

DIECCTE
de Mayotte



LES CONGES PAYES

Juin 2019

En dix points pour comprendre que tout salarié a droit à des jours de congés payés.

1. PRISE EN COMPTE DES CONGES PAYES

Selon le code du travail, dès son entrée dans l'entreprise, tout salarié qu'il soit à temps complet ou à temps partiel, a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, quel que soit son type de contrat de travail (CDD, CDI, intérim) et son ancienneté soit 30 jours ouvrables (5 semaines) Article L3141-3 du Code du travail).

2. DECOMPTE DES JOURS DE CONGES PAYES

Le décompte des jours de congés doit en principe s'effectuer en jours ouvrables. Par exemple : une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables. Pour rappel, un jour ouvrable est un jour qui peut être légalement travaillé. Sont donc exclus le jour de repos hebdomadaire (en général le dimanche) et les jours fériés légaux habituellement chômés dans votre entreprise, c'est-à-dire, non travaillés.

3. DETERMINATION DES DATES DE PRISE DES CONGES PAYES

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. La période de prise des congés est fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, une convention ou un accord de branche. A Mayotte la période légale de prise de congés payés va du 1er juillet au 31 décembre de chaque année (article L. 3422-4 du code du travail).

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu, l'employeur fixe la période de prise des congés, après avis du Comité social et économique (CSE).

En pratique, vous pouvez toujours proposer à votre employeur les dates de congés que vous souhaitez prendre. Celui-ci, grâce à son pouvoir de direction peut les accepter ou les refuser en tenant compte des contraintes d'activité de l'entreprise.

Si vous vous absentez sans l'accord de votre employeur, vous encourez une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Votre absence injustifiée peut être assimilée à un abandon de poste.

4. FIXATION DE L'ORDRE DES DEPARTS EN CONGE

L'ordre des départs est fixé de la même façon que la période de prise des congés payés, par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou un accord de branche (Articles L3141-15 et L3141-13 du Code du travail). À défaut de stipulations prévues dans la convention ou l'accord, c'est l'employeur qui fixe cet ordre des départs en congé (Article L3141-16 du Code du travail).

Pour cela, il doit tenir compte :

- de la situation de famille (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux (se) ou du parte-

naire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie) ;

- de l'ancienneté ;
- de l'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

5. OBLIGATION DE PRENDRE UN CONGE PRINCIPAL

Pour Mayotte, la période de prise du congé principal commence le 1er juillet et se termine le 31 décembre.

La durée du congé principal pris en une seule fois entre le 1er juillet et le 31 décembre doit être de 12 jours au minimum. Les congés annuels pris en une seule fois ne peuvent en revanche excéder, par principe, 24 jours ouvrables, soit 4 semaines de congés payés (Articles L3141-17 et L3141-18 du Code du travail).

La 5ème semaine de congés payés n'entre pas dans le congé principal.

6. PRISE DES CONGES PAYES PAR ANTICIPATION

Les congés payés ayant pour objectif de permettre au salarié de se reposer de leur travail, vous ne pouvez pas bénéficier de congés payés avant de les avoir effectivement acquis.

Par contre, vous avez tout à fait le droit de prendre par anticipation des congés payés déjà acquis, c'est-à-dire, avant l'ouverture de la période de prise des congés payés définie par voie conventionnelle ou légale (Article L3141-12 du Code du travail).

Votre employeur n'a aucune obligation de vous accorder vos congés de manière anticipée. De même, votre employeur ne peut vous imposer de prendre vos congés par anticipation. La prise des congés par anticipation est donc subordonnée à l'accord des deux parties.

7. POSSIBILITE DE MODIFICATION DES DATES DE CONGES PAYES APRES ACCEPTATION PAR L'EMPLOYEUR

Il est possible, sous conditions, pour un employeur de modifier vos dates de congés après qu'il les ait acceptées.

Le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier les dates de départs en congés est fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (Article L3141-15 du Code du travail). À défaut, les dates de départ fixées ne peuvent pas être modifiées moins d'un mois avant la date prévue du départ en congés (Article L3141-16 du Code du travail), sauf circonstances exceptionnelles.

8. JOURS DE FRACTIONNEMENT

Quand le congé principal pris par le salarié est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné. Votre accord est alors nécessaire, mais ne l'est pas lorsque le congé

intervient pendant la période de fermeture de l'établissement.

La durée minimale du congé principal doit être de 12 jours ouvrables continus.

Une des fractions doit être au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

La période pendant laquelle la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée ainsi que les règles de fractionnement du congé au-delà du 12ème jour sont fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (Article L3141-21 du Code du travail).

À défaut, la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er juillet au 31 décembre (Article L3141-23 du Code du Travail).

Le fractionnement des congés au-delà du 12ème jour vous permet de bénéficier de :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours ;
- 1 jour ouvrable de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est compris entre 3 et 5 jours.

9. JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ENFANT A CHARGE

Si vous aviez moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, vous bénéficiez de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge (Article L3141-8 du Code du travail).

Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge et des jours de congés annuels ne peut excéder la durée maximale du congé annuel, soit 30 jours ouvrables.

10. LE SOLDE DES CONGES PAYES

Le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (Article L3141-10 du Code du travail).

À défaut, la période pendant laquelle le salarié acquiert des congés payés, dite période de référence, court du 1er juillet de l'année précédente au 31 décembre de l'année en cours (Articles L3141-11 et R3141-4 du Code du travail)

Vous pouvez néanmoins, dans certains cas, demander le report des congés payés. C'est notamment le cas lorsque vous avez été dans l'impossibilité de poser vos congés en raison d'une absence liée à votre état de santé.