

## À SAVOIR

Sont également d'ordre public et restent inchangées, notamment :

- les règles d'équivalence,
- celles relatives à l'assimilation de certaines absences à du travail effectif,
- ou encore la règle de l'arrondi lorsque la durée du travail n'est pas un nombre entier.

## À NOTER

Cette disposition vient mettre un terme à une discrimination qui avait été constatée par la Halde (Délib. Halde n°2010-83 du 1-3-10).

**Les dispositions relatives aux congés payés et aux jours fériés ont été réécrites en suivant la nouvelle architecture sur 3 niveaux : ordre public, champ de la négociation collective et dispositions supplétives (à défaut d'accord).**

## LES CONGÉS PAYÉS

### /// Droit à congés et durée légale

La durée légale des congés est déclarée d'ordre public. Il est donc impossible de prévoir par accord une durée inférieure à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Par contre, elle peut être allongée par accord collectif, contrat de travail ou usage (art. L 3141-10 du code du travail).

### /// Congés supplémentaires

Les congés supplémentaires pour enfant à charge, avant réservés aux femmes, sont depuis la loi Travail, donnés aux pères, dans les mêmes conditions.

### /// Période de référence

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés qui, auparavant, courait du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante (sauf accord d'aménagement du temps de travail), peut depuis la loi Travail, être déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut de branche.

- À défaut d'accord, cette période reste celle du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.
- Des modalités spécifiques sont prévues pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés.

### /// Prise des congés

La période de prise des congés, l'ordre des départs pendant cette période et le délai que doit respecter l'employeur pour modifier les dates et l'ordre de départ relèvent du champ de la négociation collective.



**Le délai d'un mois minimum, sauf circonstances exceptionnelles, imposé à l'employeur par le passé pour modifier les dates de départ est devenu supplétif. Cela signifie donc qu'un accord pourra prévoir un délai moindre !**

Les congés peuvent être pris dès l'embauche et non plus à compter de l'ouverture des droits.

**À SAVOIR**

Cela suppose, bien évidemment que le salarié ait acquis des droits avant de les poser. Ce droit ne pourra s'exercer qu'à condition que la période de prise des congés soit ouverte et que l'ordre des départs en congés soit respecté.

**À SAVOIR**

La question de l'indemnité de licenciement en cas de faute lourde est enfin réglée. La disposition visant à priver le salarié de son indemnité de congés payés en cas de faute lourde, déclarée inconstitutionnelle à l'occasion d'une QPC (Conseil constitutionnel, 2-3-16, n°2015-523 QPC) est supprimée par la loi (L 3141-29 al.2 du code du travail).

**ORDRE DES DÉPARTS**

Parmi les critères légaux retenus et applicables à défaut de stipulation d'un accord sur ce point, un nouveau critère a fait son apparition : « *la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie* ».

Ce même critère est d'ailleurs retenu (mais cette fois-ci dans l'ordre public) pour permettre à un salarié de prolonger son congé au-delà de la limite légale de 24 jours ouvrables (art. L 3141-17 du code du travail) ou pour lui accorder un congé majoré (art. L 3141-10 du code du travail).



**Les critères retenus pour déterminer l'ordre des départs en congés ne sont que supplétifs. Il est donc possible d'en déterminer d'autres par accord collectif.**

Ainsi, en l'absence de convention ou d'accord fixant la période de prise des congés payés et l'ordre des départs, il appartient à l'employeur de les fixer, après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

**INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS**

L'article L 3141-29 du code du travail prévoit que l'indemnité de congés payés est due, que la rupture du contrat résulte de l'employeur ou du salarié.

**OBSERVATIONS**

Le législateur n'a pas profité de l'occasion pour mettre notre législation sur les congés payés en conformité avec le droit européen, en particulier en matière d'incidence de la maladie sur les congés payés.

FO a engagé une action en responsabilité contre l'État pour transposition incomplète de la directive "temps de travail" (directive 2003/88).

**LES JOURS FÉRIÉS**

Les dispositions relatives aux jours fériés sont également réorganisées pour tenir compte de la nouvelle architecture en trois niveaux.

Relèvent de l'ordre public :

- la liste des jours fériés (qui reste inchangée) ;
- le maintien du salaire dont le principe est étendu, par le législateur, aux salariés saisonniers cumulant une ancienneté, consécutive ou non d'au moins trois mois dans l'entreprise ;



**À SAVOIR**

Restent exclus de ce dispositif les travailleurs à domicile, les salariés intermittents et les salariés temporaires.

- la non récupération des heures de travail perdues en cas de chômage des jours fériés dans l'entreprise ;
- les règles applicables au 1<sup>er</sup> Mai.

La liste des jours fériés chômés dans l'entreprise est déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut, par accord de branche.



**En raison du principe de l'inversion de la hiérarchie des normes, un accord d'entreprise même moins favorable qu'un accord de branche s'applique en priorité aux salariés !**

**À SAVOIR**

L'article L 3422-2 du code du travail énumère les différents jours fériés qui seront consacrés à la commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les DOM, à Saint Barthélemy et à Saint Martin.

- À défaut d'accord, l'employeur détermine les jours fériés chômés dans son entreprise.

