

CONGÉS PAYÉS

La législation sur les congés payés s'applique aux salariés travaillant en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-Mer (DOM) quelle que soit la nationalité du travailleur.

La loi n° 72-438 du 30 mai 1972 a étendu la législation des congés payés aux Territoires d'Outre-Mer (TOM) :

- Îles Wallis-et-Futuna ;
- Polynésie française ;
- Nouvelle-Calédonie ;
- Terres australes et antarctiques françaises.

SALARIÉS CONCERNÉS

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'entreprise.

Article L. 3141-1 du Code du travail

Sont concernés par la législation sur les congés payés, les salariés titulaires d'un contrat de travail, soumis à un lien de subordination à l'égard de l'entreprise.

STAGIAIRES

La législation sur les congés payés n'est pas applicable aux stagiaires écoles. En effet, les stagiaires ne sont pas liés à l'entreprise par un contrat de travail. Ils ne peuvent, par conséquent, prétendre à une indemnisation au titre de la législation sur les congés payés.

MANDATAIRES SOCIAUX

Le mandataire social ne peut se prévaloir de la législation sur les congés payés.

Cass. soc. 20 octobre 1976 – Sté Clinique du Carré du Roi c/Mares – Bull. civ. V, n° 503

En revanche, lorsqu'un mandataire social cumule son mandat avec un contrat de travail il peut, au titre de ce contrat de travail, bénéficier de la législation sur les congés payés. Dans ce cas, seules, les rémunérations versées au titre du contrat de travail sont à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

CATÉGORIES PARTICULIÈRES

Certains salariés disposent d'un droit à congés payés dans le cadre de dispositions particulières.

Il s'agit, notamment :

- des concierges d'immeubles à usage d'habitation ;
- des employés de maison ;
- des nourrices et assistantes maternelles ;
- des VRP statutaires visés à l'article L. 7313-1 du Code du travail ;

Article D. 7313-1 du Code du travail

- des travailleurs agricoles ;
- des apprentis.

Selon l'article L. 3141-1 du Code du travail, les apprentis ont, en matière de congés payés, les mêmes droits que les autres travailleurs, à savoir : **30** jours ouvrables de congés payés.

INFORMATION DU SALARIÉ

La mention sur le bulletin de paie du droit à congé vaut, pour la Cour de cassation, reconnaissance par l'employeur de l'existence des congés indiqués.

Cass. soc. 30 mars 1999 – Gommeriel c/SA AR 21

Ainsi, l'employeur qui a reconnu sur le bulletin de paie que les congés payés restaient dus, ne peut débouter le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés au motif que la mention du droit à congé sur les bulletins de paie au-delà de la période de référence, ne prouve pas qu'il se soit opposé à la prise des congés par le salarié.

OUVERTURE DU DROIT À CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Article L. 3141-1 du Code du travail

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 1^{er} juin de l'année (N - 1) au 31 mai de l'année (N)

La période de référence, concernant l'acquisition des droits à congés payés, débute le 1^{er} juin d'une année et s'achève le 31 mai de l'année civile suivante.

Article R. 3141-1 du Code du travail

Exemple

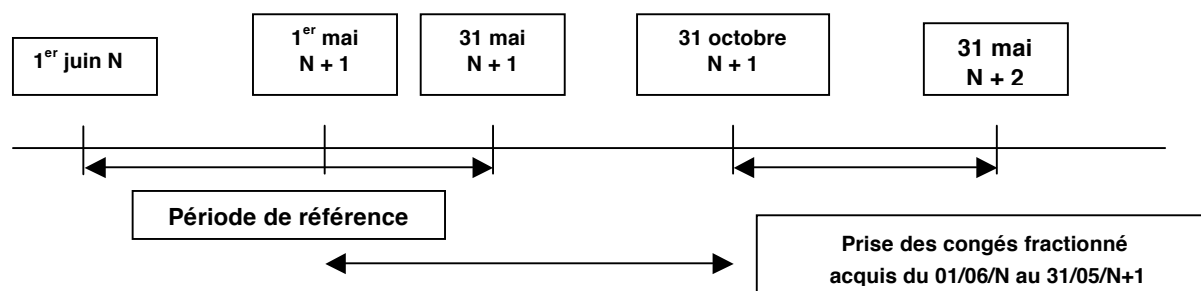
Période allant du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013.

Fixation conventionnelle de la période de référence

Une autre période de référence ne peut être fixée que dans des cas limitativement énumérés.

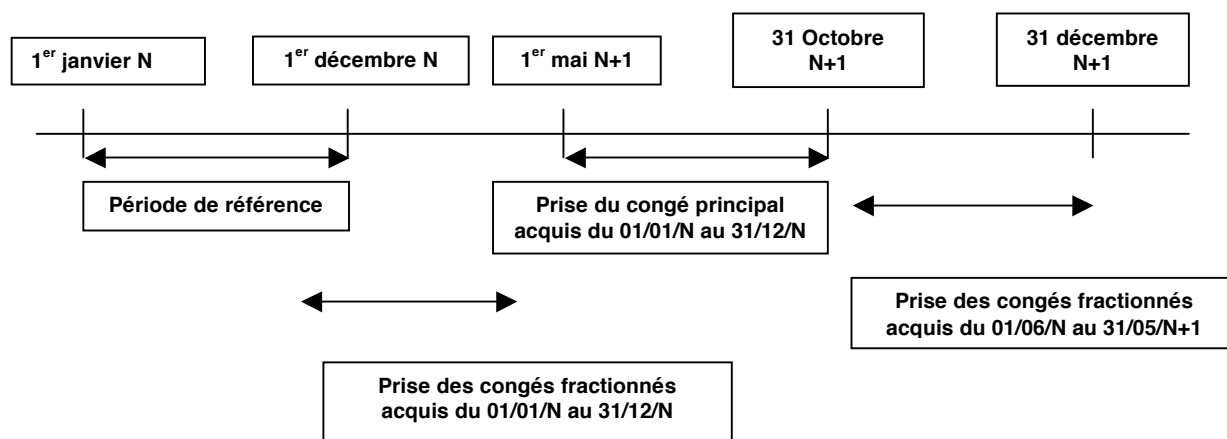
La législation relative aux congés payés étant d'ordre public, il ne peut être dérogé aux dispositions de l'article R. 3141-3 du Code du travail qui fixent le point de départ de la période de référence pour la détermination des droits à congés payés que dans les cas fixés à l'article L. 3141-1 du Code du travail (en cas d'annualisation et/ou de modulation du temps de travail).

Cass. soc. 23 septembre 2009 - Sté Gedimat Farel c/Millerant



Un accord de modulation ou un accord prévoyant une réduction du temps de travail par attribution de jours de RTT à prendre sur l'année peut, par exemple, fixer une période de référence sur l'année civile.

Dans ce cas, la situation est la suivante :



EXCEPTIONS

Affiliation à une caisse de congés payés

Dans les professions pour lesquelles les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés payés, l'année de référence est fixée du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

Article R. 3141-3 du Code du travail

Exemple

Secteur du bâtiment.

ARRIVÉE EN COURS D'ANNÉE

Le point de départ pour l'acquisition des congés payés se situe au moment de la date d'embauche du salarié et expire au 31 mai suivant.

Exemple

Salarié embauché le 1^{er} janvier 2009. Dans ce cas, l'acquisition des congés payés se fait du 1^{er} janvier 2009 au 31 mai de la même année.

DÉPART EN COURS D'ANNÉE

La période prise en compte pour le calcul des congés payés débute au 1^{er} juin de l'année et expire à la date de départ du salarié.

Exemple

Salarié dont le contrat est rompu le 31 janvier 2009. La période prise en compte pour le calcul des congés payés s'étend du 1^{er} juin 2008 au 31 janvier 2009.

Préavis

Le salarié continue à acquérir des congés payés durant la période de préavis, que celui-ci soit effectué ou non, sauf lorsque l'inexécution se fait à la demande expresse du salarié.

Cass. soc. 24 novembre 1992 – Mr Defaye c/Sté IMCLER Intermarché - Bull. civ. V, n° 572

Dans ce cas, il est préférable pour l'entreprise de prévoir un écrit prévoyant une renonciation écrite du salarié à son préavis.

MINIMUM DE TRAVAIL EFFECTIF

Avant le 1^{er} juin 2012

Pour bénéficier d'un droit à congés payés ou d'une indemnité compensatrice (sauf convention collective plus favorable), le salarié embauché sous contrat à durée indéterminée, devait avoir travaillé effectivement pendant une période de **10** jours chez le même employeur.

Depuis le 1^{er} juin 2012

Selon la CJUE, la loi française ne pouvait subordonner l'ouverture du droit à congés payés à une durée minimale de travail de dix jours.

CJUE, 24 janvier 2012, Domingue, aff. C-282/10

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 dite loi Warsman (JO du 23 mars 2012) entérine la jurisprudence de la CJUE en supprimant l'exigence d'un minimum de jours travaillés pour l'octroi de congés payés. L'ouverture du droit à congés n'est par conséquent plus, depuis le 1^{er} juin 2012, soumise à un minimum de travail effectif.

Bulletin de salaire : FIN DE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉ - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre quittant
l'entreprise le 31.05.2014 à
l'issue de son CDD de 3 mois
Son salaire est de 1 500 €
mensuels

INDEMNITÉ DE FIN DE

CONTRAT :

$(1\,500 \times 3) \times 10\% = 450\,€$

INDEMNITÉ COMPENSATRICE

DE CONGES PAYES :

Règle du 10e :

$((1\,500 \times 3) + 450) / 10$
 $= 495\,€$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) +$
cotisations patronales
de prévoyance :
 $(2\,445 \times 0,9825) + 36,68$
 $= 2\,438,89\,€$

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

NET :

Brut sécurité sociale -
total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET : APE :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :

Période du : 1 au 31.05.2014

Date de la Paie : 01.06.2014

SALAIRE (Base 151,67 H)	1 500,00
INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT	450,00
I.C.C.P. (1/10ème)	495,00
SALAIRE BRUT	2 445,00

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 438,89	2,90%	70,73		
CSG	2 438,89	5,10%	124,38		
ASSURANCE MALADIE	2 445,00	0,75%	18,34	13,10%	320,30
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 445,00	0,25%	6,11		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 445,00	6,80%	166,26	8,45%	206,60
Totalité	2 445,00			1,75%	42,79
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 445,00			5,25%	128,36
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 445,00			1,20%	29,34
FNAL	2 445,00			0,50%	12,23
VERSEMENT TRANSPORT	2 445,00			2,70%	66,02
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 445,00	2,40%	58,68	4,30%	105,14
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	2 445,00	3,05%	74,57	4,58%	111,98
AGFF	2 445,00	0,80%	19,56	1,20%	29,34
PRÉVOYANCE					
TA	2 445,00			1,50%	36,68
TOTAL DES RETENUES			538,63		1 088,76

NET À PAYER	1 906,37
CSG & CRDS	70,73
NET IMPOSABLE	1 977,09

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

JURISPRUDENCE CONCERNANT L'OUVERTURE DU DROIT À CONGÉS PAYÉS

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Acquisition des congés payés

Il résulte de l'article L. 223-4 du Code du travail que les périodes, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, dans la limite d'un an.

Si le refus abusif d'une proposition de reclassement prive le salarié des indemnités prévues à l'article L. 122-32-6 du Code du travail, il n'a pas pour effet de le rendre responsable de la rupture, et il peut bénéficier de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle, si la convention collective ne l'exclut pas.

Cass. soc. 23 janvier 2001 – n° 257 FS-P – SARL Minoterie Durand et fils c/Callejon

Attendu que M. Callejon, engagé le 8 janvier 1979 en qualité d'ouvrier d'entretien par la société Minoterie Durand et fils, a contracté à partir du 3 juillet 1985 une maladie professionnelle et a dû interrompre son travail à de nombreuses reprises jusqu'au 26 octobre 1992 ; que le 15 juillet 1992, le médecin du travail a constaté son inaptitude définitive au travail en atmosphère renfermant de la farine de blé ; que le 2 novembre 1992, l'employeur lui a proposé un poste de reclassement à l'extérieur de l'établissement proposition qu'il a refusée le 20 novembre suivant ; que l'employeur l'a alors convoqué à un entretien préalable à son licenciement et a renouvelé sa proposition de reclassement ; que le salarié a de nouveau refusé et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le pourvoi n° K 98-40.651, dirigé contre l'arrêt du 10 décembre 1997 :

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Minoterie Durand et fils fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 10 décembre 1997) d'avoir alloué au salarié un rappel de prime de 13^e mois d'un montant de 50 000 francs sur le fondement de l'article 6 de la convention collective de la meunerie alors selon le moyen, que sont considérées comme périodes de travail effectif, pour la détermination de la durée du congé les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ; qu'en statuant ainsi, sans avoir constaté que M. Callejon aurait été placé en arrêt de travail pendant une durée ininterrompue d'un an au moins, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 223-4 du Code du travail et 6 de la convention collective de la meunerie ;

Mais attendu qu'en application de l'article 6 de la convention collective de la meunerie, sont assimilées à des périodes de présence, pour attribution de la prime de 13^e mois, les périodes assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation du droit aux congés payés ; qu'il résulte de l'article L. 223-4 du Code du travail que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, dans la limite d'un an ; que la Cour d'appel, qui a appliqué ce texte, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société Minoterie Durand et fils fait encore grief à l'arrêt d'avoir dit que le salarié avait une créance au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, alors, selon le moyen, que les indemnités prévues par l'article L. 122-32-6 du Code du travail ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif ; que la Cour d'appel a relevé que le refus par M. Callejon du reclassement proposé était abusif, et qu'il était par suite privé de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article précité ; qu'en décidant néanmoins qu'il avait droit à l'indemnité plus favorable prévue par la convention collective, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a ainsi violé les articles L. 122-32-6 du Code du travail et 4 de la convention collective de la meunerie ;

Mais attendu que la Cour d'appel a exactement décidé que si le refus abusif d'une proposition de reclassement prive le salarié des indemnités prévues à l'article L. 122-32-6 du Code du travail, il n'a pas pour effet de le rendre responsable de la rupture, et qu'il peut bénéficier de l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable, de l'indemnité conventionnelle, si la convention collective ne l'exclut pas ; que le moyen n'est pas fondé.