



NUMÉRO 19

LE POINT

CSE

LES CONGÉS

PAYÉS

NUMÉRO 19

LE POINT

CSE

LES CONGÉS

“

Depuis leur création en 1936, les règles régissant les congés payés ont considérablement progressé. Ces avancées incluent l'extension de la durée des congés, la garantie du droit au repos, ainsi que l'obligation pour les employeurs de garantir la prise effective des congés. De plus, il n'est plus nécessaire d'avoir accompli un temps de travail minimum pour acquérir le droit aux congés.

La réforme la plus significative récente a été introduite par la loi Travail du 8 août 2016 (n° 2016-1088), qui donne la priorité aux accords collectifs, qu'ils soient d'entreprise ou, à défaut, de Branche, pour déterminer les droits aux congés payés et leurs conditions d'application, tout en préservant un ensemble de règles impératives. En l'absence d'accord, des règles subsidiaires s'appliquent.

Ce Point CSE (qui n'en est pas vraiment un en fin de compte), offre une vue d'ensemble sur le régime complexe des congés payés, couvrant l'acquisition des droits, leur indemnisation, la prise effective des congés.

Ce supplément que vous recevrez avec le bulletin fédéral dans vos boîtes aux lettres en pleine période estivale sera l'occasion de faire un tour d'horizon, que vous soyez membre du CSE ou non.

Bonnes vacances !

David LEGRAND
Secrétaire Général Adjoint

”

SOMMAIRE

1. POUR QUI ?	3
2. CALCUL DES DROITS À CONGÉ DES SALARIÉS	4
3. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE	5
4. RÈGLE DE CALCUL DES CONGÉS	5
5. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES	6
6. COMMENT SONT DÉCOMPTÉS LES CONGÉS PAYÉS ?	6
7. EST-IL POSSIBLE DE RENONCER À DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS OU EN DONNER ? ... 8	8
8. COMMENT SONT FIXÉS LES DATES DE DÉPART EN CONGÉS ?	8
9. QUAND ET COMMENT LES SALARIÉS SONT INFORMÉS DE L'ORDRE DES DÉPARTS ... 9	9
10. TABLEAU (périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés)	10

I. POUR QUI ?

Selon l'**article L. 3111-1 du Code du travail**, la législation sur les congés payés est applicable aux employeurs de droit privé et à ceux des **établissements publics** à caractère industriel et commercial.

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (**C. trav, art. L. 3141-1**), quels que soient la nature de son contrat, sa catégorie professionnelle et son temps de travail (temps plein ou temps partiel). C'est aussi le cas des **fonctionnaires mis à disposition** d'un organisme privé et liés à cet organisme par un contrat de travail (**Cass. soc, 13 mars 2001, n° 99-40.139**).

En revanche, n'étant pas titulaires de contrats de travail, les stagiaires en sont exclus.



Des règles spécifiques sont prévues pour les employés de maison et les travailleurs à domicile (**C. trav, art. L. 7221-2**).

Et les salariés en période d'essai ?

Selon l'**article L. 3141-12 du Code du travail**, le **droit** à congé payé **s'ouvre** automatiquement **dès l'embauche**. Par conséquent, le salarié en période d'essai **acquiert des jours de congé payé** comme tout salarié. Si l'employeur rompt la période d'essai, il doit lui verser une indemnité compensatrice de congé payé.



Au titre des informations principales sur la relation de travail qui doivent être communiquées à tout salarié nouvellement embauché depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur doit, au plus tard dans le délai d'un mois à compter de la date d'embauche, informer le salarié sur « *la durée des congés payés ou les modalités de calcul de cette durée* ». Cette information peut consister en un simple renvoi aux dispositions législatives et réglementaires ou aux dispositions de la convention ou de l'accord collectif applicable (**C. trav, art. R. 1221-34 et R. 1221-35**).

Et les salariés en CDD ?

Selon l'**article L. 1242-14 du Code du travail**, les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés en CDI (contrat à durée indéterminée) s'appliquant aux salariés en **CDD** (contrat à durée déterminée), ces derniers ont droit à des congés payés dans les **mêmes conditions**.

Si le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet **pas de les prendre** (travailleurs à domicile par exemple), le salarié titulaire d'un CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** au titre du travail effectivement accompli durant son contrat, quelle qu'en soit la durée. Le montant de cette indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat. L'indemnité est versée à la **fin du contrat**, sauf si le CDD se poursuit par un CDI (**C. trav, art. L. 1242-16**).

Et les intérimaires ?

Selon l'**article L. 1251-19 du Code du travail**, le salarié en contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en soit la durée. Le montant de cette indemnité, versée à la fin de la mission, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le travailleur intérimaire au titre de sa mission.

Et les stagiaires ?

Les stagiaires ne sont **pas des salariés**. Par conséquent, les dispositions légales relatives aux congés payés ne s'appliquent pas à eux.

Néanmoins, lorsque la **durée de leur stage** ou de leur période de formation en milieu professionnel est **supérieure** à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de **congés et autorisations d'absence** au bénéfice du stagiaire au cours du stage ou de la période de formation en milieu professionnel (**C. éduc, art. L. 124-13**).



Il ne s'agit pas d'un droit à congés payés. La rémunération de ces congés est donc facultative pour l'employeur, sauf dispositions contraires de la convention collective.

2. CALCUL DES DROITS À CONGÉ DES SALARIÉS

Selon l'**article L. 3141-3 du Code du travail**, le salarié a droit à **2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur, dans la limite de 30 jours ouvrables, sauf accord plus favorable. Les droits du salarié sont calculés en fonction des périodes de travail effectif recensées au cours de la période de référence.

La loi ne définit pas la notion de travail effectif déterminant la durée des congés payés. Selon la jurisprudence, il s'agit des **périodes réellement travaillées** dans l'entreprise (**Cass. soc, 16 décembre 1981, n° 79-42.472**), ce qui inclut **la période d'essai et le préavis**. La durée du préavis reste assimilée à du travail effectif lorsque le salarié est dispensé de l'effectuer par l'employeur (**C. trav, art. L. 1234-5**). Au contraire, elle n'est plus prise en compte lorsque la dispense est accordée à la demande du salarié (**Cass. soc, 25 septembre 2013, n° 11-20.948**).

ABSENCES ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF

La loi assimile expressément à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés un certain nombre d'absences (**C. trav, art. L. 3141-5, qui est une disposition d'ordre public**) :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant ;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif sur les modalités d'aménagement du temps de travail et la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, les jours de RTT par exemple (**C. trav, art. L. 3121-44**) ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, « *dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an* ». **ATTENTION** : la Cour de cassation écarte désormais l'application de cette limitation d'un an, sur le fondement du droit européen (**Cass. soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638 BR**). L'intégralité de ces périodes de suspension doit donc être assimilée à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.
- Les absences pour accident de trajet sont assimilées par la jurisprudence à des absences pour accident du travail (**Cass. soc, 3 juillet 2012, n°08-44.834**). Par analogie avec la solution adoptée le 13 septembre 2023 en matière d'accidents du travail, les absences pour accident de trajet doivent logiquement être comptabilisées sans limite de durée. Par ailleurs, les absences pour rechute doivent être considérées comme du travail effectif, au même titre que les arrêts de travail initiaux, peu important que l'arrêt de travail ait été interrompu (**Cass. soc, 4 décembre 2001, n° 99-45.911**).
- D'autres textes législatifs ou réglementaires assimilent certaines périodes d'absence ou de suspension du contrat à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congé payé. Il en va notamment ainsi de la totalité des heures chômées au titre de l'activité partielle (**C. trav, art. R. 5122-11, al. 2**).

Pour un récapitulatif des absences assimilées à du temps de travail effectif, voir tableau pages 13 et 14

Congés payés et arrêt maladie, voir le Presto n°128 d'avril 2024 : [presto-128-conges-payes-et-arrets-maladie-le-parlement-a-adopte-definitivement-lamendement-du-gouvernement-29-04-24.pdf \(fnasfo.fr\)](#)

ABSENCES NON ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF

À défaut de textes spécifiques ou de dispositions conventionnelles contraires, les **autres périodes d'absence** ne sont **pas assimilées** à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

C'est notamment le cas des jours de grève (**Cass. soc, 16 décembre 1981, n° 79-42.472**), du congé sans solde et du congé sabbatique.

A noter cependant que selon l'**article L. 3141-6 du Code du travail**, dispose que l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence. Il s'agit d'une disposition d'ordre public.

3. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Selon l'**article L. 3141-10 du Code du travail**, sous réserve de modalités particulières pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés, le **début de la période de référence** prise en compte pour l'acquisition des congés payés peut être fixé par un **accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un **accord de branche**.

À défaut d'accord, les dispositions supplétives de la loi s'appliquent : le point de départ de la période de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année (**C. trav, art. R. 3141-4, al. 1^{er}**). Dans ce cas, le nombre de jours de congé se calcule sur une période de référence qui court du **1^{er} juin au 31 mai**. Ainsi, pour déterminer le nombre de jours de congé auxquels auront droit les salariés au cours de la période de prise de congés allant du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025, il sera tenu compte des périodes de travail effectif sur la période du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024.



Pour les salariés arrivés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'arrivée dans l'entreprise. En cas de rupture du contrat de travail, la période de référence prend fin à l'expiration du préavis. Lorsqu'un salarié est dispensé de préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué par le salarié (**Cass. soc, 24 novembre 1992, n°90-42.764**).

4. RÈGLE DE CALCUL DES CONGÉS

Les règles de calcul des congés payés sont d'ordre public.

RÈGLES D'ÉQUIVALENCE

Selon l'**article L. 3141-4 du Code du travail**, un **mois** de travail effectif équivaut à une période de **quatre semaines ou à 24 jours** de travail. Cela vaut en fait pour les salariés travaillant six jours par semaine. Sont équivalents à 24 jours de travail et donc à un mois de travail :

- **20 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **cinq jours** ;
- **22 jours de travail** si l'horaire est réparti sur **cinq jours et demi**.

C'est la règle d'équivalence - en mois, en semaine, ou en jours - la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer (**Cass. ass. plén, 9 janvier 1987, n° 85-43.471**).

RÈGLES D'ARRONDI

Selon l'**article L. 3141-3 du Code du travail**, Le nombre de jours de congé est calculé à raison de **2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé payé calculé n'est pas un **nombre entier**, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (**C. trav, art. L. 3141-7**). Par exemple, le salarié qui a travaillé trois mois et demi a droit à neuf jours ouvrables de congé ($2,5 \times 3,5 = 8,75$, arrondi à 9 jours).

30 JOURS OUVRABLES OU 25 JOURS OUVRÉS ?

Pour 12 mois de travail effectif, un salarié a droit à 30 jours ouvrables de congés payés ($12 \times 2,5$).

Si la loi prévoit le décompte des congés payés en **jours ouvrables**, il est loisible à l'employeur de les calculer en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours normalement travaillés. Il faut dans ce cas appliquer l'équivalence : 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (**Cass. soc, 17 mars 1999, n° 96-45.167**). Le congé payé de 30 jours ouvrables devient un congé de 25 jours ouvrés.

Les salariés ne peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés que si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables (**Cass. soc, 20 avril 2005, n° 04-42.297**).

CAS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Pour le calcul des droits à congé payé, on ne tient **pas compte des horaires de travail** du salarié et du fait qu'il ne travaille pas à temps plein, mais à temps partiel (**C. trav, art. L. 3123-5 ; Cass. soc, 31 janvier**

2012, n° 10-30.935). Le salarié à temps partiel a droit au même nombre de jours de congé que s'il travaillait à temps complet. Pour un mois de travail à **24 heures par semaine**, il acquiert deux jours et demi de congé, comme le salarié travaillant 35 heures par semaine.

5. CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

POUR CERTAINES CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS

Pour certaines catégories de travailleurs, des jours de congé supplémentaires sont accordés par la loi. Ainsi, les salariés de **moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours** de congé supplémentaire **rémunérés par enfant à charge**. Ce congé supplémentaire est réduit à un jour lorsque le congé légal acquis n'excède pas lui-même six jours. De même, les **salariés d'au moins 21 ans** à la date du 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours** de congé supplémentaire par enfant à charge s'ils n'ont pas acquis la totalité de leurs congés, le cumul des congés supplémentaires et du congé annuel ne pouvant dépasser 30 jours ouvrables (**Cass. soc, 15 mars 2023, n° 20-20.995 D**). Est considéré comme un enfant à charge celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (ou sans condition d'âge s'il est en situation de handicap) (**C. trav, art. L. 3141-8 qui est une disposition d'ordre public**).

Par ailleurs, **quelle que soit leur ancienneté** dans l'entreprise, les **salariés de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de **30 jours ouvrables**. Toutefois, **aucune rémunération** ne leur est due pour ces congés supplémentaires, c'est-à-dire ceux octroyés en plus de ceux acquis au titre du travail accompli au cours de la période de référence (**C. trav, art. L. 3164-9**).

EN CAS DE FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL EN DEHORS DE LA PÉRIODE LÉGALE

Les règles de fractionnement des congés peuvent ouvrir droit pour les salariés à des jours de congés payés supplémentaires. À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord collectif, tout salarié qui prend une fraction de son congé principal (24 jours) entre le 1er novembre et le 30 avril a droit à un jour ouvrable de congé supplémentaire s'il prend entre trois et cinq jours, et à deux jours ouvrables de congé supplémentaires s'il prend au moins six jours (**C. trav., art. L. 3141-23, 2° b**).



Le fractionnement des congés requiert l'accord du salarié. Ce dernier ne peut pas renoncer par avance à ses droits en matière de fractionnement du congé principal. Une telle clause dans le contrat serait sans effet (**Cass. soc, 5 mai 2021, n° 20-14.390**).

EN APPLICATION D'UN ACCORD COLLECTIF, DU CONTRAT DE TRAVAIL OU D'UN USAGE

Selon l'**article L. 3141-10 du Code du travail**, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de Branche, peut majorer la durée des congés payés en raison de l'**âge**, de l'**ancienneté** ou du **handicap** du salarié.

De manière générale, les conventions et accords collectifs, le **contrat de travail** ou les **usages** peuvent prévoir des congés payés de plus longue durée que le congé légal (**C. trav., art. L. 3141-9**). C'est le système de congés payés - légal ou conventionnel - **le plus avantageux** pour le salarié qui s'applique (**Cass. soc, 3 décembre 1996, n° 93-43.976 ; Cass. ass. plén, 26 avril 1991, n° 90-40.222 ; Cass. soc, 27 février 1986, n° 84-43.444**).

6. COMMENT SONT DÉCOMPTÉS LES CONGÉS PAYÉS ?

EN JOURS OUVRABLES OU EN JOURS OUVRÉS

Les congés payés sont en principe décomptés en **jours ouvrables** (**C. trav., art. L. 3141-3**). Les jours ouvrables sont **tous les jours** de la semaine, **à l'exception du jour de repos hebdomadaire** (donné généralement le dimanche, **C. trav, art. L. 3132-3**) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi habituellement) est considéré comme **jour ouvrable** (**Cass. soc, 18 janvier 2006, n° 04-41.746**).

Il est également possible, en vertu d'un **usage** dans l'entreprise, d'une **décision unilatérale** de l'employeur ou d'un **accord collectif** de niveau quelconque - de décompter les congés payés en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en

jours collectivement travaillés dans l'entreprise (jours d'ouverture). Par exemple, si une entreprise n'est ouverte que du mardi au samedi, la semaine de travail comporte **cinq jours ouvrés**.

Ce mode de décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir en pratique à un résultat défavorable pour le salarié par rapport au régime légal de décompte en jours ouvrables (**Cass. soc, 27 mai 1992, n° 91-40.423**). Il faut opérer une comparaison entre le décompte en jours ouvrés et le décompte en jours ouvrables. Cette comparaison s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé, et non pour les différentes périodes fractionnées (**Cass. soc, 30 octobre 1997, n° 95-41.947**). Si le décompte en jours ouvrés ne lui est pas défavorable, le salarié ne peut pas s'y opposer (**Cass. soc, 27 mars 1996, n° 92-43.655**).



Le décompte des congés payés effectué en heures est illégal et interdit (**Cass. soc, 11 mars 1998, n° 96-16.553 ; Cass. soc, 19 juin 2004, n° 02-19.866**).

PREMIER ET DERNIER JOURS DE CONGÉ

Le **premier jour ouvrable** de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Le **premier jour de repos hebdomadaire** (par exemple, le samedi), bien que considéré comme jour ouvrable, n'entre pas dans le décompte du congé s'il est le **premier jour ouvrable suivant le départ** en vacances (**Cass. soc, 2 mars 1989, n° 86-44.120**, à propos d'un second jour de repos hebdomadaire fixé le lundi). Le congé ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement repris (le lundi dans notre exemple, pour une entreprise travaillant du lundi au vendredi). Cet assouplissement s'applique à l'occasion de chaque départ en vacances en cas de fractionnement des congés (**Cass. soc, 19 mars 1992, n° 88-41.421**).

La solution est différente pour le **dernier jour ouvrable** de congé. S'il correspond à un **jour ouvrable non travaillé** dans l'entreprise (par exemple le samedi), il compte quand même pour le décompte des jours de congé. Par exemple, si le salarié reprend le travail le lundi, le décompte des jours de congé comprend le samedi précédant la reprise, même si ce jour n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise (**Cass. soc, 7 mai 1998, n° 97-42.503 ; Cass. soc, 7 avr. 2004, n° 01-46.628**).

Le point de départ des congés est donc le premier jour où le salarié aurait dû travailler. Les jours ouvrables jusqu'à la reprise doivent ensuite être tous décomptés (**Cass. soc, 22 février 2000, n° 97-43.515**).

POUR LES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

Si le salarié est à temps partiel, le décompte de ses jours de congé doit être effectué **comme pour les salariés à temps complet**. En conséquence, les jours de congé ne commencent à être décomptés qu'**à partir du jour ouvrable normalement travaillé, et tous les jours ouvrables** compris dans la période de congé (y compris ceux habituellement non travaillés du fait de l'organisation du temps partiel) s'imputent sur la durée des congés (**Cass. soc, 22 février 2000, n° 97-43.515**). Ainsi, il sera décompté **autant de jours de congé** pour un salarié à temps partiel qui part en congé durant une certaine période que pour un salarié **à temps plein** qui part en congé durant la même période (dès lors que le premier jour non travaillé est le même pour les deux salariés). Ce raisonnement s'explique, par le fait qu'un salarié à temps partiel acquiert autant de jours de congé que le salarié à temps plein.

Par exemple, pour un salarié travaillant le matin cinq jours par semaine, il lui sera décompté 12 jours (ouvrables) de congé pour un congé de deux semaines.

Autre exemple, pour un salarié travaillant habituellement trois jours par semaine, les lundi, mardi et mercredi, le point de départ du décompte des jours de congé sera, s'il part en congé le mercredi soir, le lundi suivant, c'est-à-dire le premier jour ouvrable normalement travaillé. En revanche, s'il part le mardi soir, le décompte commence dès le mercredi.

JOURS FÉRIÉS ET PONTS

La solution est identique lorsque les congés payés sont décomptés en **jours ouvrés** et que ce calcul n'est qu'une simple **transposition** du décompte légal en **jours ouvrables** (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés), y compris lorsque le jour férié coïncide avec un jour ouvrable mais non ouvré (le samedi ou le lundi par exemple). Cependant, si le décompte en jours ouvrés est plus avantageux pour les salariés (congés plus longs que ceux prévus par la loi), l'inclusion d'un jour férié coïncidant avec un jour non ouvré dans l'entreprise est sans incidence sur le décompte des congés (**Cass. soc, 27 octobre 2004, n° 02-44.149**).

Le jour de « pont » est lui considéré comme un **jour ouvrable**. Il est donc **décompté** lorsqu'il tombe dans la période de prise de congés payés d'un salarié. Peu importe que l'employeur se soit engagé à payer à ses salariés ce jour de « pont » et qu'ainsi le salarié, dont les congés payés englobent un tel jour, perde le bénéfice d'une journée rémunérée sans contrepartie de travail en plus des jours de congés payés auxquels il a droit. Le salarié ne pourra pas prétendre à une journée de congé supplémentaire ou à une indemnité à ce titre (**Cass. soc, 3 décembre 1980, n° 79-41.051**). Pour que ce jour ne soit pas décompté lors de la prise de congés payés, il faudrait que l'employeur prenne un tel engagement ou qu'un accord collectif prévoit d'exclure les jours de pont du décompte des congés payés.

7. EST-IL POSSIBLE DE RENONCER À DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS OU EN DONNER ?

Par principe, un salarié ne peut **ni renoncer** à ce droit, **ni céder** ses congés payés, les règles d'acquisition des jours de congé étant d'ordre public.

Cependant, des **dispositifs** spécifiques de **don de jours** de repos permettent de céder des congés payés à un autre salarié. Ainsi, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (**C. trav, art. L. 1225-65-1, al. 1^{er}**) ;
- ou dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte au bénéficiaire du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (**C. trav, art. L. 1225-65-1, al. 2**) ;
- ou qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap lorsque cette personne est l'une de celles permettant de bénéficier du congé de proche aidant (**C. trav, art. L. 3142-25-1**) ;
- ou ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle pour lui permettre d'effectuer une période d'activité dans la réserve opérationnelle (**C. trav, art. L. 3142-94-1**) ;
- ou ayant souscrit un engagement de sapeur-pompier volontaire, pour lui permettre de participer aux missions ou activités du service d'incendie et de secours (**CSI, art. L. 723-12-1**).

Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Lors du calcul des congés, l'employeur devra soustraire les jours de repos ayant fait l'objet d'un don.

8. COMMENT SONT FIXÉES LES DATES DE DÉPART EN CONGÉS ?

Selon l'**article L.3141-15 du Code du travail**, les dates de départ en congé ou ordre de départ, sont prioritairement fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de Branche.



Dans ce cas, le CSE n'a pas à être consulté.

En l'absence d'accord, c'est l'employeur qui définit les dates de départ ou ordre de départ des salariés, après avis du CSE lorsqu'il existe (**C. trav, art. L. 3141-16**). Il doit pour ce faire tenir compte :

- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- de leur ancienneté dans l'entreprise ;
- de la situation familiale du salarié, et notamment des possibilités de congé du conjoint ou partenaire de Pacs, ainsi que de la présence, au sein du foyer, d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Que l'ordre des départs soit fixé par accord ou par l'employeur, les conjoints ou partenaires de Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (**C. trav, art. L. 3141-14**).



L'employeur ne peut pas dans ce cadre refuser d'accorder au salarié un congé simultanément avec celui de sa partenaire, même s'il invoque les nécessités de l'entreprise (**Cass. soc, 26 février 2013, n° 11-26.934**). Il ne s'agit pas, en revanche, d'une obligation pour les salariés : s'ils l'estiment préférable, les conjoints peuvent prendre leurs congés séparément.

En pratique, le plus souvent, les salariés peuvent formuler leurs souhaits et l'employeur, exerçant son pouvoir de direction de l'entreprise, s'efforce d'en tenir compte tout en assurant la continuité du service ou de la production. Mais en aucun cas le salarié ne peut décider seul de ses dates de congé. S'il part à une autre date que celle fixée par l'employeur, et sauf abus de ce dernier, il commet une faute.

En dehors des critères dont il doit tenir compte, l'employeur est seul juge des nécessités du service dans l'exercice de son droit de fixer les dates des congés payés (**Cass. soc, 17 décembre 1997, n° 96-42.331**). Il doit cependant exercer ce droit sans abus ni discrimination et se garder de tout arbitraire.

Il ne doit pas non plus détourner de son objectif le pouvoir qu'il détient : a ainsi été jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié qui avait pris ses congés à la date habituelle malgré le refus de l'employeur, dans la mesure où ce refus était la révocation d'une faveur qui lui était jusque-là accordée lui permettant de prendre ses congés pendant les vacances scolaires. Le but de l'employeur était en réalité de sanctionner son indiscipline et de l'inciter à quitter l'entreprise (**Cass. soc, 3 avril 1997, n° 94-43.313**).

9. QUAND ET COMMENT LES SALARIÉS SONT-ILS INFORMÉS

DE L'ORDRE DES DÉPARTS ?

Selon l'**article D. 3141-6 du Code du travail**, l'ordre des départs en congé doit être communiqué par tout moyens à chaque salarié un mois avant son départ.



Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'ordre des départs n'a plus à être affiché dans les locaux de l'entreprise.

Chaque salarié doit donc connaître au moins un mois à l'avance la date de son départ en congé. Ce délai de prévenance s'impose même en cas de fermeture de l'entreprise. Ainsi, lorsque l'employeur a fixé le départ en congés d'un salarié au 1^{er} juillet, il doit l'en informer au plus tard le 31 mai. Les dispositions conventionnelles ou les usages fixent souvent des délais plus longs.

Cette obligation d'information individuelle des salariés un mois avant le départ concerne également les congés reportés d'une année sur l'autre (**Cass. soc, 8 juillet 2020, n° 18-21.681**).



L'employeur n'est pas admis à invoquer des circonstances exceptionnelles pour justifier un retard dans l'élaboration du calendrier des départs (**Cass. soc, 7 avril 1994, n° 90-43.871**). De telles circonstances ne peuvent être invoquées que pour modifier des dates de départ déjà fixées (**C. trav, art. L. 3141-16**). Ainsi, l'employeur ne peut pas se prévaloir de ce texte pour justifier la brusque mise en congé des salariés d'un service (**Cass. crim, 21 novembre 1995, n° 94-81.791**).

Non seulement le non-respect par l'employeur du délai de prévenance d'un mois ouvre droit pour les salariés à l'indemnisation du préjudice qu'ils ont subi de ce fait (**Cass. soc, 7 décembre 1995, n° 92-43.099**) mais, en outre, l'inexécution par l'employeur de ses obligations en matière de fixation du planning des congés peut constituer une circonstance atténuante voire exonératoire de la faute du salarié parti en congé sans autorisation (**Cass. soc, 24 juin 2009, n° 08-41.736**).

Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Source
Les congés payés	C. trav, art. L. 3141-5
Les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires	C. trav, art. L. 3141-5
Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine	C. trav, art. L. 3141-5
Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail (ou accident de trajet), de maladie professionnelle ou de maladie non-professionnelle	Cass. soc, 13 septembre 2023, n°22-17.340 et 22-17.638
Les heures chômées au titre de l'activité partielle	C. trav, art. R. 5122-11
Les congés maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption	C. trav, art. L. 3141-5
Les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, et celles des conjoints ou partenaires ou concubins salariés des femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre à trois de ces rendez-vous médicaux ou des actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum	C. trav, art. L. 1225-16
Les absences pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne ou au prélèvement ovocytaire (don d'ovocyte)	CSP, art L. 1244-5 ; C. trav, art L. 1225-16
Les jours d'absence pour événements familiaux	C. trav, art. L. 3142-2
Les périodes d'absence correspondant à la prise de jours de repos cédés par d'autres salariés	C. trav, art. L. 1225-65-1
Le congé lié à un projet de transition professionnelle (PTP)	C. trav, art L. 6323-17-4
Le congé pour validation des acquis de l'expérience	C. trav, art L. 6422-3
Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou appelé au service national à un titre quelconque	C. trav, art. L. 3141-5
La journée d'appel de préparation à la défense	C. trav, art. L. 3142-97
Le temps passé hors du temps de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnelles et aux activités de formation	CSI, art. L. 723-14
Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission	C. trav, art. L. 1232-9
Les absences pour formation des conseillers prud'hommes	C. trav, art. 1442-2
L'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes	C. trav, art L. 1442-6

Le temps d'exercice des fonctions d'assistance ou de présentation devant le conseil de prud'hommes par le défenseur syndical pendant ses heures de travail	C. trav, art. 1453-6
Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale	C. trav, art. L. 2141-10
Le congé mutualiste de formation	C. trav, art L. 3142-37
Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et de membres des conseils citoyens	C. trav, art. L. 3142-55
Le congé de présentation dans les associations et mutuelles	C. trav, art L. 3142-62
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres des chambres d'agriculture	C. rur, art. L. 515-3
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés assurant la représentation d'associations familiales pour participer aux réunions de ces associations	CASF, art L 211-13
Les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	C. trav, art L 3142-82
Le temps passé à l'exercice des fonctions au sein des conseils de l'ordre des médecins, des pharmaciens, des infirmiers, des masseurs-kinésithérapeutes	CSP, art. L. 4125-3, L. 4233-4, L. 4312-9 et L 4321-19
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres d'un conseil ou administrateurs salariés d'un organisme de sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions	CSS, art L 231-9
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant, en tant que membre, aux réunions du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées ou du conseil national des populations immigrées	L n°85-772, 25 juillet 1985, art 38
Le congé de solidarité internationale	C. trav, art L. 3142-68
Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle	C. trav, art. L. 3142-91
La période de suspension du contrat de travail durant laquelle le réserviste salarié effectue une période d'emploi ou de formation au titre de la réserve civile de la police nationale	CSI, art L. 411-13
Les périodes d'emploi et de formation des réservistes sanitaires	CSP, art L 3133-4
La période d'activité dans la réserve de sécurité civile	CSI, art L. 724-9
La réserve de sécurité nationale (sauf pour les retraites volontaires de la réserve civile pénitentiaire)	C. défense, art. L.2171-4

Solutions MACIF pour les CSE⁽¹⁾

Assurez vos risques quotidiens,
c'est essentiel



Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc...). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié⁽²⁾ des CSE.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites⁽³⁾.

Ce contrat couvre⁽³⁾ :

● La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure le CSE, ses membres, salariés bénévoles et participants en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

● La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Cette garantie protège les élus en cas d'erreur de gestion sanctionnée par une décision de justice.

● La protection du patrimoine :

Cette garantie optionnelle couvre les bâtiments et les biens du CSE en cas d'incendie, dégât des eaux, événement climatique et vol.

● L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre les litiges relevant du droit de la consommation auxquels vous pouvez être confrontés (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indécrottable vous a trompé lors d'un achat).

● Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

● L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

● L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Vous nous aidez à faire connaître les solutions d'assurance Macif auprès des salariés de votre entreprise et la Macif vous propose des offres et des outils dédiés pour réussir votre mission.

Les avantages sont multiples :

● les salariés bénéficiaires du CSE ont droit à **un mois de cotisation offert⁽⁵⁾** pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto, Deux-roues, Habitation, ou Garantie Santé.

● dès que les salariés de l'entreprise souscrivent, ils bénéficient aussitôt de **réductions⁽⁶⁾** auprès de nombreuses marques. Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.macif.fr onglet « **Macif Avantages** ».

● les membres de la structure sociale bénéficient de la **clause Auto Mission Sociale⁽⁷⁾**, couvrant **sans franchise** les véhicules personnels des élus, utilisés dans le cadre des missions confiées par le CSE, notamment en cas d'accident responsable.

● les salariés du CSE, COS, CAS, Amicales du personnel peuvent bénéficier gratuitement d'actions de prévention (sécurité routière, équilibre alimentaire...).

Conseil : ne vous limitez pas au contrat d'assurance que le chef d'entreprise vous propose, contrat qui n'a pas vocation première à couvrir le CE et vous prive de contrôle et de garanties adaptées. De plus, l'art. R2323-34 3° du code du travail oblige l'entreprise à rembourser au CE la prime d'assurance couvrant sa responsabilité civile.



De nombreux avantages en signant la convention de partenariat Pacte CSE⁽⁴⁾.

La Macif propose aux CSE, COS, CAS et Amicales du personnel, s'ils sont titulaires d'un contrat MAS, de signer le **Pacte CSE** qui concrétise des engagements mutuels :

Pour de plus amples renseignements

Des conseillers sont à votre écoute au **09 69 39 49 55** (appel non surtaxé) du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30

Envoyez votre mail à cse@macif.fr

Consultez les informations sur macif.fr

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2020.

(3) Dans les conditions et limites du contrat souscrit.

(4) La convention de partenariat Pacte CSE ne peut être signée que par les Comités sociaux et économiques titulaires d'un contrat Multigarantie Activités Sociales.

(5) Offre soumise à conditions, valable en 2021, réservée aux salariés bénéficiaires d'un Comité social et économique ayant signé un Pacte CSE en 2021. Est offert 1 mois de cotisation d'assurance (hors éventuel droit d'adhésion, frais de fractionnement) pour toute nouvelle souscription d'un contrat Auto (véhicules particuliers et fourgonnettes, à partir de la formule Élargie), Deux-roues (cylindrées de 125 cm³ et plus, hors voitures), Habitation (Résidence principale / Résidence secondaire) ou Garantie Santé, en 2021. Le mois offert sera déduit de la cotisation du contrat souscrit. Offre non renouvelable et non cumulable avec toute offre en cours (par exemple, offre de parrainage), valable uniquement sur présentation d'un coupon disponible auprès d'un Comité social économique signataire.

(6) Offres soumises à conditions, valables en 2021, non rétroactives, réservées aux sociétaires de la Macif hors personnes morales. Renseignez-vous avant toute commande sur le site macifavantages.fr, sur le site market.macifavantages.fr et auprès des prestataires concernés sur les dates de validité et conditions de vente respectives.

(7) La clause Auto Mission Sociale est accordée dans les conditions et limites fixées dans la Convention Pacte CSE signée en 2021.

Crédit photo : Wavebreak Media / GraphicObsession

Les offres **Macif Avantages** sont proposées par la société **M.A&S**, SAS au capital de 37 000 € - RCS Niort 509 462 636. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort - Immatriculée au Registre des Opérateurs de Voyages et de Séjours Atout France, sous le numéro IM079110011.

Le contrat Garantie Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.