

L'OUVERTURE DES DROITS A CONGES PAYES

Bénéficiaires

Tout salarié ayant travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à 10 jours de travail effectif pendant la période de référence, a droit à des congés payés.

Période de référence

Sauf disposition conventionnelle contraire, la période de référence est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (art L 3141-3 du code du travail).

Pour le salarié entré en cours d'année, le point de départ de l'année de référence ne sera pas le 1er juin mais la date de son embauche et le terme se situera le 31 mai suivant.

Exemple : Un salarié embauché le 1er février 2010 ouvrira des droits à congés payés pendant la période du 1^{er} février au 31 mai 2010

En cas de dispense d'exécution du préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué.

Un salarié en CDD a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli pendant ce contrat dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre. Son montant est d'au moins 1/10^{ème} de la rémunération totale brute.

Travail effectif

Pendant l'année de référence, le salarié doit avoir travaillé pendant un temps équivalent à 10 jours de travail effectif.

Le temps de travail s'apprécie indépendamment de l'horaire de travail. La notion de travail effectif implique que les périodes non travaillées ne soient pas prises en compte pour l'ouverture des droits.

Les contrats successifs dans la même entreprise doivent être totalisés.

LE CALCUL DES DROITS

Durée minimale

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. Cela représente 30 jours ouvrables (cinq semaines) pour une année complète de travail.

Si le nombre de jours ouvrables de congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre supérieur.

Exemple: un salarié travaille pendant 11 mois
 $11 \times 2,5 = 27,5$ soit 28 jours acquis

Congés supplémentaires

Le fractionnement du congé principal de 24 jours ouvre droit à des jours de congés supplémentaires lorsqu'une partie du congé est prise en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) :

Si le salarié prend, en dehors de cette période, entre 3 et 5 jours de congés, il lui est dû un jour ouvrable supplémentaire ;

S'il prend 6 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrables supplémentaires. Employeurs et salariés peuvent toutefois déroger à cette règle « soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'entreprise ». L'employeur peut alors autoriser le fractionnement des congés en le subordonnant à une renonciation du congé supplémentaire.

Il n'y a pas de jour supplémentaire dû pour fractionnement de la 5e semaine.

Mois de travail

Pour calculer les congés payés, on prend en compte un mois effectif de travail

Un mois de travail est équivalent à 4 semaines entières, 24 jours ouvrables ou 20 jours de travail effectif quand l'horaire de travail est réparti sur 5 jours par semaine. Ainsi un salarié a droit à 30 jours ouvrables dès lors qu'il a travaillé 12 mois, 48 semaines (12×4 semaines) ou 240 jours (répartition sur 5 jours).

L'absence du salarié a pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congés proportionnelle à la durée de cette absence. Cependant, certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi à du travail effectif comme par exemple : les CP de l'année précédente, les JRTT, les congés de maternité ou d'adoption, le congé de formation, les repos compensateurs (article L 3141-5 du code du travail)

Décompte des jours de congés

1) en jours ouvrables :

La loi prévoit le décompte en jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, exceptés les dimanches et les jours fériés chômés dans l'entreprise.

Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi) est considéré comme jour ouvrable, sauf s'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances, auquel cas il n'entre pas en compte pour calculer la durée du congé : celui-ci ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement repris.

2) en jours ouvrés :

Les jours ouvrés permettent de calculer le congé en jours normalement travaillés. L'équivalence en jours ouvrables est de : cinq jours ouvrés = six jours ouvrables.

Le congé annuel en jours ouvrés est donc de 25 jours.

Les salariés peuvent s'opposer à ce mode de décompte s'il leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables.

3) décompte pour les salariés à temps partiel :

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein (30 jours ouvrables pour l'année sauf dispositions conventionnelles plus favorables) et le décompte de leurs congés s'effectue de façon identique.

Incidence des jours fériés et des ponts

Un jour férié chômé n'est pas considéré comme jour ouvrable pour le calcul de la durée des congés payés. Son inclusion dans les congés a pour effet de prolonger d'une journée leur durée. La solution est identique si le décompte se fait en jours ouvrés.

Le jour férié inclus dans les congés n'est pas indemnisé au titre du congé payé. Si l'indemnité de congés payés est calculée selon la règle du 1/10ème, il faut y ajouter la rémunération des jours travaillés dans le mois ainsi que la rémunération du jour férié.

LA PRISE DES CONGES PAYES

Quand peut-on prendre ses congés ?

Pendant la période légale de prise des congés (1er mai – 31 octobre), l'employeur doit accorder à chacun de ses salariés, au moins 12 jours et au plus 24 jours ouvrables consécutifs, sauf accord du salarié ou convention collective prévoyant d'autres modalités.

Attention : ne pas confondre cette période de prise de congés avec la période de référence.

La cinquième semaine de congés ne peut être prise accolée au congé principal de 24 jours. Elle peut être prise pendant la période légale ou en dehors de celle-ci. Elle peut être fractionnée et l'employeur peut également imposer aux salariés ce fractionnement notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

Des dispositions particulières peuvent s'appliquer aux salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Qui décide des dates ?

Le salarié émet des souhaits. En cas de désaccord, l'employeur décide en dernier ressort, en respectant un délai de prévenance d'un mois en tenant compte également de la situation de famille des salariés, des possibilités de congés du conjoint (ou du partenaire pacsé), de l'ancienneté ainsi que de l'activité simultanée au sein d'une autre entreprise. Il est toujours souhaitable de vérifier si la convention collective ou les usages ne prévoient pas de modalités particulières.

Le chef d'entreprise peut fermer son entreprise pendant la période de congés annuels après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Deux situations se présentent alors :

- l'entreprise ferme pour une période au plus égale au congé légal (soit 24 jours) :

Avril 2010

les salariés qui n'auraient pas acquis suffisamment de droits à congés (embauche en cours d'année, absence) peuvent être indemnisés au titre du chômage partiel. La fermeture de l'entreprise ne dispense pas l'employeur du délai d'information des salariés sur les dates des congés.

- l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (5ème semaine comprise) : les salariés ont alors droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité spéciale n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés ni avec les indemnités de chômage partiel. Elle est également due au salarié qui n'aurait pas acquis la totalité de ses congés annuels.

Le compte épargne temps

Le salarié a la possibilité de capitaliser des jours de congés afin d'alimenter son compte épargne temps selon des modalités fixées par voie conventionnelle (on rappellera que le compte épargne-temps ne peut être mis en place que par un accord collectif -accord de branche, accord d'entreprise). En tout état de cause, seuls peuvent être affectés sur un CET les congés payés excédant les 24 jours ouvrables.

L'INDEMNISATION DES CONGES PAYES

On distingue deux types d'indemnisation des congés payés :

- l'indemnisation des congés payés pris par le salarié,
- l'indemnisation des congés payés non pris par le salarié.

L'indemnisation des congés pris par le salarié ou l'indemnité de congés

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante). Attention, en cas de modulation ou de réduction du temps de travail sous forme de jours de RTT, cette période peut être réaménagée. L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de ses congés.

Il est donc prévu 2 méthodes de calcul : la règle du dixième et la règle du maintien du salaire. Il faut comparer systématiquement les 2 méthodes et appliquer la règle la plus favorable au salarié.

En général, la règle du maintien du salaire est plus favorable en cas d'augmentation de salaire au cours de la période de référence. Par contre elle est moins favorable, si au cours de cette même période, son salaire a diminué (exemple: passage à temps partiel).

En principe, le bulletin de paie doit mentionner la période de congés payés et son indemnisation. Toutefois, lorsque l'employeur maintient le salaire, il est toléré de n'indiquer que la période de congés.

- la règle du 10ème de rémunération :

Le dixième de rémunération correspond au congé légal de 30 jours ouvrables. Si la durée du congé est supérieure, l'indemnité sera proportionnellement augmentée. Exemple, si le salarié a droit à 37 jours de congés payés ouvrables son indemnisation sera $37/30 \times 1/10$ ème.

La rémunération servant de base de calcul est celle perçue en contrepartie du travail effectif du salarié. Ne sont pas prises en compte les primes versées annuellement car cela aboutirait à les verser 2 fois (exemple : la prime de 13ème mois). Il faut donc étudier chaque élément de rémunération pour savoir s'il faut ou non l'inclure dans le calcul de l'indemnité.

- la règle du maintien de la rémunération :

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. Elle est calculée en fonction du dernier salaire perçu.

L'indemnisation des congés payés non pris ou l'indemnité compensatrice de congés

A l'occasion de la rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif, une indemnité correspondant à tous les congés payés acquis (même pendant une période de préavis non effectué à la demande de l'employeur) et à tous les congés non pris, doit être versée au salarié par l'employeur.

Une exception : en cas de licenciement pour faute lourde, seuls les congés payés acquis lors de la période de référence précédente et non encore pris sont dus. Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés est le même que pour l'indemnité vue précédemment.

Le régime des indemnités

Elles ont un caractère de salaire et sont donc soumises aux charges sociales et fiscales (CSG, CRDS, cotisations de sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire). Le cumul avec d'autres sommes ayant le caractère de salaire est impossible (salaire proprement dit, allocation de chômage).