

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

LE CONGE LEGAL

2,5 jours par mois.

Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de "**2 jours et demi**" ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **30 jours** ouvrables (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés).

Article L. 3141-3 du Code du travail

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

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

L'entreprise peut calculer les congés en jours ouvrés. Dans ce cas, les **30 jours** ouvrables correspondent à **25 jours** ouvrés. Toutefois, ce mode de calcul ne doit pas désavantager les salariés.

Cass. soc. 27 mars 1996 - Sté Rhénalu Cégédur c/ Fesser

Dispositions conventionnelles plus favorables

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon les modalités déterminées par convention ou accord collectif de travail.

Article L. 3141-8 du Code du travail

Décompte du temps de travail effectif

La durée du congé est fonction du temps de travail effectif accompli par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin au 31 mai).

ANNEES INCOMPLETES

Période équivalente à un mois de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à **4 semaines** ou **24 jours** de travail.

Article L. 3141-4 du Code du travail

Toutefois, le nombre de jours (**24**) est valable pour une répartition de l'horaire sur **6 jours**.

Par conséquent, ce nombre de jours doit être abaissé en cas de répartition horaire différente :

- **22 jours** pour une entreprise dont l'horaire est réparti sur **5 jours et demi** ;
- **20 jours** pour une entreprise dont l'horaire est réparti sur **5 jours** ;
- **16 jours** pour une entreprise dont l'horaire est réparti sur **4 jours**.

Calcul de la durée du congé en cas d'année incomplète

Lorsque le salarié a été absent en cours d'année, et que cette absence n'est pas assimilée à un temps de travail effectif (exemple : congé sans solde), le calcul de la durée du congé s'effectue en appliquant la règle des équivalences.

Un salarié absent au cours de l'année, mais ayant travaillé **12 fois 20 jours** (répartition de l'horaire sur **5 jours**), aura droit à un congé de **30 jours ouvrables** ou **25 jours ouvrés**.

Exemple

Soit un salarié embauché le 20 juillet 2005. L'entreprise calcule les congés payés en jours ouvrés.

La répartition horaire du salarié se fait sur 5 jours.

Le calcul de la durée du congé se fait de la façon suivante :

- *en mois : $10 \times 2,08 = 20,80$ jours ouvrés ;*
- *en semaines : $52 - 7 = 45$.*

$45 / 4 = 11,25$ soit $11 \times 2,08 = 22,88$ arrondi à 23 jours ou $11,25 \times 2,08 = 23,40$ arrondi à 24 jours.

- *en jours : $313 - 43 = 271$ jours ;*

$270 / 24 = 11,25$.

On obtient les mêmes résultats que la méthode utilisant le calcul en semaines.

☞ Dans notre exemple, par le jeu des équivalences, l'écart entre le nombre de jours de congés payés acquis est de 3 jours ouvrés.

Il est à noter que, ni les textes, ni la jurisprudence, ne précisent si les mois de travail incomplets ou les périodes équivalentes incomplètes (dans notre exemple : $45 / 4 = 11,25$ jours) doivent être prises en compte.

Dans ce cas, l'entreprise peut par conséquent décider d'en tenir compte ou non. Toutefois, rappelons que selon le Code du travail, l'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de droits à congés plus que proportionnelle à la durée de l'absence.

Article L. 3141-6 du Code du travail

Salariés à temps partiel

L'horaire de travail pratiqué chaque mois et sa répartition sur les différents jours de la semaine est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congés payés.

Les salariés à temps partiel ont droit, comme les autres salariés, à **2,5** jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif.

Exemple

Un salarié travaillant 3 jours par semaine a droit à 5 semaines de congés payés. Lorsqu'il prend une semaine de congés payés, on lui décompte 6 jours ouvrables ou 3 jours ouvrés.

Calcul des congés payés en jours ouvrables

La notion de jour ouvrable à retenir pour le décompte des congés payés des salariés à temps partiel est identique à celle retenue pour les salariés travaillant à temps plein.

Il convient, par conséquent, de procéder au calcul du nombre de jours de congés pris par le salarié sans se borner à retenir comme seuls jours, les jours où il devait effectivement travailler.

Cass. soc. 22 février 2000 - Centre hospitalier Montferrin c/ Caillot - RJS 4/2000

Le premier jour décompté est celui où le salarié aurait dû travailler. Ensuite, tous les jours compris dans la période d'absence lui sont décomptés.

Exemple

Un salarié travaillant les lundi, mardi, jeudi, vendredi et partant en congés payés le mardi soir, se verra décompter ses jours à partir du jeudi.

La durée des congés des salariés à temps partiel n'est, par conséquent, pas réduite en proportion de leur horaire à temps partiel.

Cass. soc. 4 juin 1987 - Bull. civ. V, p. 234 n° 367

Cette décision ne remet pas en cause la jurisprudence sur les congés conventionnels supplémentaires accordés en jours ouvrés (ces jours s'imputent sur les jours travaillés par le salarié).

Cass. soc. 17 mars 1999 - RJS 5/99 n° 765

Calcul des congés payés en jours ouvrés

L'entreprise peut opter pour l'une des deux méthodes suivantes :

- droit à congés payés : **25** jours. Décompte : **5** jours par semaine (même si le salarié travaille **3** jours par semaine).

En effet, lorsque le salarié travaille uniquement sur certains jours de la semaine, le décompte des congés payés est effectué sur les jours ouvrés de l'entreprise et non uniquement sur ceux que le salarié aurait travaillé

Cass. soc. 9 mai 2006 - Quaiton c/ CNAVTS

Par contre, ce mode de décompte ne s'applique pas aux congés conventionnels supplémentaires. En effet, dans ce cas, seuls les jours travaillés par le salarié sont décomptés.

Dans notre exemple, **3** jours de congés payés seront décomptés.

Cass. soc. 23 avril 1997 - CPAM de l'Indre c/ Alliot

Une autre pratique des entreprises consiste à réduire les droits du salarié en contrepartie d'un décompte effectué uniquement sur les jours travaillés.

Notons toutefois que cette pratique n'est pas validée par la cour de cassation.

Cass. soc. 10 mai 2001 - Bernard c/ RNUR

PERIODES ASSIMILEES A DU TRAVAIL EFFECTIF

Certaines périodes d'absence sont assimilées, par la loi, à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé. Il s'agit :

- des périodes de congés payés ;
- du repos compensateur ;
- du congé maternité et de paternité ;
- des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- des périodes d'absence limitées à une durée d'un an au titre des accidents de trajet, des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Ouafdi c/ Riffier et a

Cass. soc. 3 juillet 2012 – Dominguez c/ CICOA

- des périodes de maintien ou de rappel au service national.

Article L. 3141-5 du Code du travail

- des périodes de versement de la contrepartie financière à une obligation de non-concurrence.

Cass. soc. 28 novembre 2001 - Priad c/ Gonzalès

Liste des absences assimilées ou non à du travail effectif

^(*) Ce tableau ne tient pas compte des dispositions plus favorables des conventions collectives.

ABSENCES	OUI	NON	TEXTES
Congés pour fractionnement	X		
Congés payés de l'année précédente	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Congés payés supplémentaires prévus par les conventions collectives	X		
Congé de maternité	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Congé d'adoption	X		
Congés légaux pour événements familiaux	X		Article L. 3142-1 du Code du travail
Congé pour soigner un enfant malade		X	
Congé parental d'éducation		X	
Congé sabbatique		X	Article L. 3142-91 du Code du travail
Congé d'examen	X		Article L. 6322-3 du Code du travail
Congé pour création d'entreprise		X	Article L. 3142-78 du Code du travail
Congé pour convenance personnelle		X	Article L. 3142-1 du Code du travail
Congé de naissance pour le père	X		
Période limitée à une durée d'un an pendant laquelle le contrat est suspendu pour cause d'accident de travail ou maladie professionnelle ou d'accident du trajet	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Rechute accident du travail ^(*)	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Arrêt maladie ^(*)		X	Cass. Soc. 13 mars 2013-06-06 Jiyar c/ Lanteri
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant	X		Article L. 3141-5 du Code du travail Cass. Soc. 3 juillet 2012 Dominguez c/ CICOA
Période limitée à un an pendant laquelle le contrat est suspendu suite à un accident de trajet <i>Dominguez c/ CICOA</i>	X		
Périodes pendant lesquelles le salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Repos compensateur pour heures supplémentaires	X		Article L. 3141-5 du Code du travail
Jours fériés chômés	X		
Jours de repos acquis au titre de la RTT	X		
Journées de grève		X	
Crédit d'heures des représentants du personnel	X		
Congé de formation économique, sociale et syndicale	X		
Congé de formation des conseillers prud'homaux	X		Article L. 1442-5 du Code du travail
Temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement	X		Article L. 1232-9 du Code du travail
Temps passé à l'assistance ou à la représentation d'un salarié devant le Conseil de prud'hommes	X		Article L. 1453-4 du Code du travail

CONGES SUPPLEMENTAIRES

CONGE DES JEUNES MERES DE FAMILLE

Les femmes salariées ou apprenties, âgées de moins de **21** ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de **2** jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et qui est âgé de moins de **15** ans au 30 avril de l'année en cours.

Article L. 3141-9 du Code du travail

Le droit est ouvert dans les mêmes conditions que la salariée soit mariée ou célibataire ou qu'un lien de parenté existe entre la femme et l'enfant à charge.

Exemple

S'agissant des congés de l'année en cours, le congé de mère de famille sera accordé à la salariée âgée de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente et ayant un enfant à charge de moins de 15 ans (au 30 avril de l'année en cours).

Durée du congé supplémentaire

Il est de **2** jours supplémentaires par enfant à charge répondant aux conditions. Toutefois, ce congé supplémentaire est ramené à 1 jour lorsque le congé légal n'excède pas **6** jours.

Ce congé de mère de famille vient s'ajouter au congé légal. Par contre, il ne peut être cumulé avec un congé de même nature prévu par une convention collective ou le contrat de travail. On considère alors le régime le plus favorable.

Cass. soc. 21 octobre 1982 - Bull. cass. V, 574

Les femmes salariées de plus de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 (congé légal à savoir **30** jours ouvrables).

Article L. 3141-9 du Code du travail

CONGE DES JEUNES TRAVAILLEURS

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de **21** ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de **30** jours ouvrables.

Article L. 3164-9 du Code du travail

Régime du congé

La prise de ce congé est facultative pour les jeunes bénéficiaires. L'indemnité de congés payés est due à hauteur des seuls congés acquis par le salarié au cours de la période de référence. Les congés pris au-delà sont, par conséquent, non rémunérés.

Exemple

Un salarié né le 15 février 1988 est entré le 2 janvier 2008 dans l'entreprise.

Il demande un congé de 24 jours ouvrables s'étendant du lundi 17 août 1998 au dimanche 13 septembre inclus.

Ce salarié ayant moins de 21 ans peut bénéficier d'un congé de 30 jours ouvrables.

Toutefois, son congé ne sera indemnisé qu'à hauteur des congés qu'il a acquis du 2 janvier 2008 au 31 mai 2008.

Ce salarié a travaillé 21 semaines au cours de la période de référence.

Nombre de jours de congés acquis :

21 s : 4 = 5,25 soit $5 \times 2,5 = 12,5$ arrondi à 13 jours ouvrables.

ou

21 s : 4 = 5,25 x 2,5 = 13,125 arrondi à 14 jours si l'on tient compte des périodes incomplètes.

Son indemnité sera calculée sur la base de **13** ou **14** jours ouvrables.

LES CONGES CONVENTIONNELS

Les dispositions du Code du travail ne portent pas atteinte aux stipulations des "conventions ou accords collectifs de travail" ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée aux salariés.

Article L. 3141-8 du Code du travail

La durée du congé légal peut ainsi être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités déterminées par "conventions ou accords collectifs de travail".

Exemple

La convention collective peut prévoir que la durée des congés payés sera prolongée de 2 jours ouvrables par période de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 6 jours.

Dans ce cas, le congé supplémentaire s'acquiert par tranche à l'issue des 5, 10 et 15 ans d'ancienneté.

Cass. soc. 16 juillet 1997 - AGSS UDAF c/ Delhay et autres

Si le congé conventionnel est plus long que le congé légal, il s'impose à l'entreprise. Cependant, le congé conventionnel ne peut être cumulé avec le congé légal sauf dispositions expresses ou usages contraires.