



U M I H

UNION DES MÉTIERS ET
DES INDUSTRIES DE L'HÔTELLERIE

Affaires sociales et formation professionnelle

*Circulaire AS N° 24.16
du 20/10/16*

Loi du 08/08/16 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels – dite loi « El Khomri » ou « loi travail »

Fiche n° 7 : Congés payés

Afin de se rapprocher au plus près de la vie en entreprise, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels met en avant la négociation d'entreprise.

De ce fait, elle a permis une **réécriture intégrale de la partie du code du travail relative aux congés payés**, et ce afin de **distinguer les règles d'ordre public, les mesures ouvertes à la négociation collective et les mesures supplétives**.

Ainsi, en pratique, la « loi travail » apporte quelques modifications relatives au régime des congés payés, que nous vous présentons ci-dessous (les modifications apparaissant en bleu).

1/ Durée du congé

Les règles relatives au droit et à la durée du congé sont reprises à l'identique dans le nouveau code du travail.

Ces dispositions relèvent de l'ordre public, elles ne peuvent donc pas être modifiées dans un sens moins favorable pour le salarié, que ce soit par un accord d'entreprise ou de branche.

Suivez-nous sur www.umih.fr



Pour rappel, les dispositions légales (articles L.3141-3 et suivants du code du travail) prévoient que :

- **le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, et ce dans la limite de 30 jours ouvrables,**
- sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail,
- sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du travail :
 - les périodes de congés payés,
 - les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption,
 - les contreparties obligatoires sous forme de repos,
 - les périodes de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L.3121-44 (convention de forfait en jours sur l'année),
 - les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.
- 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,
- lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier supérieur,
- la possibilité de prévoir des congés payés plus longs par accord collectif ; par contrat de travail ou par usages.

Toutefois, **un changement est apporté concernant le dispositif des congés supplémentaires légaux accordés aux jeunes mères de famille.**

Jusqu'à présent, le code du travail prévoyait des jours de congés supplémentaires pour les femmes salariées de moins de 21 ans et ayant des enfants à charge.

La loi a **ouvert ce dispositif aux pères de famille et a élargi la notion d'enfant à charge** afin que soit pris en compte les situations de handicap.

Ainsi, dorénavant, **les salariés** (femmes ou hommes) « *de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.*

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de 2 jours supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires et des jours de congés annuel puisse excéder la durée maximale de congés annuel (soit 30 jours ouvrables).

*Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et **tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.** »*

De plus, **la loi ouvre à la négociation d'entreprise ou de branche la possibilité** :

- ✓ **de fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés** (sauf dans les entreprises relevant d'une caisse de congés payés). A défaut d'accord, la période est déterminée par décret.
Jusqu'à présent, la période de référence pour l'acquisition des congés payés était fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
Dorénavant, un accord collectif peut prévoir de fixer une autre période de référence, comme par exemple l'année civile.
A défaut d'accord collectif, la période de référence est celle fixée par le décret, soit du 1^{er} juin au 31 mai.
Nous vous tiendrons informés en cas de parution d'un décret modifiant cette période.
- ✓ **de majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap.**

2/ Prise des congés

Jusqu'à présent, sauf en cas de prise de congés acquis par anticipation, les congés ne pouvaient être pris que lors de l'ouverture des droits.
En pratique, selon sa date d'embauche, un salarié pouvait attendre de nombreux mois avant de pouvoir prendre ses congés.

Afin de mettre fin à cette situation, **la loi prévoit la possibilité de prendre les congés dès l'embauche (et non plus dès l'ouverture des droits) sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs fixé par l'entreprise.**

Tout comme c'était déjà le cas, la loi précise que les **congés doivent être pris dans une période qui comprend, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre.**
De plus, il est également précisé que les **conjointes et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.**

La réécriture du code du travail prévoit **qu'un accord d'entreprise ou de branche peut fixer** :

- ✓ **la période de prise des congés,**
- ✓ **l'ordre des départs pendant cette période,**
- ✓ **les délais que doit respecter l'employeur en cas de modification de l'ordre et des dates de départ.**

A défaut d'accord, l'employeur définit, après avis le cas échéant des représentants du personnel, la période de prise de congé et l'ordre des départs au regard de différents critères (la situation de famille, la durée de service chez l'employeur, l'activité chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s)).

Concrètement, il n'y a pas de grand bouleversement des règles relatives à la période de prise de congé et à l'ordre des départs.

3/ Fractionnement des congés

Comme jusqu'alors, la **durée des congés pouvant être pris en une seule fois reste limitée à 24 jours ouvrables (soit 4 semaines)**.

Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient :

- **de contraintes géographiques particulières** (notamment les étrangers).
- **Ou, désormais, de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.**

La loi maintient également la règle selon laquelle :

- **lorsque le congé ne dépasse pas 12 ouvrables (soit 2 semaines), il doit être pris en continu ;**
- **et lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié, une des fractions devant être au moins égale à 12 jours. Mais désormais, cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé fractionné a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.**

De plus, la fermeture de l'entreprise avec fractionnement du congé principal (4 semaines) ne nécessite plus l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut l'agrément des salariés.

Par ailleurs, comme pour les mesures susvisées, la **loi prévoit la possibilité de déroger aux règles de fractionnement par voie d'accord d'entreprise ou de branche.**

En pratique, un accord collectif pourra fixer la période pendant laquelle la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée ainsi que les règles de fractionnement des congés au-delà du 12^{ème} jour.

A défaut d'accord, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus devra être attribuée, comme c'est le cas actuellement, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Enfin, la loi reprend le principe selon lequel il est possible de fractionner les congés d'une durée supérieure à 12 jours selon les conditions suivantes :

- ces jours peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre,
- 2 jours ouvrables de congé supplémentaire sont attribués lorsque le nombre de jours pris en dehors de la période 1^{er} mai – 31 octobre est au moins égal à 6 jours et 1 jour ouvrable supplémentaire lorsque le nombre de jours est compris entre 3 et 5 jours.
Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.
Il est également rappelé qu'il peut être dérogé à ces règles avec accord individuel du salarié concerné.

4/ Indemnité de congés payés

La loi n'apporte pas de modification sur ce sujet.

L'ensemble de ces règles entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de la loi, soit le 10 août 2016.

De ce fait, ces règles doivent s'appliquer pour les congés payés 2016-2017, soit les congés acquis au cours de la période de référence du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017.

En résumé, vous trouverez ci-dessous un tableau reprenant les modifications apportées par la loi en matière de congés payés.

	Avant la loi	Après la loi
Congés supplémentaires pour enfant(s) à charge	Congés réservés aux jeunes mères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans à charge	Congés pour tous les jeunes salariés (hommes ou femmes) ayant des enfants à charge de moins de 15 ans ou/et un enfant handicapé sans condition d'âge
Début de la période de référence pour l'acquisition des congés payés	Fixation par décret	Fixation par accord d'entreprise ou de branche , et à défaut par décret
Congés des nouveaux salariés	Possibilité de prendre ses congés dès l'ouverture des droits à congés	Possibilité de prendre ses congés dès l'embauche
Critères pour fixer l'ordre des départs en congé	<ul style="list-style-type: none"> - situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, - durée de services chez l'employeur, - le cas échéant, activité chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s) 	<ul style="list-style-type: none"> - situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie - durée de services chez l'employeur, - le cas échéant, activité chez un ou plusieurs autre(s) employeur(s)
Délais à respecter par l'employeur en cas de modification des congés	1 mois sauf circonstances exceptionnelles	Fixation par accord d'entreprise ou de branche , et à défaut 1 mois sauf circonstances exceptionnelles
Durée du congé principal	24 jours ouvrables sauf si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières	24 jours ouvrables sauf si le salarié justifie de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie
Fermeture de l'établissement avec fractionnement	Avis conforme des délégués du personnel ou agrément des salariés	Pas d'accord du salarié

Rappel :

Fiche n° 1 : Protection contre la rupture du contrat de travail après un congé maternité

Fiche n° 2 : Le travail saisonnier

Fiche n° 3 : Règlement intérieur – Principe de neutralité et prévention des agissements sexistes

Fiche n° 4 : Nouvelles mesures pour l'apprentissage

Fiche n° 5 : Evolutions du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience – VAE

Fiche n° 6 : Les congés pour événements familiaux