



Les congés payés : tout savoir sur vos droits et les modalités d'acquisition

Fiche pratique publié le 11/04/2023, vu 2359 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Les congés payés : maîtrisez vos droits et obligations en tant que salarié ou employeur, pour profiter sereinement de vos vacances et éviter les litiges en droit du travail.

Le droit aux congés payés est un élément essentiel du droit du travail en France. Il est important pour les employeurs et les salariés de connaître leurs droits et obligations en matière de congés payés. Dans cet article, nous vous proposons d'examiner les règles qui régissent les congés payés, en nous appuyant sur le Code du travail et la jurisprudence française.

I. Les principes généraux des congés payés

A. La durée légale des congés payés

Selon l'article L3141-3 du Code du travail, chaque salarié a droit à un congé payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit 5 semaines de congés payés par an, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, temps plein ou temps partiel). Il convient de noter que les jours fériés et les jours de repos légaux ne sont pas considérés comme des jours ouvrables.

B. La période de référence

La période de référence, telle que définie par l'article L3141-1 du Code du travail, est la période de 12 mois consécutifs (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours) pendant laquelle le salarié acquiert ses droits à congé. Toutefois, une convention ou un accord collectif peut prévoir une autre période de référence, à condition qu'elle ne dépasse pas 12 mois.

C. La prise des congés payés

La prise des congés payés doit être organisée en tenant compte des besoins du salarié et de ceux de l'entreprise. L'article L3141-16 du Code du travail prévoit que les congés payés doivent être pris en une seule fois, sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Néanmoins, un salarié ne peut prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs de congés payés (art. L3141-17).

II. Les modalités d'acquisition des congés payés

A. Le décompte des jours de congé

Le décompte des jours de congé est effectué en jours ouvrables, conformément à l'article L3141-2 du Code du travail. Un jour ouvrable est un jour qui n'est ni un dimanche, ni un jour férié. Les jours

de congés payés sont décomptés en jours ouvrables, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié.

B. Les absences considérées comme du travail effectif

Certaines absences sont considérées comme du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, en vertu de l'article L3141-5 du Code du travail. Parmi ces absences, on peut citer :

- les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, ou congé de proche aidant ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les absences pour formation professionnelle ;
- les absences pour exercice d'un mandat syndical.

C. Les reports et les délais de prévenance

Lorsqu'un salarié n'a pas pris l'intégralité de ses congés payés durant l'année, il peut demander à reporter les jours non pris sur l'année suivante. Toutefois, ce report n'est possible que si l'employeur a respecté ses obligations en matière d'organisation des congés et que le salarié n'a pas pu prendre ses congés pour des raisons indépendantes de sa volonté (art. L3141-22 du Code du travail).

En ce qui concerne les délais de prévenance, l'article L3141-13 du Code du travail prévoit que l'employeur doit informer les salariés de la date de leurs congés payés au moins un mois avant leur début. De leur côté, les salariés peuvent demander à prendre leurs congés payés au moins deux mois avant la date souhaitée.

III. La rémunération pendant les congés payés

A. Le principe de la rémunération

Les congés payés sont rémunérés par l'employeur conformément à l'article L3141-23 du Code du travail. La rémunération doit être versée au salarié au plus tard à la date habituelle de versement des salaires.

B. Le calcul de l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de ses congés. L'article L3141-24 du Code du travail prévoit que l'indemnité doit être égale :

1. Soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
2. Soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant ses congés.

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité la plus favorable pour ce dernier.

IV. Les sanctions en cas de non-respect des règles relatives

aux congés payés

A. La responsabilité de l'employeur

L'employeur qui ne respecte pas les règles relatives aux congés payés s'expose à des sanctions pénales et civiles. Selon l'article L3141-31 du Code du travail, le fait de ne pas accorder de congés payés ou de ne pas les rémunérer peut entraîner une amende de 1 500 € par infraction constatée.

B. Les actions en justice du salarié

En cas de litige relatif aux congés payés, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, conformément à l'article L1411-1 du Code du travail. Le salarié dispose d'un délai de deux ans à compter de la fin du contrat de travail pour agir en justice (art. L1471-1 du Code du travail).

Conclusion

Les congés payés sont un droit fondamental pour les salariés en France. Il est primordial pour les employeurs et les salariés de connaître les règles qui régissent ce droit, afin d'assurer une bonne gestion des congés et d'éviter les litiges. En cas de doute ou de difficulté, il est recommandé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour obtenir des conseils adaptés à votre situation.

Le Bouard Avocats

4 PLace Hoche, 78000, Versailles

<https://www.lebouard-avocats.fr/>