

Congés payés : les points à maîtriser

Octobre 2010

- ◆ Conditions d'ouverture des droits à congés
- ◆ Calcul de la durée des congés
- ◆ Décompte des congés
- ◆ Obligation de prise des congés
- ◆ Paiement des congés
- ◆ Indemnité compensatrice de congés payés

Conditions d'ouverture des droits à congés

- ◆ Dix jours de travail effectif
 - ▲ Sur une période continue ou discontinue
 - ▲ Indépendamment de la durée du travail
- ◆ Sur la période dite « de référence »

◆ Notion de travail effectif

- ▲ Pour l'ouverture des droits, les périodes assimilées à du temps de travail effectif ne comptent pas
 - AT, MP, maladie, congé de maternité, etc.
- ▲ Périodes de suspension prises en compte
 - Dispense de préavis
 - Attention à certaines dispositions légales ou conventionnelles (notamment prise en compte par la convention collective de la maladie)

◆ Période de référence

▲ Du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1

➤ Exceptions prévues par accords collectifs ou par la réglementation des caisses de congés payés

▲ Les 10 jours de travail effectif doivent être intégralement accomplis sur cette période

➤ Une période à cheval sur 2 périodes n'ouvre aucun droit

• Exemple : travail du 25 mai au 6 juin

Calcul de la durée des congés payés

Calcul de la durée des congés

- ◆ Acquisition de 2,5 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 30 jours ouvrables par an
 - ▲ Pas d'acquisition prorata temporis
 - Un salarié présent 6 semaines n'a pas droit à 2,5 jours pour les 4 premières semaines et à 1,25 jours pour les 2 semaines suivantes, soit un total de 3,75 jours arrondis à 4 jours mais il a droit à 2,5 jours arrondis à 3 jours
 - ▲ La durée des congés ne s'exprime ni en heures ni en demi-journées
 - Faculté prohibée par la Cour de cassation
 - Usage ?

Calcul de la durée des congés

- ◆ Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés
 - ▲ Congés payés, repos compensateur, RTT, maternité, AT, maladie professionnelle, congés de formation,
 - En principe, la maladie, indemnisée ou non, n'est pas assimilée à du temps de travail effectif
 - Attention aux usages et aux dispositions conventionnelles

Calcul de la durée des congés

- ◆ Périodes considérées comme équivalentes à un mois de travail effectif
 - ▲ Périodes de 4 semaines ou de 20 jours (lorsque la durée du travail est répartie sur 5 jours dans la semaine)
- ◆ Plafonnement de la durée des congés : 30 jours ouvrables /an
 - ▲ 52 semaines/an comprennent 13 tranches de 4 semaines
 - Les droits n'équivalent pas à $13 \times 2,5 = 32,5$ arrondis à 33 jours ouvrables
 - La maladie durant une période de 4 semaines ou moins au cours de l'année n'a aucune incidence sur les droits à congés ($52 - 4 = 48$ semaines; 48 semaines correspondent à 12 périodes pleines de 4 semaines, soit $12 \times 2,5 = 30$ jours ouvrables)

Décompte des congés payés

- ◆ **Décompte des congés en jours ouvrables**
 - ▲ **La loi n'envisage qu'un décompte en jours ouvrables**
 - Jours ouvrables = tous les jours de la semaine à l'exception du jour consacré au repos hebdomadaire et aux jours fériés et chômés dans l'entreprise
- ◆ **Premier et dernier jour décomptés**
 - ▲ **Le 1^{er} jour décompté est le jour où le salarié aurait dû travailler (c'est donc un jour ouvré)**
 - ▲ **Le dernier jour décompté est le dernier jour ouvrable de la période des congés (même s'il n'est pas travaillé)**

◆ Décompte des congés en jours ouvrés

▲ Jours ouvrés du salarié ou de l'entreprise ?

➤ Pas de précisions de texte ou de jurisprudence

▲ Jours ouvrés du salarié : jours normalement travaillés par le salarié

➤ Conversion des jours ouvrables en jours ouvrés du salarié

- Nombre de jours de congés en jours ouvrables x (nombre de jours travaillés par le salarié / 6 jours ouvrables)

➤ La jurisprudence condamne la méthode des jours ouvrés du salarié pour les salariés à temps partiel

- ◆ Décompte des congés en jours ouvrés
 - ▲ Garanties au moins équivalentes à celle des jours ouvrables
 - Incidences quand un jour férié chômé coïncide avec un jour ouvrable non travaillé par le salarié (Cass. soc. 27 octobre 2004)

◆ Salariés à temps partiel

▲ Mêmes droits que les salariés à temps plein

- Principe de décompte en jours ouvrables
- Possibilité de décompte en jours ouvrés d'entreprise
 - Nombre de jours ouvrés = Nombre de jours ouvrables x (Nombre de jours d'ouverture hebdo de l'entreprise / 6 jours ouvrables)
- Possibilité de décompte en jours ouvrés du salarié ?
 - Nombre de jours ouvrés = Nombre de jours ouvrables x (Nombre de jours hebdo travaillés par le salarié / 6 jours ouvrables)
 - Méthode condamnée par la jurisprudence
 - Un salarié travaillant à temps partiel doit bénéficier du même nombre de jours ouvrables de congés payés qu'un salarié à temps complet (Cass. soc. 13 novembre 2008, n° 07-43.126)

Prise des congés payés

◆ Obligation de prise des congés payés

▲ Réglementation d'ordre public

- Même par accord, les parties ne peuvent y déroger

▲ Prise effective de repos

▲ Risques

- L'employeur a une obligation de résultat en matière de santé des salariés
 - Il faut veiller à ce que les congés soient pris et ne soient pas reportés
- Le salarié qui travaille durant ses CP « privant de ce fait les chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié » peut, à l'initiative du maire ou du préfet, être condamné à verser des dommages et intérêts au fonds de chômage
- L'employeur « qui a occupé sciemment » les salariés peut être également condamné dans les mêmes conditions

◆ Fixation de la période de congés

▲ Fixée par la CCN ou l'employeur (après consultation des représentants du personnel)

➤ La période de congés doit comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre

- Attention aux usages

▲ Information des salariés

➤ Au moins 2 mois avant par voie d'affichage

- Sanctions

- Dommages et intérêts
- Prise d'acte de la rupture ?

- ◆ Fixation des dates de départ en congé
 - ▲ Définie par CCN, usages, ou par l'employeur après consultation des RP et prise en compte de différentes circonstances
 - Possibilités du conjoint
 - Ancienneté
 - Cas particulier des salariés multi-employeurs
 - ▲ Information des salariés un mois au moins avant la date souhaitée (pas de modification avant ce délai sauf circonstances exceptionnelles)

◆ Obligation de prise des congés

▲ Non prise du fait du salarié

- Sauf exception, les congés non pris par le salarié sans qu'il y ait faute de l'employeur n'entraînent ni droit à paiement ni à report

▲ Non prise du fait de l'employeur

➤ Droit à indemnisation

- Attention au respect par l'employeur de ses obligations d'information de la période des congés et des dates de départ
 - La faute du salarié ou ses droits à indemnisation dépendent des circonstances d'espèce
 - Exemple : licenciement sans cause réelle et sérieuse si le salarié part à la date prévue, date modifiée par l'employeur sans affichage antérieure des dates de départs en congé (Cass. soc. 3 juin 1998)

◆ Fractionnement du congé principal

▲ Congé principal d'une durée maximale continue de 24 jours ouvrables

- Le fractionnement de cette période n'est possible qu'avec l'accord du salarié
 - Attention aux jours fériés
 - Une période de 2 semaines devra toujours être prise en continu (durant la période légale ou en dehors avec l'accord du salarié)
- Le fractionnement avec l'accord du salarié est possible seulement pour les congés compris entre le 13^{ème} et le 24^{ème} jour

◆ Fractionnement du congé principal

▲ Jours supplémentaires pour fractionnement

- Si le congé principal est fractionné (pas la 5^{ème} semaine), le salarié a droit à :
 - 2 jours ouvrables de congé supplémentaire si le nombre de jours ouvrables de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6
 - 1 jour ouvrable de congé supplémentaire si le nombre de jours ouvrables pris en dehors de la période légale est compris entre 3 et 5

▲ Renonciation aux jours de fractionnement

- Par dérogation, il n'y a pas de jour supplémentaire si c'est prévu par accord collectif ou par accord écrit du salarié, au cas par cas

◆ Évènements en cours de congé

▲ Maladie

- Maladie ou accident intervenant avant la prise des congés
 - Droit à report
 - AT / MP : droit à report (Cass. soc. 27 septembre 2007)
 - Accident / maladie non professionnelle : droit à report après la reprise du travail ou indemnisation en cas de rupture même s'il s'agit de CP anciens (Cass. soc. 24 février 2009)
 - Droit à congés pour fractionnement ?
- Maladie intervenant pendant le congé
 - La jurisprudence nationale ne prévoit pas de droit à report ni à paiement sauf disposition conventionnelle
 - Report admis par la jurisprudence communautaire (CE 10 septembre 2009, aff. C-277/88)

◆ Évènements en cours de congés

▲ Maternité

- La salariée doit bénéficier d'un report de ses droits à congé quelle que soit la date de retour du congé de maternité (art. L. 3141-2 C. tr.)
 - Employeur libre de fixer les dates
 - Droit à congés pour fractionnement ?
- Congé de maternité suivi d'un congé parental d'éducation
 - La CJUE admet un droit à report suite à un congé parental d'éducation (CJUE 22 avril 2010, n° C-486/08)

Paiement des congés payés

- ◆ L'indemnité de congés payés doit correspondre
 - ▲ Au 10^{ème} de la rémunération brute perçue au cours de la période de référence
 - ▲ Sans être inférieure au maintien de salaire

- ◆ Règle du 10^{ème} : éléments de rémunération à prendre en compte
 - ▲ Tous les éléments de rémunération (fixe et variable) sauf ceux qui couvrent déjà une période de congé ou qui ne rémunèrent pas l'activité du salarié
 - 13^{ème} mois, avantages en nature, prime de rendement, etc.
 - ▲ Les sommes couvrant des périodes non travaillées doivent être prises en compte si elles sont assimilées à du temps de travail effectif
 - Indemnisation totale ou partielle de la maladie, de la maternité, etc.

- ◆ Règle du maintien : éléments de rémunération à prendre en compte
 - ▲ Rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé
 - ▲ Rémunération perçue pendant la période précédant le congé
 - Absence au cours de la période précédant le congé
 - Rémunération en partie variable

◆ Comparaison des méthodes

- ▲ **Souvent, la règle du 10^{ème} s'avère plus avantageuse**
 - A données égales, la règle du 10^{ème} ouvre droit à 1,2 mois de salaire (12/10) alors que la règle du maintien ouvre droit à 1,154 mois de salaire (12 mois : 52 semaines) x 5 semaines
- ▲ **Moment de la comparaison**
 - Faute de précisions, au fur et à mesure ou en fin de période

◆ Convention de forfait

- ▲ Les parties peuvent convenir d'une convention de forfait qui inclut dans la rémunération le paiement des congés payés
 - Taux de majoration de 11 %
 - Convention expresse et ventilation dans le contrat des sommes dues au titre de la rémunération et dues au titre des CP
 - Intérêt de la convention de forfait pour les salariés ayant une partie variable

◆ Bulletin de paye

- ▲ Le bulletin de paye doit indiquer les dates de congés et le montant de l'indemnité de congés
 - En pratique le bulletin de salaire fera apparaître
 - Le montant correspondant à l'absence pour congés
 - Le montant de l'indemnité de congés payés
 - Les dates de congés payés
- ▲ Il n'est pas obligatoire de mentionner sur le bulletin de paye les jours de congés payés acquis
 - Attention aux reports : prévenir l'employeur de ses obligations quant à la prise de congés payés

Indemnité compensatrice de congés payés

Indemnité compensatrice de congés payés

- ◆ Condition pour y prétendre : 10 jours de travail effectif au cours de la période de référence
 - ▲ Exemple: salarié ayant travaillé du 1^{er} juin de l'année N-1 à mi-juin de l'année N
 - ▲ Congés sur préavis même non effectué
 - Cas particulier de l'inaptitude physique
- ◆ Absence de faute lourde
 - ▲ La faute lourde n'a d'incidence que sur la période en cours
- ◆ Même calcul que l'indemnité de congé
 - ▲ Selon la jurisprudence, le mois à retenir pour le calcul du maintien est le dernier mois du préavis (effectué ou non)

◆ Cas particuliers des salariés en CDD

- ▶ Les salariés ont droit à une ICCP quelle que soit leur durée d'emploi (y compris si elle est < à 10 jours de travail effectif)
- ▶ A l'exception de cette particularité, les autres règles de droit commun doivent s'appliquer
 - L'ICCP ne peut pas être < au 10^{ème} de la rémunération totale brute
 - Minimum
 - Comparaison avec la règle du maintien
 - Articulation avec la règle d'arrondi