

CONGÉS PAYÉS

Le droit à la paresse

Tout salarié a le droit, selon le Code du travail, de bénéficier de son congé payé annuel, et ce quels que soient sa fonction, son niveau de rémunération, ses horaires de travail ou encore la nature de son contrat. Le congé payé est, en effet, un droit généralement défini «comme étant

une période de suspension annuelle des effets du contrat de travail avec toutefois maintien de la rémunération et de l'obligation de loyauté». Le point avec maître Mohamed Oulkhour, avocat au barreau de Paris et associé gérant CWA Morocco.



Mohamed Oulkhour

• Avocat au barreau de Paris
• Associé gérant CWA Morocco

Bio express

• Titulaire d'un DEA de droit syndical (Paris X Nanterre 2001) et d'un Magistère en droit social (Paris X Nanterre 1998-2001), Mohamed Oulkhour conseille un nombre significatif de groupes industriels et commerciaux nationaux et internationaux en matière de relations individuelles et collectives de travail, de licenciements collectifs, d'audits et d'opérations d'externalisation.

• Titulaire d'un DESS en contentieux et arbitrage (Paris V 2002), Me Oulkhour assiste régulièrement ses clients devant les tribunaux français ou marocains.

Le Matin Emploi : Qu'est-ce qu'un congé annuel payé ? Qui en sont les bénéficiaires ?

Mohamed Oulkhour : Le congé annuel payé est un droit pour le salarié dont l'objet premier est de permettre à ce dernier de reconstituer sa force de travail. Ce congé peut être défini comme étant une période de suspension annuelle des effets du contrat de travail avec toutefois maintien de la rémunération et de l'obligation de loyauté. Le congé annuel payé est régi par les dispositions du Chapitre IV du titre III du livre II du Code de travail. Lui sont ainsi applicables toutes les dispositions des articles 231 à 268 dudit Code.

Le droit au congé est acquis au salarié sous contrat à durée in-

déterminée qui justifie, au cours de l'année de référence, avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 6 mois de travail effectif (article 231 du Code du travail). S'agissant des salariés engagés dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, la loi leur fait obligation d'épuiser en intégralité leur droit aux congés annuels payés avant la date d'expiration de leur contrat (article 233 du Code du travail).

Quelle est la durée des congés annuels ?

Aux termes de l'article 231 du Code du travail, le salarié a droit à un congé dont la durée est calculée à raison de 1,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, soit au maximum 18 jours de congés payés légaux. Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. Cette durée est portée à deux jours par mois pour les salariés âgés de moins de 18 ans. Le Code du travail a également prévu des congés supplémentaires accordés aux salariés du fait de leur ancienneté, à raison d'un jour et demi de travail toutes les cinq années de travail effectif et ce, sans que le total des jours de congés ne dépasse trente jours.

Quelles sont les modalités de prise de congés annuels ?

Les congés annuels payés peuvent, en principe, être pris tout au long de l'année. Toutefois, l'ordre et la date des départs sont fixés par l'employeur après avis, des salariés concernés, des délégués des salariés et des représentants syndicaux dans l'entreprise, le cas échéant.

L'employeur fixe les dates de départ des salariés en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de l'ancienneté des salariés. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs, une fois établi, doit être communiqué aux salariés au minimum trente jours avant leur départ et être affiché dans les locaux de travail (article 246). Les dates retenues s'imposent et doivent être observées.

Le congé dépassant 12 jours ouvrables peut être fractionné avec l'agrément du salarié intéressé.

Qu'est-ce qu'on entend par «jours ouvrables» et «jours ouvrés» ?

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exclusion du jour de repos hebdomadaire légal, des jours reconnus fériés par la loi et chômés dans l'établissement. D'une manière générale, on considère comme ouvrables les jours allant du lundi au samedi inclus. Sont réputés jours ouvrés les jours normalement et effectivement travaillés dans l'entreprise généralement du lundi au vendredi. Il s'en déduit qu'une semaine comporte donc généralement 5 jours ouvrés et 6 jours ouvrables.

Comment décompter les jours de congés ?

La loi marocaine prévoit le décompte des jours de congés en jours ouvrables.

Lors de son congé annuel payé, en vertu de l'article 249 du Code du travail, le salarié a droit à une indemnité équivalente à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé. Ainsi, il conserve non seulement son salaire mais aussi les avantages en nature afférents à l'exercice de ses fonctions.

Que signifie une indemnité compensatrice de congé ?

Il convient tout d'abord de préciser que le droit au congé annuel payé est considéré par le législateur marocain comme une disposition d'ordre public à laquelle les parties ne peuvent en principe pas déroger sous peine de nullité de la convention portant renonciation (article 242). La question de l'indemnité compensatrice de



congés ne se pose donc qu'en cas de rupture du contrat de travail. Elle correspond alors, dans le cadre du solde de tout compte, à la somme versée par l'employeur au salarié en contrepartie des congés payés accumulés et non pris. L'indemnité compensatrice de congé doit être versée aux salariés qui justifient d'un minimum de un (1) mois de travail effectif, et ce, quels que soient les motifs de la rupture du contrat de travail. Le législateur va même encore plus loin en prévoyant par exemple que cette indemnité compensatrice pourrait être versée aux ayants droits d'un salarié décédé n'en ayant pas bénéficié.

Un salarié démissionnaire a-t-il le droit de prendre ses congés payés durant le dernier mois de son préavis ?

Que ce soit dans le cadre d'une démission ou d'un licenciement avec préavis, la durée du préavis ne peut en aucun cas être imputée sur les congés payés avec lesquels elle ne se confond pas (article 239 et 243). De cette impossibilité d'imputation, il est possible de faire les déductions suivantes : un salarié en cours de préavis est en droit de prendre ses congés payés aux dates antérieurement fixées. En l'absence de fixation antérieure des

dates de congés, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent donc exiger la prise des congés au cours du préavis. Si le salarié démissionne ou se voit notifier son licenciement avant son départ en congé, le préavis commence à courir à compter de la notification, puis est suspendu pendant les congés payés pour ne reprendre qu'au retour du salarié. Lorsque le congé et le préavis ont le même point de départ, le préavis ne commence à courir qu'au retour du salarié. Signalons toutefois que l'employeur peut valablement opérer une compensation entre l'indemnité compensatrice du congé annuel payé et l'indemnité de préavis ; et ce lorsque le salarié rompt le contrat de travail sans respecter le préavis dû à son employeur dans les conditions prévues par l'article 43 du Code du travail.

Le fait de partir en congé sans autorisation peut-il justifier un licenciement ?

Le départ en congé sans autorisation préalable constitue, à n'en pas douter, une absence injustifiée qui en fonction de la durée de celle-ci peut aboutir soit au prononcé d'une sanction disciplinaire soit au licenciement du salarié concerné pour faute grave. ■

Propos recueillis par Najat Mouhssine