

Si le/la salarié-e est malade pendant ses congés, ou avant son départ en vacances, peut-il/elle les reporter ?

Si le/la salarié-e est malade pendant ses congés, il/elle ne peut pas exiger de son employeur un report de ses congés payés. Si un médecin lui a prescrit un arrêt de travail, il/elle peut cependant envoyer cet arrêt à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) et percevoir les indemnités journalières de Sécurité sociale auxquelles il/elle a droit, s'il/elle en remplit les conditions. Ce versement est sans incidence sur la rémunération perçue par le/la salarié-e pendant ses vacances.

Si le/la salarié-e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail.

Même si la période des congés est close lorsque son arrêt de travail prend fin, le/la salarié-e ne perd pas ses droits à congés payés. Comme le précise la Cour de cassation, « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

Si le contrat de travail a pris fin, le/la salarié-e a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

C'est l'employeur qui fixe la période et les dates de congés. Il doit tenir compte de la situation familiale des salarié-e-s pour cela et les en informer au moins un mois à l'avance. Pendant les congés, l'employeur verse au/à la salarié-e une indemnité de congés payés. S'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée. Si un-e salarié-e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail. Si le/la salarié-e tombe malade durant ses congés, la durée des congés n'est pas prolongée.

L'ensemble des fiches « Connaitre ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits>

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires:
Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

La prise des congés payés en 8 questions



Un·e salariée peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non. Sauf accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, **la loi donne le pouvoir à l'employeur de fixer la période et les dates de congés de ses salariés.** Cependant, la période des congés d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année, sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point. Ainsi, un chef d'entreprise ne peut contraindre un·e salariée à prendre quatre semaines de vacances en avril. En revanche, il peut lui imposer de partir en juin ou en septembre.

Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salariés pour fixer leurs dates de vacances. Les conjoint·e·s et les partenaires lié·e·s par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Les parents qui ont des enfants scolarisés ont légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salariée·s sans enfant.

Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salariée·s doivent être informé·e·s de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante

de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le/la salarié·e. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au/à la salarié·e de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

Peut-on poser des congés payés pendant un préavis ?

En principe non, sauf si employeur et salariée en sont d'accord.

Les jours de congé pris pendant un préavis suspendent celui-ci :

- Si les dates de vacances n'ont pas été fixées avant le début du préavis, ni l'employeur ni le/la salarié·e ne peuvent exiger de prendre des congés pendant cette période ;
- Si une démission ou un licenciement intervient pendant les congés payés, le préavis ne commence à courir qu'au retour dans l'entreprise.

Le/la salarié·e reçoit une indemnité compensatrice de congé pour la fraction de congé, dont il/elle n'a pas bénéficié.

Peut-on reporter les congés non pris sur l'année suivante ?

Les salariée·s doivent bénéficier chaque année de leur droit à congés payés. Ni un employeur ni un·e salarié·e ne peut imposer à l'autre un report de tout ou partie des congés payés sur l'année suivante. Malgré tout, dans la pratique, un tel arrangement avec l'accord exprès des parties est possible.

Un employeur peut-il exiger le fractionnement des congés ?

La règle à retenir est la suivante : un congé de 12 jours ouvrables minimum doit pouvoir être pris en continu

pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. L'employeur ne peut en demander le fractionnement. En revanche, les jours restant dus peuvent être pris en plusieurs fois.

Si le/la salarié·e ne prend pas l'intégralité de son congé principal de 4 semaines durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre, il peut bénéficier de jours de congés supplémentaires pour fractionnement :

- deux jours ouvrables s'il ou elle prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période ;
- un jour ouvrable s'il ou elle prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période.

Quelle rémunération pendant les congés ?

Lorsque le/la salarié·e prend ses congés, l'employeur doit calculer le montant de son indemnité de congé. Pour cela, il doit effectuer pour chaque salarié·e deux méthodes de calcul : **celle du « maintien » du salaire et celle dite « du dixième ».** Il doit retenir l'indemnité la plus favorable des deux.

La méthode du maintien du salaire correspond à la rémunération qu'aurait perçu le/la salarié·e pendant le congé, s'il ou elle avait travaillé durant cette période. La méthode dite du dixième correspond au dixième de la rémunération brute perçue par le/la salarié·e entre le 1^{er} juin de l'année N-2 et le 31 mai de l'année N-1.