celui-ci devra lui permettre de prendre ses jours de congés à une autre date.

Si l'employeur ne permet pas au salarié de prendre ses congés payés, ce dernier peut saisir **dans un délai de 3 ans** le conseil de prud'hommes afin d'obtenir des **dommages et intérêts en réparation du préjudice subi**

### **Cour de Cassation, Chambre sociale, 27 /09/2006, 04-47.431, Inédit**

L'employeur encourt une contravention de 5<sup>e</sup> classe (amende de 1.500 €) **Article R3143-1**

Il appartiendra alors à l'employeur de démontrer devant le juge qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour permettre, au salarié de prendre ses congés payés

**Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13/06/ 2012, 11-10.929**

### **Fermeture entreprise pour congés annuels :**

Les conventions collectives du bâtiment précisent que lors d'une consultation des membres du CSE, l'employeur indique les dates prévisibles de fermeture de l'entreprise.

Les conventions prévoient que les dates de fermeture définies par l'employeur, sont communiqués à chaque salarié, **au moins 2 mois avant la fermeture de l'entreprise.**

En l'absence d'accord collectif l'employeur peut choisir de fermer ***l'entreprise pour congé annuel***, et imposer à tous ses salariés de partir en même temps en congé.

L'employeur doit consulter le comité social et économique CSE, et informer les salariés suffisamment à l'avance.

Lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement (**art. L. 3141-19**). L'accord du salarié n'est pas nécessaire, même en cas de fractionnement du congé principal.

L'employeur peut imposer la fermeture à un salarié même s'il n'a pas acquis assez de Congés Payés pour faire face à la durée de la fermeture (derniers embauchés).

Ces jours ne seront alors pas indemnisés sauf si la fermeture excède le nombre de jours de congés légaux ; cette règle figure désormais à **l'article L. 3141-31** du Code du travail



## **PREVENTION GAGNANTE BTP**

### **Performance Economique**

Si des salariés n'ont pas assez de congés, l'employeur peut proposer aux salariés concernés de prendre des jours de congés par anticipation ; mais n'a pas le droit de leur imposer.

Si un salarié ne veut pas prendre ses congés par anticipation il devra poser un congé sans solde.

Ce salarié peut éventuellement prétendre à une aide financière versée par Pôle Emploi, pour congés non payés.

Cette aide est ouverte au salarié qui, peut prétendre à l'aide de retour à l'emploi (ou à l'allocation de solidarité spécifique) pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement,

Le salarié doit faire une demande d'aide auprès de l'agence Pôle emploi

Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise et des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.

### **Décret 26/07/ 2019 régimes d'assurance chômage article 37 JO 28/07**

- En plus des congés légaux, des jours de congés supplémentaires sont attribués aux salariés du BTP selon leur ancienneté (dans une ou plusieurs entreprises du BTP) *elle est calculée depuis le début de leur carrière dans ce secteur.*

**Les droits supplémentaires à congés payés sont appréciés au 31 mars de chaque année :**

#### **Pour les ouvriers, ETAM et cadres du bâtiment :**

- 2 jours, après 5 ans de présence dans l'entreprise, ou 10 ans en qualité de Cadre ou d'ETAM dans le BTP
- 3 jours, après 10 ans de présence dans l'entreprise, ou 20 ans en qualité de Cadre ou d'ETAM dans le BTP.

La Caisse de congés payés verse au salarié une indemnité de congés payés pour ses jours d'ancienneté utilisés.

C'est l'employeur qui indemnise le salarié, *si l'entreprise n'est pas rattachée à une caisse*



### **PREVENTION GAGNANTE BTP**

#### **Performance Economique**

#### **Pour les ouvriers, ETAM et cadres des TP :**

Dans les entreprises de TP, les ETAM et les cadres disposent des mêmes droits à congés payés supplémentaires pour ancienneté, que les ETAM et les cadres du Bâtiment.

Les ouvriers des TP disposent de droits à congés payés supplémentaires au titre de leur ancienneté.

Ces droits, correspondent à :

- 2 jours pour ancienneté de 20 ans dans l'entreprise
- 4 jours pour ancienneté de 25 ans dans l'entreprise
- 6 jours pour ancienneté de 30 ans dans l'entreprise

#### **Droits supplémentaires à congés :**

##### **1/ Salariés ayant des enfants :**

En fonction de l'âge du salarié les droits ne sont pas les mêmes :

- Si le salarié a moins de 21 ans, il bénéficie *d'un à deux jours supplémentaires de congés payés par enfant à charge.*

- Si le salarié est âgé de plus de 21 ans, il peut bénéficier d'un ou deux jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge, mais *sans que le total des congés payés ne dépasse 30 jours ouvrables*.

**2/ Jeunes < 21 ans** : qui ont acquis moins de 30 jours ouvrables de congés, peuvent obtenir **des autorisations d'absence non rémunérées** de façon à disposer d'un total de 30 jours de repos, en cumulant les droits à congés payés acquis, et les autorisations d'absence.



PREVENTION GAGNANTE BTP  
Performance Economique