



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

Congés payés

Quelles sont les règles à maîtriser ?

Le livre blanc des experts SVP



Le thème du livre blanc

« **Les congés payés :**
Quelles sont les règles à maîtriser ? »

À qui s'adresse ce livre blanc ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Directeur Marketing/Commercial, Directeur Marketing International, Responsable Service Import/Export

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées à l'application des règles des congés payés.

Quels sont les points abordés ?

Comment s'acquièrent les congés payés ? Quelles sont les modalités de prise des congés payés ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



S O M M A I R E

Introduction.....	1
I) Acquisition, décompte et prise des congés payés	2
A) Acquisition des congés payés	2
B) Prise des congés payés.....	4
C) Décompte des congés payés	6
II) Rémunération des congés payés	8
A) Le droit à une indemnité durant les congés	8
B) Le droit à une indemnité en cas de départ.....	9
III) Incidences des absences et jours fériés.....	11
A) Gérer un arrêt maladie pendant la période de prise.....	11
B) Gérer les absences non liées à la maladie du salarié	13
C) Gérer les jours fériés.....	14
IV) Les cas particuliers.....	16
A) Les salariés à temps partiel.....	16
B) La caisse des congés payés	17
C) Les congés payés supplémentaires	18

Introduction

L'organisation des congés payés peut s'avérer compliquée pour l'employeur. Il doit faire face à diverses problématiques : Combien de jours a droit le salarié ? Peut-il refuser les dates souhaitées par le salarié ? Comment gérer un salarié en arrêt maladie ? etc...

Le Code du travail fixe un cadre aux congés payés. Cependant, certaines règles peuvent être aménagées ou définies par un accord d'entreprise ou de branche, à défaut par une décision unilatérale de l'employeur.

Par ailleurs, la loi d'adaptation au droit de l'UE, (DDADUE), n°2024-364 du 22 avril 2024, a mis en conformité le Code du travail français avec le droit européen, concernant l'acquisition des congés payés pendant la maladie.

L'objectif de ce livre blanc est de faire le point sur les règles relatives aux congés payés en traitant de l'acquisition jusqu'à la prise effective des congés payés.

I) Acquisition, décompte et prise des congés payés

A) Acquisition des congés payés

1. Faut-il un contrat de travail spécifique pour ouvrir droit aux congés payés ?

Non puisque tout salarié, peu importe la nature de son contrat de travail, a droit à des congés payés annuels.

Source :

Article L. 3141-1 du Code du travail

2. Comment s'acquiert les congés payés ?

Les salariés acquièrent 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur. Ils peuvent acquérir au maximum 30 jours de congés payés.

Le code du travail prévoit un décompte des congés payés en jours ouvrables. Toutefois, il est possible par accord collectif de branche ou d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur de prévoir un décompte en jours ouvrés. Ainsi, le salarié acquiert 2,08 jours ouvrés soit 25 jours ouvrés de congés payés par an.

Source :

Article L. 3141-3 du Code du travail

3. Quelle est la définition du temps de travail effectif pour acquérir des congés payés ?

Par principe, on considère une journée comme étant du temps de travail effectif lorsque le travail convenu dans le cadre du contrat de travail a été fourni.

Le Code du travail a également assimilé certaines périodes d'absence à du travail effectif telles que le congé de maternité, de paternité, d'adoption, les arrêts liés à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi DDADUE du 22 avril 2024, soit à compter du 24 avril 2024, les absences pour maladie ont été ajoutées à la liste des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé.

Cette acquisition obéit cependant à des règles particulières puisque les salariés malades créditent des congés payés dans la limite de 2 jours ouvrables par mois (contre 2,5 jours habituellement).

De plus, les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont désormais assimilées à du temps de travail effectif sans limitation de durée (la limite d'un an applicable avant cette loi a été supprimée). L'acquisition se fait toujours à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois dans ce cas.

Sources :

Cass. soc. 16 décembre 1981, n°79-42.472

Article L. 3141-5 du Code du travail modifié par la loi DDADUE n°2024-364 du 22 avril 2024

Avant l'intervention du législateur, la Cour de cassation avait jugé dans des arrêts rendus le 13 septembre 2023 que le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie non professionnelle peut prétendre à des CP au titre de cette période.

La Cour avait également retenu que le salarié en AT/MP bénéficie de l'acquisition des CP pendant son absence et ce, même au-delà du délai d'un an.

Ces solutions ont été rendues sous l'impulsion du droit communautaire.

*Cass., Soc., n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.10613, 22-14.043
Article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024*

4. A quoi correspond la règle des équivalences ?

Les congés payés s'acquièrent par mois de travail effectif. Le Code du travail a prévu un système d'équivalence permettant d'apprécier le travail effectif d'un salarié.

Ainsi, lorsqu'au cours de période de référence, un salarié a été absent et que cette absence n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, le calcul de son temps de travail se fera en application de la règle des équivalences. Est considéré comme équivalant à un mois de travail effectif les périodes de 4 semaines de travail effectif – continues ou non. Cela correspond à :

- 24 jours lorsqu'il travaille 6 jours par semaine ;
- 22 jours lorsqu'il travaille 5,5 jours par semaine ;
- 20 jours lorsqu'il travaille 5 jours par semaine.

Attention, il faut raisonner en semaines et en jours. La Cour de cassation interdit de raisonner en heures de travail. Il convient de retenir le mode de calcul le plus favorable pour le salarié.

Cette absence non assimilée ne doit pas avoir comme conséquence une réduction des droits à congés plus que proportionnelle à la durée de cette absence. Cela signifie que dès lors que le salarié totalise 48 semaines de travail effectif, il pourra bénéficier d'un droit à congés complet.

A noter une particularité pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics : le Code du travail prévoit que 150 heures de travail sont équivalentes à un mois de travail effectif.

Sources :

Réponse AN Foyer n°2496 de mai 1969

Article L. 3141-4 du Code du travail

Article L.3141-6 du Code du travail

Cass. soc. 4 juin 1987, n°84-41.754

Cass. ass. Plén. 9 janvier 1987, n°85-43.471

Article D. 3141-30 du Code du travail

5. Sur quelle période s'acquièrent les congés payés ?

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer la période de référence. A défaut d'accord, le Code du travail fixe comme période d'acquisition : le 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Attention, pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics, la période de référence s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Sources :

Article L. 3141-10 du Code du travail

Article R.3141-4 du Code du travail

B) Prise des congés payés

1. Comment s'organise la prise des congés payés ?

La période de prise est la période durant laquelle les salariés peuvent prendre leurs congés payés. Elle est fixée par accord collectif de branche ou d'entreprise, à défaut, par l'employeur après consultation du comité social et économique s'il existe.

Dans tous les cas, la **période de prise doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre** de chaque année.

La période de prise des vacances est portée à la connaissance des salariés au moins **deux mois** avant son ouverture soit au plus tard le 1er mars si elle débute le 1er mai.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord d'entreprise, l'employeur définit après avis du CSE, s'il existe, l'ordre des départs en tenant compte de critères (situation de famille, ancienneté, cumul d'emplois).

Une fois ces dates fixées, elles s'imposent en principe à l'employeur et au salarié. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut les **modifier en respectant un délai de prévenance d'un mois**.

La convention collective peut prévoir un délai plus long à respecter en cas de modification et de fixation des congés payés.

Sources :

Article L.3141-13 du Code du travail

Article L.3141-16 du Code du travail

2. Comment s'organise une fermeture d'entreprise pour les congés payés ?

Par accord d'entreprise ou décision unilatérale, l'employeur peut décider de fermer l'entreprise durant les congés payés. A défaut d'accord, l'employeur devra consulter le CSE sur la fermeture de l'entreprise puisque cela impacte la marche générale de l'entreprise. Cette consultation se fera au même moment que celle sur la période de prise des congés payés.

La fermeture ne peut pas excéder 24 jours ouvrables. Si l'employeur souhaite fractionner les congés payés, il doit respecter les règles de droit commun que nous abordons dans la question suivante.

Sources :

Article L.2312-8 du Code du travail

Article L.3141-17 du Code du travail

3. Les congés payés peuvent-ils être fractionnés ?

Le Code du travail encadre le fractionnement des congés payés. Le fractionnement sera possible avec l'accord du salarié lorsque le congé dépasse 12 jours ouvrables continus.

Toutefois, l'accord du salarié n'est pas nécessaire lorsque le fractionnement des congés payés s'opère dans le cadre d'une fermeture de l'entreprise.

Les autres jours du congé principal peuvent être pris après le 31 octobre. Ils ouvrent droit à des jours de congés supplémentaires. Sauf dispositions conventionnelles différentes, le salarié aura droit à :

- 2 jours ouvrables supplémentaires s'il prend au moins 6 jours ;
- 1 jour ouvrable supplémentaire s'il prend entre 3 et 5 jours.

Sources :

Article L. 3141-18 du Code du travail

Article L.3141-19 du Code du travail

Article L. 3141-21 du Code du travail

4. Existe-t-il des cas de report pour les congés payés ?

Le Code du travail prévoit la possibilité de reporter des congés payés dans le cadre de l'annualisation du temps de travail. Le report doit être prévu dans l'accord mettant en place l'annualisation. L'accord doit préciser la rémunération des congés reportés, les cas précis et exceptionnels de report, les modalités pour demander ledit report et ces conséquences. Les reports peuvent se faire jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise a débuté.

Enfin, il a été admis par la jurisprudence qu'un salarié et son employeur peuvent convenir d'un commun accord au report d'une partie des congés payés. Dans le cadre de cet accord, l'employeur peut prévoir une date butoir à laquelle le salarié doit avoir pris ses congés acquis.

Sources :

Article L.3141-22 du Code du travail

Cass. soc. 9 janvier 2013, n°11-21.758

C) Décompte des congés payés

1. Comment se décompte les congés payés en jours ouvrables ?

Le Code du travail prévoit un décompte des congés payés en jours ouvrables. Sont considérés comme ouvrables, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés.

Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait normalement dû travailler. Peu importe la répartition de l'horaire de travail durant la semaine, on décomptera 6 jours de congés par semaine. Ce décompte correspond aux jours normalement travaillés et au second jour de repos hebdomadaire (en principe le samedi).

Exemple : Un salarié travaille habituellement du lundi au vendredi. Il prend deux semaines de vacances à compter du vendredi soir. Ses congés doivent être comptés à partir du lundi suivant, et non du samedi. Ensuite, tous les jours ouvrables (du lundi au samedi) précédant la reprise sont décomptés. Au total, il a donc pris 12 jours ouvrables.

Sources :

Article L.3141-3 du Code du travail

Cass. soc. 18 janvier 2006, n°04-41.746

2. Comment se décompte les congés payés en jours ouvrés ?

Même si le Code du travail prévoit un décompte en ouvrable, certaines conventions collectives ou accords d'entreprise prévoient un décompte des congés payés en jours ouvrés. Cela correspond à un décompte en jours normalement travaillés dans l'entreprise.

Exemple : une entreprise a un horaire collectif réparti sur 5 jours (du lundi au vendredi). Lorsqu'un salarié prend une semaine de congés payés, la durée de son congé sera de 5 jours ouvrés puisqu'on ne prend pas en compte le samedi et le dimanche.

Attention ce décompte ne doit pas être en défaveur du salarié. Il doit garantir aux salariés des droits équivalents à ceux bénéficiant du décompte en ouvrable.

Source :

Cass. soc. 20 avril 2005, n°04-42.297

II) Rémunération des congés payés

A) Le droit à une indemnité durant les congés

1. A quelle indemnité le salarié a droit durant ses congés payés ?

Pendant les congés payés, le contrat de travail est considéré comme étant suspendu. Le salarié perçoit alors une indemnité de congés payés visant à compenser la perte de rémunération.

Le Code du travail prévoit que le salarié a droit soit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence soit au maintien du salaire qui aurait été perçu pendant le congé.

Il s'agit donc de comparer les deux modes de calcul et de retenir le plus favorable au salarié.

Source :

Article L. 3141-24 du Code du travail

2. Comment s'applique la règle du dixième ?

L'indemnité est égale à 1/10 du salaire total perçu par le salarié au cours de la période de référence soit en principe du 1er juin au 31 mai. L'indemnité correspond à la totalité des congés acquis par le salarié, soit 30 jours ouvrables de congés pour un salarié ayant travaillé la totalité de la période de référence.

3. Quel est le salaire de référence à retenir pour le calcul du dixième ?

Pour déterminer ce salaire de référence, il faut retenir pour l'assiette le salaire de base et les "compléments" qui ont un caractère de rémunération. On retrouve ainsi divers éléments tels que :

- les majorations liées aux heures supplémentaires, au travail de nuit ou du dimanche ;
- les indemnités de congés payés de l'année précédente ;
- les avantages en nature dont le salarié est privé durant ses congés.

A contrario, on exclura de l'assiette les sommes versées au titre des frais professionnels, des frais de transport domicile - lieu de travail ou les primes allouées toute période confondue (périodes de travail et de congés payés) comme la prime de vacances ou le 13ème mois.

Les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés doivent donner lieu à une reconstitution de salaire, comme si le salarié avait travaillé. C'est le cas par exemple des périodes de maternité, paternité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Les périodes de maladie non professionnelle obéissent à un régime particulier : elles sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération mais uniquement dans la limite de 80%.

Sources :

Article L.3141-5 du Code du travail

Article L.3141-24 du Code du travail

4. Comment s'applique la règle du maintien de salaire ?

Pour calculer le maintien de salaire, il faut prendre en compte :

- le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé ;
- l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période de congé.

Attention cette règle du maintien ne s'applique qu'aux droits à congés déjà acquis par le salarié.

Source :

Cass. soc. 18 juin 1986, n°83-42.066

5. Quelle est l'assiette pour la règle du maintien de salaire ?

Le salaire de référence est le même que pour la règle du dixième. On prendra en considération le salaire versé au cours de la période précédant le départ en congé. Par exemple pour un départ en congé en juillet, il convient de retenir le salaire versé en juin.

6. A quel moment doit-on comparer la règle du dixième et la règle du maintien ?

Ni le Code du travail ni la jurisprudence n'impose une date précise pour effectuer la comparaison. L'employeur peut donc opérer la comparaison à chaque prise des congés payés. Il peut aussi décider de faire une comparaison globale en fin de période de prise et s'il y a lieu, il opérera une régularisation en versant un complément au salarié.

B) Le droit à une indemnité en cas de départ

1. A quel moment l'employeur doit-il verser une indemnité compensatrice de congés payés ?

Le Code du travail prévoit à la rupture du contrat de travail le bénéfice d'une indemnité compensatrice dès lors que le salarié n'a pas pu bénéficier de la totalité de son droit à congé acquis.

L'indemnité compensatrice doit être versée en même temps que les autres indemnités versées dans le cadre de la rupture (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis etc.) et le salaire dû.

Source :

Article L. 3141-28 du Code du travail

2. Comment se calcule l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Pour calculer cette indemnité compensatrice, il faut tenir compte du nombre de congés payés acquis mais non pris du fait de la rupture du contrat. Quant à l'assiette, il s'agit de la même que pour l'indemnité de congés payés. Dans ce cas, l'employeur doit également appliquer le plus favorable entre la règle du maintien et la règle du dixième.

III) Incidences des absences et jours fériés

A) Gérer un arrêt maladie pendant la période de prise

1. Quel est l'impact de la maladie sur la prise des congés payés ?

Concernant l'incidence de la maladie sur les congés payés, il convient de distinguer deux situations selon que le salarié présente un arrêt maladie avant son départ en congés ou durant celui-ci.

a. Le salarié présente un arrêt maladie avant son départ en congés payés

Lorsque le salarié est malade avant son départ en congés payés, il est considéré en arrêt maladie. Si sa maladie cesse avant la fin des congés, il sera en congés payés jusqu'à la date de fin des congés initialement prévue et percevra l'indemnité de congés payés correspondante.

Si la maladie dépasse la période de congés payés prévue, il n'est pas considéré en congés mais uniquement en arrêt maladie. Dans ce cas, le salarié ne perd pas ses droits acquis. Il conserve les congés qu'il n'a pas pu prendre et il pourra demander à en bénéficier ultérieurement, même après la période de référence

Sources :

CJCE 20 janvier 2009, aff. C-350/06 et C-520/06

Cass. soc. 16 février 2012, n° 10-21.300

b. Le salarié présente un arrêt maladie durant ses congés payés

Lorsque la maladie du salarié survient durant ses congés, la situation est sujette à un débat jurisprudentiel.

La Cour de cassation considère que l'employeur a bien accordé les congés payés au salarié et qu'il s'est acquitté de ses obligations. Le salarié ne peut alors exiger de nouveaux congés payés.

Dans cette situation, le salarié perçoit d'une part son indemnité de congés payés et les indemnités journalières de la sécurité sociale d'autre part. Si la maladie se prolonge après le terme des congés payés, l'employeur maintiendra le salaire dans les conditions légales ou conventionnelles. C'est la date de fin des congés payés qui constitue le point de départ de l'indemnisation maladie et le délai de carence sera applicable.

Toutefois, cette position pourrait évoluer afin de s'aligner sur la jurisprudence européenne. Pour la CJUE, un salarié qui tombe malade durant ses congés payés, a droit au report des jours dont il n'a pas pu bénéficier en raison de son arrêt maladie.

Sources :

Cass. soc. 4 décembre 1996, n°93-44.907

Cass. soc. 26 novembre 1964 n°64-40.165

CJUE 21 juin 2012, aff. C-78/11

2. Comment s'organise le report des congés payés suite à un arrêt maladie ?

a) La nouvelle obligation d'information sur les congés payés à la charge de l'employeur

L'employeur doit informer le salarié dans un délai d'un mois suivant la reprise du travail, sur le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information peut être effectuée par tout moyen conférant date certaine à sa réception, et notamment via le bulletin de paye.

La période de report démarre ainsi à la date de réception de l'information.

Exemple :

Un salarié est malade du 15 avril au 31 mai de l'année N sans avoir pu solder ses CP acquis du 1er juin N – 1 au 31 mai de l'année N (la période de prise de ces congés a expiré le 30 avril de l'année N).

Son employeur l'informe de ses droits à report le 15 juin. La période de report de 15 mois commence à courir le 15 juin.

b) Les règles applicables si la maladie est de moins d'un an

Le nouvel article L. 3141-19-1 du Code du travail met en place une période de report de 15 mois pour prendre les congés payés acquis qui n'ont pas pu être posés au cours de leur période « normale » de prise, en raison d'un arrêt de travail. Cette période débute à compter de l'information faite par l'employeur.

Cette règle s'applique pour un arrêt d'origine professionnelle (AT/MP) ou non (maladie ou accident de droit commun).

Cette durée de report de 15 mois est un minimum légal.

Elle peut être augmentée par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (c. trav. art. L. 3141-21-1 nouveau).

À l'issue de la période de 15 mois, si le salarié n'a pas pu solder ses congés payés, ils sont définitivement perdus.

c) Les règles applicables si la maladie est d'au moins un an

Pour les salariés en arrêt de travail depuis au moins 1 an à la fin de la période d'acquisition des congés payés, soit légalement le 31 mai, la nouvelle loi DDADUE met en place une règle spécifique.

Les congés payés acquis au titre de la période d'arrêt de travail sont reportés sur une période de 15 mois, dont le point de départ est fixé à compter du "terme de la période d'acquisition", et ce, même si le salarié n'a pas repris le travail et sans information du salarié de ses droits à congés.

Ainsi, deux cas de figure peuvent se présenter :

- soit le salarié a repris le travail avant l'expiration de la période de report de 15 mois : dans cette hypothèse, la période de report est suspendue jusqu'à l'information par l'employeur au salarié sur ses droits à congés et la date à laquelle il peut les prendre;
- soit le salarié reprend le travail postérieurement à l'expiration de la période de report de 15 mois : dans cette hypothèse, il perd donc définitivement ses droits à congés payés.

Le salarié ne peut donc pas cumuler des congés payés pendant une durée indéterminée en cas d'arrêt de travail de longue durée.

B) Gérer les absences non liées à la maladie du salarié

1. Comment gérer une absence liée au congé parental d'éducation ?

Le Code du travail précise que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il a acquis avant le début de son congé parental.

Cette disposition issue de la loi 2023-171 du 9 mars 2023 permettrait aux salariés concernés d'avoir la garantie de conserver leurs droits à congés payés acquis avant leur congé parental.

Dans un arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a d'ailleurs précisé que lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début de son congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Sources :

Cass. soc. 13 septembre 2023 n°22-14.043

Article L.1225-54 du Code du travail

2. Comment gérer une absence liée à un évènement familial durant les congés payés?

Le Code du travail prévoit des absences lors d'évènements familiaux. Ces absences peuvent également être prévues par la convention collective ou un accord d'entreprise.

En application du principe selon lequel on retient la première cause de suspension du contrat de travail, si un évènement familial prévu par le Code du travail survient, il n'aura pas d'impact sur les congés payés. Le salarié ne pourra pas demander à son employeur la prolongation de ses congés du fait de cet évènement familial.

La CJUE va également en ce sens, puisque dans un arrêt de 2020, elle considère qu'une telle absence est un droit à s'absenter de son travail et est indissociable du temps de travail.

Par conséquent, un salarié ne peut pas prétendre à une telle absence pendant ses congés payés.

Sources :

Article L.3142-1 du Code du travail

CJUE, 4 juin 2020, affaire C-588/18

3. Quelle est l'articulation du préavis avec les congés payés ?

Concernant l'articulation entre le préavis et les congés payés, la situation diffère selon que les congés aient été fixés avant ou après la notification de la rupture du contrat de travail.

Lorsque la rupture du contrat intervient mais que les dates de congés ont été fixées, le salarié prendra ses congés à la date prévue. Le préavis sera suspendu durant les congés payés. A l'issue des congés, le salarié effectuera la suite de son préavis.

Si aucun congé n'a été fixé avant la notification de la rupture, ni l'employeur ni le salarié ne peut imposer la prise de congés durant le préavis.

Enfin, il est possible que la notification de la rupture intervienne durant les congés payés du salarié. Dans ce cas-là, le préavis commencera à courir après la fin des congés payés.

C) Gérer les jours fériés

1. Un jour férié a-t-il un impact sur le décompte des congés en jours ouvrables ?

Lorsque le jour férié tombe un jour habituellement travaillé, il n'a pas d'impact sur le décompte. Le jour férié sera décompté comme un jour de congé payé dès lors qu'il est compris dans la période de congés payés du salarié.

La situation est différente si le jour férié tombe un jour habituellement chômé dans l'entreprise. Dans ce cas, il ne sera pas décompté comme un jour de congé payé et l'employeur devra attribuer une journée de congé payé supplémentaire au salarié.

Source :

Cass. soc. 29 octobre 2003, n°01-45.485

2. Quel est l'impact d'un jour férié lorsque l'entreprise décompte en jours ouvrés ?

Le décompte des congés payés en jours ouvrés ne doit pas avoir pour conséquence de léser les salariés par rapport à un décompte en ouvrable.

Par conséquent, un jour férié pourrait poser difficulté s'il survient un samedi. En effet, si une entreprise répartit son horaire collectif du lundi au vendredi et décompte en ouvré, un jour férié tombant le samedi ne sera pas décompté. Or, en cas de décompte ouvrable, un jour supplémentaire sera accordé. Pour pallier cette inégalité entre les salariés, selon le décompte il faudra corriger en attribuant une journée supplémentaire.

Source :

Cass. soc. 27 mars 1996, n°92-43.655

3. Comment faut-il traiter les jours de pont ?

Sauf disposition conventionnelle plus favorable, les jours de pont qui sont inclus dans une période de congés payés doivent être considérés comme des jours ouvrables et donc être décomptés au titre des congés payés. Le salarié ne pourra pas demander le bénéfice d'une journée supplémentaire.

Source :

Cass. Soc. 3 décembre 1980, n°79-41.051

IV) Les cas particuliers

A) Les salariés à temps partiel

1. Existe-t-il des règles propres aux salariés à temps partiel pour acquérir des congés payés ?

Ni le Code du travail ni la jurisprudence ne prévoit des règles spécifiques pour l'acquisition des congés payés pour les salariés à temps partiel. Par conséquent, un salarié à temps partiel a droit au même nombre de jours de congés payés qu'un salarié à temps plein.

Source :

Cass. soc. 10 mai 2001, n°99-42.566

2. Existe-t-il des règles propres en matière de décompte pour les salariés à temps partiel ?

Il n'est pas prévu de règles particulières en termes de décompte. Il conviendra de calculer de la même manière que pour les salariés à temps plein sans tenir compte de la durée du travail ou des horaires du salarié à temps partiel.

Par conséquent, les congés payés seront bien décomptés en jours ouvrables et non en jours effectivement travaillés. Cette règle vaut également en cas de jours ouvrés.

Source :

Cass. soc., 22 février 2000, n°97-43.515

3. Quel est le point de départ lors de la prise des congés payés ?

Pour décompter les congés payés, le point de départ est le jour où le salarié aurait dû effectivement travailler s'il n'avait pas été en congé. On décompte ensuite tous les jours qui suivent jusqu'à la veille du jour de reprise.

Source :

Cass. soc., 7 avril 2004, n°01-46.628

4. Un salarié à temps partiel bénéficie-t-il d'une indemnité de congés payés particulière ?

Comme le salarié à temps partiel se voit appliquer les mêmes règles en matière d'acquisition et de décompte qu'un salarié à temps plein, il bénéficiera des mêmes règles concernant l'indemnisation. Ainsi, le salarié à temps partiel aura droit à une indemnité selon les règles de droit commun c'est-à-dire soit selon la règle du dixième ou la règle du maintien.

Source :

Cass. soc., 22 février 2000, n°97-43.515

5. Comment calculer l'indemnité de congés payés lorsqu'un salarié passe à temps partiel ou à temps plein en cours d'année ?

Il n'existe pas de règle spécifique à cette situation pour le moment, la jurisprudence ne s'étant pas positionnée sur la question.

Ainsi, il convient de faire la comparaison entre les deux règles de calcul (règle du dixième ou maintien) et de retenir le plus favorable.

En principe, le maintien sera plus favorable en cas de passage à temps plein tandis que la règle du dixième sera plus favorable en cas de passage à temps partiel.

B) La caisse des congés payés

1. Quel est le facteur déclencheur de l'obligation d'adhésion à la caisse de congés payés ?

C'est l'activité réellement exercée dans l'entreprise qui déclenche l'obligation d'affiliation, peu importe l'objet social ou la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Les caisses de congés payés concernent principalement le bâtiment et les travaux publics. Toutefois, les salariés intermittents des transports et ouvriers dockers relèvent également des caisses de congés payés.

Sources :

Cass. soc., 8 décembre 2004, n°03-16.160

Cass. soc., 15 juin 1999, n°97-16.713

Cass. soc., 5 octobre 1994, n°93-40.493

Article D. 3141-12 du Code du travail

Article D. 1325-2 du Code du travail

2. Tous les salariés de l'entreprise sont-ils concernés par l'adhésion à la caisse ?

L'employeur doit déclarer l'ensemble des salariés de l'entreprise à la caisse y compris les employés administratifs. Ni le Code du travail ni la jurisprudence ne prévoit d'exception selon la catégorie professionnelle ou le poste occupé.

3. Comment est financée la caisse de congés payés ?

L'objectif de la caisse de congés payés est d'assurer la gestion et l'indemnisation des congés payés des salariés des entreprises adhérentes. Le financement de la caisse est assuré par une cotisation versée par l'employeur adhérent.

L'assiette de la cotisation comprend l'ensemble des rémunérations brutes versées au personnel déclaré par l'entreprise sans limitation de plafond et sans abattement pour frais professionnels. Le taux de la cotisation est fixé par le conseil d'administration de chaque caisse.

Source :

Article D. 3141-29 du Code du travail

4. Comment fonctionne la caisse de congés payés ?

L'employeur doit déclarer les dates de congés payés de ses salariés auprès de la caisse au moins 30 jours avant la date de départ en congé. La caisse prend ensuite le relais pour verser les indemnités directement au salarié dans un délai de 10 jours avant le départ effectif en congé. C'est la caisse qui supportera ici les cotisations sociales et qui les versera aux organismes.

C'est également la caisse qui versera l'indemnité compensatrice de congés payés en cas de rupture du contrat de travail.

5. Faut-il remettre un document au salarié avant ses congés payés ?

Avant le départ en congés payés, l'employeur doit remettre au salarié un certificat en double exemplaire permettant de justifier des droits à congés envers la caisse. Le certificat doit indiquer le nombre d'heures effectuées pendant l'année de référence, le montant du dernier salaire horaire calculé et l'adresse de la caisse d'affiliation (article D. 3141-34 du Code du travail).

6. Faut-il mentionner les congés payés sur le bulletin de paye ?

Même si la caisse de congés payés assure la gestion des indemnités, l'employeur doit faire mention des dates des congés payés sur le bulletin de paye du salarié. En plus du bulletin, le salarié recevra de la caisse une attestation de paiement des indemnités de congés payés.

C) Les congés payés supplémentaires

1. Les congés supplémentaires conventionnels

Un accord d'entreprise ou à défaut de branche peut majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. Un tel accord n'est pas possible dans les entreprises dépendant des caisses de congés payés.

Source :

Article L. 3141-10 du Code du travail

2. Les congés payés supplémentaires liés à l'âge

Les jeunes (salariés ou apprentis) âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier de 30 jours ouvrables de congés payés s'ils en font la demande ; et ce, même s'ils ne les ont pas acquis.

Les jours octroyés mais non acquis n'ouvrent pas droit à indemnité. Ils percevront dans ce cas une indemnité correspondant aux congés véritablement acquis.

Source :

Article L. 3164-9 du Code du travail

3. Les congés payés supplémentaires liés aux enfants

Des jours de congés payés supplémentaires peuvent être octroyés selon le nombre d'enfant à charge.

Est considéré comme enfant à charge, l'enfant vivant au foyer et âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant en situation de handicap vivant au sein du foyer, sans condition d'âge.

Lorsque le salarié a moins de 21 ans au 30 avril, il peut bénéficier de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge ou d'un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Lorsque le salarié a au moins 21 ans au 30 avril, il bénéficiera également de 2 jours supplémentaires avec pour limite que le cumul de ce congé supplémentaire et les jours du congé annuel ne puisse pas excéder 30 jours ouvrables.

Source :

Article L. 3141-8 du Code du travail

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

