



**S O C I A L**  
N E W S

# CONGES PAYES & COVID

## SOMMAIRE

01

QUELLE DUREE DE  
DROITS A CONGES ?

02

LA PRISE DES  
CONGES

03

L'INDEMNITE DE  
CONGES PAYES

**La prolongation des interruptions d'activité liées à la situation sanitaire est venue soulever des questions de plusieurs ordres s'agissant des congés annuels :**

- **l'acquisition de droits à congés pendant les périodes d'activité partielle (1)**
- **les modalités de prise des congés (2)**
- **le calcul de l'indemnité de congés payés (3)**

# 01

## QUELLE DUREE DE DROITS A CONGES ?

### Le principe est connu :

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables par mois intégralement travaillé selon son horaire. En cas de mois incomplet on regroupe les semaines intégralement travaillées selon l'horaire applicable par 4 et chaque paquet de 4 semaines donne droit à 2,5 jours ouvrables. Afin de ne pas avoir une réduction des droits à congés plus que proportionnelle à la durée de l'absence on regroupe enfin les jours des semaines incomplètes et on attribue un prorata de jours en fonction du nombre de jours travaillés par rapport à 20 quand le salarié travaille 5 jours par semaine.

Pour les absences il y a lieu de distinguer les absences assimilées par la loi ou la convention collective à du temps de travail effectif et celles qui ne le sont pas.

### Qu'en-est-il des périodes d'activité partielle pour l'acquisition de droit à congé ?

Quand l'activité partielle n'entraîne qu'une réduction de l'horaire quotidien la question ne se pose pas puisque les congés s'acquièrent en fonction d'un nombre de jours travaillés et non pas en fonction d'un nombre d'heures.

Quand la réduction du temps de travail s'effectue par chômage plusieurs journées et a fortiori quand l'activité est totalement suspendue c'est l'article R 5122-11 du code du travail qui apporte la réponse : « La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés »

Ainsi pendant plusieurs mois d'absence sans limitation le salarié acquiert des congés mais comment les prendre ?

# 02

## LA PRISE DES CONGES

Les congés se prennent à partir du 1er mai et que la période normale de prise de vacances se termine le 31 octobre.

Il est possible d'avoir selon les entreprises et les secteurs d'activité des périodes différentes.

La prise des congés suppose qu'un planning soit établi par l'employeur après avoir collecté les souhaits de son personnel. Ce planning doit être communiqué aux salariés au moins 1 mois avant le départ.

Quand une circonstance exceptionnelle entraîne des réductions d'activité, un employeur peut-il placer ses collaborateurs en congé ?

Par accord avec chacun, il est possible de faire prendre des congés immédiatement c'est à dire sans un délai minimum d'information.

Il convient à présent d'envisager les 3 situation liées à l'absence d'accord individuel:

**1 - Si des dates de congés pas encore pris avaient été arrêtées:**

Le principe est pas de modification unilatérale par l'employeur des dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Toutefois ce délai d'un mois n'est pas applicable en cas de circonstances exceptionnelles : cette précision apportée par l'article L 3141-16 2° du code du travail a permis de placer des salariés en congés annuels avec un délai réduit pendant les périodes de confinement .

# 02

## LA PRISE DES CONGES

### 2 - Si aucune date de congé non encore pris n'existe

il faut un délai d'un mois pour imposer la prise de congés au salarié (article D 3141-6 du code du travail " l'ordre de départ en congé est communiqué par tout moyen à chaque salarié un mois avant son départ ").

### 3 - A défaut d'accord de branche prévoyant un délai réduit par rapport à ce délai d'un mois

Un accord d'entreprise ou d'établissement a pu prévoir un délai réduit jusqu'à un jour pour imposer la prise de congé dans la limite de six jours de congés ainsi que prévoir le fractionnement des congés sans l'accord du salarié et déroger à la règle du congé simultané pour des conjoints et des personnes liées par un PACS travaillant dans la même entreprise .

**Cette possibilité initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2020 a été prorogée jusqu'au 30 juin 2021 et au cours du mois de mai le Parlement examine une nouvelle prorogation de cette possibilité .**

Par accord d'entreprise il faut entendre un accord par référendum à la majorité qualifiée des deux tiers dans les entreprises de moins de 20 salariés en l'absence de représentants du personnel.

Si dans une entreprise dont l'effectif est compris entre 11 et 49 salariés il existe un comité social économique, l'accord d'entreprise doit être conclu avec le ou les titulaires.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés c'est la représentation syndicale qui est prioritairement compétente pour conclure un accord et après avoir vérifié l'absence de mandatement syndical un accord collectif avec les titulaires siégeant au comité social économique est possible.

# 03

## L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

Le principe est le suivant:

Pendant les congés, le salarié perçoit une indemnité égale au dixième du total des salaires bruts versés entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N.

En pratique, on assure le maintien du salaire et à la fin de la prise des congés, c'est à dire généralement au début de l'année N+1 on compare le total des maintiens avec le montant résultant du dixième .

**La précision à apporter par rapport à la situation actuelle de suspension ou de réduction d'activité traitée dans le cadre de l'activité partielle c'est qu'il faut reconstituer le brut correspondant au salaire qui aurait été versé s'il n'y avait pas eu chômage.**

Bien entendu, puisque le salaire "fictif "sera pris en considération, les indemnités versées au titre de l'activité partielle seront exclues de l'assiette annuelle sur laquelle se calcule le dixième.

### CONCLUSION

L'acquisition des congés n'est pas affectée par le recours à l'activité partielle. il en est de même pour le calcul de l'indemnité qu'il s'agisse de celle versée pendant la prise des congés ou de celle versée lors de la rupture du contrat de travail.

**La particularité liée à la crise COVID est finalement ailleurs. Par suite des réductions et suspensions d'activité, il reste à trouver le moment de la prise des congés.** Des mesures ont été définies par l'Etat pour participer au financement mais le code du travail n'a pas été ou n'a pu être modifié pour concevoir une solution autre que le report : en mai 2021 des congés non pris vont devoir être reportés sur les mois à venir.

**Mieux vous informer,  
nous rapprocher de vous  
et encore mieux vous conseiller.  
Notre spécialiste social  
reste à votre écoute**

