

LES CONGÉS PAYÉS

HISTORIQUE

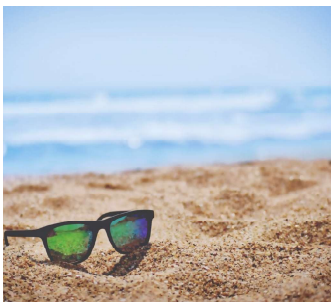
Le droit aux congés payés est issu des luttes menées par la classe ouvrière, notamment en 1906, 1936 et en 1968. C'est en 1982 que la 5^{ème} semaine de congés payés sera instaurée ainsi que le passage aux 39 h.

Les règles et modalités de gestion des congés payés sont définies tout d'abord par le code du travail. Le droit aux congés est d'ordre public et nul ne peut y déroger.

L'accord 35h de l'UES Capgemini et la convention collective nationale nous apporte ensuite des précisions sur les modalités de prise de ces congés :

- Période d'acquisition des congés : 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- La période de prise de ces congés, est de 13 mois, c'est-à-dire du 1er mai jusqu'au 30 juin de l'année suivante ;
- Le congé principal de 20 jours ouvrés maximum doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre ;
- La 5^{ème} semaine devant être prise entre le 1er novembre et le 30 juin. Bien entendu, la partie du congé principal qui n'a pas été prise avant le 31 octobre pourra l'être jusqu'au 30 juin ;
- L'employeur peut **soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise, soit établir les congés par roulement** ;
- Les dates de congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressé-es et en fonction des nécessités de service et après avis du CSE ;
- L'employeur doit prendre en compte en priorité les salarié-es ayant des enfants scolarisés et octroyer les mêmes dates aux conjoints et conjointes travaillant dans la même entreprise ;
- Toute modification de date de congé doit se faire dans un délai supérieur à 2 mois, à défaut l'accord préalable des 2 parties est nécessaire ;
- Chaque salarié-e bénéficie de 30 jours ouvrables de congé (2,5 jours par mois) ou de 25 jours ouvrés ;
- L'accord sur les 35 h stipule que « _Les jours d'absence pour maladie, maternité et accidents du travail sont comptabilisés comme des jours travaillés pour l'appréciation de la durée annuelle travaillée._ ». Cela veut dire qu'en principe, même en cas d'arrêt maladie, la/le salarié-e continue à acquérir 2,5 jours ouvrables par mois.

LES CONGÉS CONVENTIONNELS



Il s'agit, en particulier, des congés supplémentaires d'ancienneté prévus par l'accord sur les 35h de l'UES Capgemini du 3/02/2000.

Ces jurisprudences ont un effet rétroactif et s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés d'ancienneté.



Nous avons écrit en ce sens à la Direction pour que le groupe Capgemini France se mette en conformité avec le droit européen.

Si vous êtes concerné.es n'hésitez pas à nous solliciter.

APPLICATION DU DROIT EUROPÉEN SUR LES CONGÉS PAYÉS

Les gouvernements successifs prompts à transposer les règles libérales de l'union européenne ne le sont généralement pas s'agissant de règles sociales européennes favorables aux salariées.

La CGT a initié un contentieux visant à faire condamner l'État pour mauvaise transposition de la directive temps de travail en droit français. La Cour d'appel administrative de Versailles a condamné en juillet 2023 **le droit français n'étant pas conforme au principe de la directive européenne selon lequel les arrêts maladie ne peuvent être considérés comme du temps de repos**.

Dans la foulée la Cour de cassation a rendu plusieurs décisions permettant aux salariées de faire valoir les droits garantis au niveau européen dans les entreprises.

1. **En cas de maladie ou accident de travail, nous avons droit à acquérir des congés payés** sur ces périodes d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
2. En cas d'accident du travail, le calcul des **droits à un congé payé ne sera plus limité** à la première année de l'arrêt de travail ;
3. La prescription du droit à un congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salariée en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ;
4. L'employeur **doit reporter les congés payés** en cas de suspension du contrat de travail (congé parental, maladie) pendant les congés.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGT CAP.ORG**



lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr



[@cgtcapgemini](https://twitter.com/cgtcapgemini)



[@CGT_Capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)



[linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)



[LAcgt Capgemini](https://www.facebook.com/LAcgtCapgemini)