

Les Congés

Informations droit du travail et droit social 8/2022

Durée des congés payés

Selon la loi fédérale sur les congés (BUrLG), tous les salarié(e)s ont droit à un minimum de 24 jours ouvrables de congés payés par an. Les dimanches et les jours fériés ne comptent pas pour des jours ouvrables. Tous les autres jours, samedi inclus, sont des jours ouvrables. Si la semaine est de 5 jours, le droit au congé - converti en journées de travail - s'élève à 20 journées. Néanmoins il convient de vérifier si des dispositions plus avantageuses sont prévues par le contrat de travail, un accord d'entreprise ou une convention collective applicable. Selon le paragraphe 208 du « Sozialgesetzbuch IX » (code de la sécurité sociale livre IX), les personnes handicapées ont droit à une semaine de congé supplémentaire. Les jeunes peuvent, selon le paragraphe 19 du « Jugendarbeitsschutzgesetz » (loi portant sur la protection des jeunes travailleurs), prétendre à plus de congés que les adultes.

Congés pour les salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel ainsi que les personnes travaillant dans le cadre d'un mini-job ont droit aux mêmes congés que les salariés à temps plein dans l'entreprise. S'ils ne travaillent pas tous les jours de la semaine, le calcul des congés s'effectuera au prorata du nombre de journées travaillées dans la semaine.

Exemple : Madame X travaille trois jours par semaine. Les salariés travaillant cinq jours dans la semaine ont droit à 25 journées (soit cinq semaines) de congé par an dans son entreprise. Le droit à congés, rapporté au nombre de journées travaillées par Madame X, sera déterminé selon la formule suivante : $25 / 5 \times 3 = 15$. Madame X peut donc prétendre à 15 jours de congés.

Etant donné qu'elle n'a besoin que de trois journées de congés pour constituer une semaine de vacances, elle peut, au même titre que ses collègues travaillant cinq jours par semaine, prendre cinq semaines de congés payés par an.

Modification du temps de travail

Dans le cas d'une modification du temps de travail pour un contrat existant, la jurisprudence européenne indique que les droits à congés payés acquis pour un temps plein ne peuvent être revus à la baisse ultérieurement, même en cas d'une diminution du temps de travail.

Délai d'attente

Le droit complet aux congés annuels existe seulement au terme d'un délai d'attente de six mois à partir du début de la relation de travail. Auparavant, on ne peut disposer que des droits à congés partiels déjà acquis. Ceux-ci représentent un douzième des congés annuels pour chaque mois plein travaillé depuis le début de la relation de travail.

L'idée reçue selon laquelle il n'est pas possible de prendre de congés pendant les six premiers mois de la relation de travail n'a pas de base légale.

Lorsque le délai d'attente de six mois est atteint, un droit complet aux congés naît au début de chaque année civile.

Droit partiel aux congés payés

Dans les cas suivants, les salariés peuvent prétendre au 12^{ème} des congés annuels prévus pour chaque mois plein travaillé depuis le début de la relation de travail :

- lorsque le délai d'attente de six mois n'est pas achevé dans l'année en cours (lorsque la relation de travail a commencé durant le second semestre de l'année) ou,
- lorsque vous avez mis fin à la relation de travail et que celle-ci a duré moins de six mois ou,
- lorsque vous mettez fin à votre contrat durant le premier semestre de l'année.

Lorsque la fin du contrat de travail a lieu durant la seconde moitié de l'année, le droit complet aux congés annuels reste acquis, dès lors que la relation de travail a eu une durée supérieure à 6 mois. Toutefois cette disposition peut être modifiée par contrat ou par convention collective pour les droits à congé dépassant le minimum légal.

Si le calcul du droit au congé à temps partiel aboutit à des fractions comprenant au moins une demi-journée, celles-ci doivent être arrondies à un jour de congé entier.

Des fractions de jours de congé qui ne peuvent être arrondis à une journée, du fait qu'ils n'atteignent pas une demi-journée, sont à accorder sous forme d'heures libres ou à payer lors de la fin du contrat de travail.

Interdiction de cumul des droits

Le droit aux congés payés se calcule sur l'année civile. Chaque salarié ne peut bénéficier de la totalité de ses congés qu'une fois par an. S'il a déjà pris des congés dans le cadre d'un précédent contrat de travail pendant l'année en cours, son droit à congés payés doit être réduit d'autant.

C'est pourquoi chaque employeur est tenu, lors de la rupture du contrat, de mentionner les congés qui ont été accordés ou payés au salarié pour l'année en cours.

Fixation de la date de congés

L'employeur doit prendre en compte les souhaits du salarié lors de la fixation de la période de congé - dans la mesure où il n'y a pas incompatibilité avec le fonctionnement de l'entreprise ou que ceux-ci ne vont pas à l'encontre des souhaits d'autres salariés prioritaires pour des raisons personnelles (par ex. vacances des enfants scolarisés).

En principe les congés sont accordés de façon groupée.

Exception: le congé peut être fragmenté lorsque des contraintes dues à l'activité de l'entreprise s'y opposent ou pour des motifs personnels propres au salarié. Dans tous les cas, chaque année doit comporter au moins 12 jours de congé groupés.

Dès que la période de vacances est fixée, les deux parties sont tenues de respecter cette décision. Un changement ultérieur est toutefois possible en cas d'accord.

Un changement de dates ne peut être imposé par l'une des deux parties qu'en cas d'urgence, et peut donner lieu à des dommages et intérêts (par ex. le remboursement de frais d'annulation pour un voyage).

Accord de l'employeur pour une demande de congés

Lorsqu'une demande de congés a été déposée, ou, dans certaines entreprises entrée dans le planning annuel des vacances, l'employeur ne peut s'accorder un temps indéfini avant d'opposer un refus. Si la demande n'est pas rejetée dans un délai raisonnable (la jurisprudence préconise un mois), le salarié peut estimer que son congé est accepté. Si la demande a été refusée sans motif légitime, le salarié doit engager une procédure juridique - éventuellement par procédure de référé - pour obtenir l'accord. Il ne peut pas s'octroyer des congés lui-même.

Report de congés

En règle générale, les congés doivent être pris pendant l'année civile en cours. Un report sur l'année suivante n'est possible que si des contraintes du côté de l'entreprise ou du salarié le rendent nécessaire. Si les congés sont reportés, ils doivent être pris en principe avant le 31 mars de l'année suivante, sous peine d'être perdus. Des accords d'entreprise peuvent prévoir une durée de report plus longue avant déchéance du droit à congés.

Important: Pour qu'un employeur puisse invoquer la perte du droit aux congés, il doit prouver qu'il avait auparavant incité le salarié à prendre ses congés à temps pour éviter de les perdre. S'il ne l'a pas fait, la perte est exclue. Toutefois, l'intéressé doit avoir été personnellement en mesure de réaliser son droit au congé. En cas de maladie de longue durée, lorsque l'état de santé ne permet pas de garantir les congés, il n'est généralement pas nécessaire d'émettre un rappel.

Exception en cas de maladie

Conformément à la jurisprudence le droit aux congés payés (les congés minimum légaux, auxquels peuvent s'ajouter des congés supplémentaires soumis à d'autres dispositions réglementaires) n'est plus automatiquement perdu au 31 mars de l'année suivante lorsque les congés n'ont pu être pris avant cette date pour cause de maladie. Ce droit est néanmoins perdu au 31 mars de l'année N + 2.

Exemple: le salarié Z est en incapacité de travail du 12 juillet 2019 au 15 avril 2022. Son droit à congé pour 2019 s'éteint le 31 mars 2021. En revanche il peut prendre ses congés de 2020 pendant l'année 2022.

Maladie pendant les congés payés

Si un salarié tombe malade pendant ses congés, les journées de maladie ne sont pas imputées sur les congés annuels.

Condition: présentation d'un certificat médical pour les journées de congé correspondantes.

Cela n'entraîne en aucun cas le prolongement automatique de la durée des congés.

Mesure de Rééducation

Les périodes de mesure de rééducation ne peuvent pas être assimilées à des périodes de congé payé lorsqu'elles sont prises en charge par une caisse d'assurance sociale (assurance maladie, assurance vieillesse ou autre) ou lorsqu'elles correspondent à une période d'incapacité de travail du salarié constaté par un certificat médical.

Indemnités de congés

Pendant leurs congés les salariés perçoivent une rémunération équivalente au salaire moyen (sans les heures supplémentaires) qu'ils ont perçu pendant les 13 semaines précédant le début du congé. Seules sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà du temps de travail fixé contractuellement pour chaque salarié. La loi ne prévoit pas d'indemnités de congés supplémentaires. Toutefois elles peuvent être négociées dans le cadre d'une convention collective, d'un accord d'entreprise, d'un contrat de travail ou suivant le principe de non-discrimination.

Exercice d'une activité professionnelle pendant les congés

L'exercice d'une activité professionnelle pendant les congés payés est contraire au but de ces congés. Il est par conséquent interdit.

Indemnité compensatrice pour congés non pris

Les congés ont pour but le repos du salarié. C'est pourquoi ils sont à prendre sous forme de temps libre.

Exception: si, du fait d'une rupture de contrat de travail, les congés ne peuvent être pris ou seulement partiellement, le salarié peut se faire payer le solde de ses congés (indemnité compensatrice pour congés non pris). Le salaire moyen d'une journée de travail est pris en compte pour la compensation d'un jour de congé non pris, la même façon que pour le salaire versé pendant la période de congés.

Cession à un tiers / successibilité des droits à congés

Le BAG (Tribunal fédéral du travail) a adopté la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne. Selon celle-ci, les droits à congé acquis par un salarié qui décède pendant son contrat de travail sont cessibles aux héritiers.

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n' hésitez pas à contacter le service juridique de l' Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Sarrebruck

Fax : 0049 (0)681 4005-210

Mail: <mailto:beratung@arbeitskammer.de>

Horaires d'ouverture

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

0049 (0)681 4005-111

Prise de rendez-vous pour une consultation personnelle :

0049 (0)681 4005-140

Infos en ligne: <https://www.arbeitskammer.de/beratung>

Consultation en ligne

Notre plateforme internet vous permet d'obtenir des conseils de façon directe et sécurisée, en toute confidentialité, grâce à la liaison internet SSL. Pour utiliser ce service, il vous suffit de vous enregistrer auparavant, par une démarche simple et rapide.

<https://www.arbeitskammer.de/online-beratung>