

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

CONGÉ LÉGAL

Le congé légal permet au salarié d'acquérir **2,5** jours ouvrables (ou **2,08** jours ouvrés) par mois de travail effectif.

Le travailleur a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de :

- «**2,5** jours» ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **30** jours ouvrables ;
- «**2,08** jours» ouvrés par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **25** jours ouvrés.

Par jours ouvrables, il faut entendre tous les jours sauf les dimanches et jours fériés.

Article L. 2141-3 du Code du travail

Un salarié présent du 1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante bénéficie, par conséquent, d'un droit à congés payés égal à **30** jours ouvrables maximum, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

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

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

Exemple

Un salarié ayant acquis 9 x 2,5 jours ouvrables de congés payés se voit attribuer 23 jours ouvrables au titre de la période de référence.

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

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

Le salarié acquiert, dans ce cas, dans le cadre du congé légal, **2,08** jours de congés payés par mois de travail effectif ou périodes équivalentes.

ANNÉES INCOMPLÈTES

Périodes équivalentes

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 - 31 mai).

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

Article L. 3141-4 du Code du travail

Toutefois, ce nombre de jours (**24**) est valable pour une répartition hebdomadaire de l'horaire de travail 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**.

Un salarié bénéficie donc d'un droit à congés payés complet dès lors qu'il a travaillé, au cours de la période de référence :

- **12 mois** ;
- ou **12 périodes de 4 semaines** soit **48 semaines** ;
- ou **12 périodes de 24 jours** soit **288 jours** (répartition hebdomadaire sur **6 jours**) ;
- ou **12 périodes de 22 jours** soit **264 jours** (répartition hebdomadaire sur **5 jours et demi**) ;
- ou **12 périodes de 20 jours** soit **240 jours** (répartition hebdomadaire sur **5 jours**) ;
- ou **12 périodes de 16 jours** soit **192 jours** (répartition hebdomadaire sur **4 jours**).

Calcul de la durée des congés payés

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

Exemple

Congé sans solde.

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

Exemple

Soit un salarié embauché le 20 janvier 2009. 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 : $4 \times 2,08 = 8,32$ jours ouvrés (arrondi à 9) ;
- en semaines : 18 = 18 semaines
- $18/4 = 4,5$ soit $4 \times 2,08 = 8,32$ arrondis à 9 jours ou $4,5 \times 2,08 = 9,36$ arrondis à 10 jours ;
- en jours : 94 jours = $94/20 = 4,70$;

Les résultats sont identiques avec 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 2 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 l'exemple : $18/4 = 4,5$ périodes) doivent être prises en compte.

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

Article L. 3141-6 du Code du travail

PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF

Pour la détermination de la durée du congé, certaines périodes sont assimilées par la loi à du travail effectif.

Article L. 3141-5 du Code du travail

Il s'agit notamment :

- des périodes de congés payés ;
- de la contrepartie obligatoire en repos ;
- du congé maternité, paternité/accueil de l'enfant et adoption ;
- 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 travail, des accidents de trajet ou des maladies professionnelles ;

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

Cass. soc. 3 juillet 2012 – Dominguez c/ Centre informatique du centre Ouest Atlantique (CICOA)

- des périodes de maintien ou de rappel au service national à un titre quelconque.

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

À l'inverse, n'est pas assimilée à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés, la période pendant laquelle le contrat du salarié est suspendu pour cause de maladie.

Cass. soc. 13 mars 2013

Les dispositions d'une convention collective peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Liste des périodes assimilées ou non à du travail effectif

Ce tableau ne tient pas compte des dispositions plus favorables des conventions collectives.

Absences	OUI	NON
Congés légaux ■ Congé de maternité ■ Congé d'adoption ■ Congé pour événements familiaux ■ Congé parental d'éducation ⁽¹⁾ ■ Congé pour création d'entreprise ■ Congé sabbatique ■ Congé bilan de compétences ■ Congé de paternité/d'accueil de l'enfant ■ Congé de soutien familial ■ Congé de solidarité familiale	X X X X X	 X X X X X
Congés de formation ■ Congé de formation économique, sociale et syndicale ■ Congé de formation d'animateurs pour la jeunesse ■ Congé de formation à la sécurité des salariés ■ Congé de formation économique des membres du C.E. ■ Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT ■ Congé de formation juridique des conseillers prud'homaux (dans la limite de 6 semaines par mandat) ■ Congé de formation dont bénéficient les salariés administrateurs de mutuelle	X X X X X X X	
Maladie et accident ■ Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents du travail, d'accident de trajet de maladie professionnelle ■ Maladie ■ Rechute d'accident du travail/accident du trajet	X X (dans la limite d'un an)	 X
Période de repos ■ Congés payés de l'année précédente ■ Contrepartie obligatoire en repos ■ Jours fériés ■ Compte Épargne Temps : la solution varie selon le type de congé	X X X X	 X
Autres absences ■ Crédit d'heures des représentants du personnel ■ Temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de Sécurité sociale ■ Temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux ■ Absence pour convenances personnelles ■ Chômage partiel (réduction horaire)	X X X X	 X

⁽¹⁾ Sauf activité à temps partiel

SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Le salarié acquiert **2,5** jours ouvrables ou **2,08** jours ouvrés de congés payés par périodes de travail effectif ou durant les périodes d'absence assimilées par la loi ou la convention collective à du travail effectif.

Un salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits qu'un salarié à temps plein, à savoir **5** semaines de congés payés pour une année complète.

Cass. soc. 10 mai 2001 – Bernard c/Renault

Dans cet arrêt, la Cour de cassation indique qu'un salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail.

Ainsi, une entreprise ne peut affecter le droit à congé d'un salarié à temps partiel d'un coefficient égal au taux d'emploi de ce même salarié.

Exemple

20 jours pour un salarié employé à 80 %.

De la même façon, la circonstance qu'un salarié ne travaille plus à temps partiel ne peut faire perdre à l'intéressé le bénéfice du nombre de congés supplémentaires pour ancienneté qu'il avait acquis lorsqu'il travaillait à temps plein.

Cass. soc. 6 avril 1999 – Manufacture Française des Pneumatiques Michelin c /Chaptal

Temps partiel hebdomadaire – mensuel

Calcul en jours ouvrables

Les salariés à temps partiel bénéficient de **30** jours ouvrables de congés payés. En cas de prise des congés payés, le décompte fait apparaître **6** jours ouvrables de congés payés par semaine.

Le premier jour ouvrable de congé décompté est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le jour chômé dans l'entreprise.

Cass. soc. 2 mars 1989 – Bull. civ. V n° 178

Par contre, même s'il correspond à un jour normalement non travaillé dans l'entreprise (exemple : le samedi), le dernier jour de congé est pris en compte pour le décompte.

Cass. soc. 8 novembre 1983 – Bull. civ. V n° 545

Exemple

Salarié travaillant les lundis, mardis, mercredis.

Il prend des congés payés du lundi 5 au matin au mardi 20 septembre 2011 au soir. Dans ce cas, le décompte des congés payés fait apparaître la prise de 14 jours ouvrables.

Les jours ouvrables non travaillés par le salarié à temps partiel sont inclus.

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
			1	2	3	54
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Calcul en jours ouvrés

Le décompte des jours de congés payés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise, est admis dans la mesure où il ne se révèle pas défavorable au salarié et lui garantit des droits au moins égaux à ceux prévus par le Code du travail.

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

Dans le cadre du calcul en jours ouvrés, les salariés à temps partiel bénéficient d'un congé légal équivalent à **25 jours ouvrés** (période de référence complète).

La prise d'une semaine de congés payés fait apparaître un décompte de **5 jours ouvrés**.

Exemple

Dans l'exemple précédent, le décompte fait apparaître la prise de 12 jours ouvrés.

☞ *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

Réduction des droits à CP

Pour atténuer les écarts de décompte des congés payés en fonction du positionnement de la date de début des congés, les entreprises ont recours à diverses pratiques.

- **la première consiste à fixer elles-mêmes les dates de départ en congés ;**
- **la seconde, issue de la pratique, consiste à réduire les droits à congés payés.**

La pratique des entreprises a contribué à l'émergence d'une autre méthode de gestion des congés payés concernant les salariés à temps partiel. Cette méthode consiste à déterminer le nombre de jours de congés payés des salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail.

Ainsi, un salarié travaillant à :

- **4/5^e** bénéficie de : **20 jours ouvrés** de congés payés ;
- **3/5^e** bénéficie de : **15 jours ouvrés** de congés payés ;
- **mi-temps** bénéficie de : **12,5 jours ouvrés** de congés payés.

Toutefois, cette méthode ne semble pas validée par l'administration ou la jurisprudence. La légalité de cette pratique pose, par conséquent, problème au regard de l'article L. 212-4-2 du Code du travail ainsi qu'au regard de la circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994. En effet, selon cette dernière, les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrables de congés que les salariés à temps plein.

Citons, à cet égard, un arrêt de la Cour de cassation selon lequel il résulte de l'article L. 212-4-2 du Code du travail, que le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein. Le Conseil des prud'hommes ne pouvait donc, pour calculer la durée des congés d'un salarié travaillant **80 %** d'un temps plein, affecter le droit à congé applicable aux salariés à temps plein du pourcentage de **80 %**.

Cass. soc. 10 mai 2001 – Bernard c/SA RNUR

- **troisième méthode : application d'un coefficient**

Le décompte opéré par l'entreprise est inversement proportionnel à la répartition des jours travaillés sur la semaine.

Ainsi, un salarié travaillant un jour sur deux se verra décompter **2 jours** de congés payés.

Tableau synthétique de l'application de coefficient (en jours ouvrés)

Droit à congés payés	Répartition des jours travaillés	Coefficient
25	5/5	1
25	4/5	$1 \times 5/4 = 1,25$
25	3/5	$1 \times 5/3 = 1,66$
25	2,5/5	$1 \times 5/2,5 = 2$

Passage d'un temps partiel à un temps plein

Lorsque l'entreprise applique une méthode consistant à réduire le nombre de jours de congés en fonction du taux d'emploi, il convient de modifier le solde des congés payés en cas de modification horaire du contrat.

Exemple

Salarié travaillant à temps partiel (80 % soit 4/5^e) du 1^{er} janvier 2009 au 31 mai 2010. Il passe à temps plein à compter du 1^{er} juillet 2010.

Nombre de jours acquis au titre de la période allant du 1^{er} juin 2009 au 31 mai 2010 selon la méthode utilisée :

- maintien du nombre de jours : 25 jours ouvrés avec un décompte de 5 jours par semaine civile,

ou

- réduction du nombre de jours en fonction du taux d'emploi : 20 jours ouvrés avec un décompte de 4 jours par semaine travaillée. (avec le risque juridique que cela comporte : jurisprudence de la Cour de cassation).

Le salarié prend 3 semaines au mois d'août. Dans ce cas, l'entreprise décompte un nombre de jours correspondant à une activité à temps plein, à savoir 15 jours ouvrés.

Toutefois, si l'entreprise a adopté la seconde méthode (calcul des droits au prorata du taux d'activité), il semble opportun dans ce cas de «retraiter» le nombre de jours acquis par le salarié. À défaut, le salarié risquerait de se voir attribuer un nombre de semaines de congés inférieur au minimum légal.

Calcul des congés sans «retraitement» du compteur congés payés	Calcul des congés avec «retraitement» du compteur congés payés
Droit à congés : 20 jours	Droit à congés : $20 \times 5/4 = 25$ jours
Décompte : 15 jours	Décompte : 15 jours
Solde : 5 jours	Solde : 10 jours

À défaut de «retraitement» du compteur congés payés, le salarié bénéficie seulement de 4 semaines de congés payés et non de 5 comme le prévoit le Code du travail.

Il lui resterait, en effet, $(20 - 15 = 5)$ jours ouvrés) soit une semaine de congés payés.

Temps partiel modulé sur l'année

Les salariés à temps partiel, comme les salariés à temps plein, bénéficient de **2,5** jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif ou par période de **4** semaines de travail effectif.

Toutefois, seuls les mois travaillés partiellement ou en totalité doivent être pris en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Exemple

Un salarié travaillant à temps partiel sur une base annuelle et dont la période travaillée s'étale sur 16 semaines dans l'année aura droit à : $2,5 \text{ jours ouvrables} \times 4 \text{ périodes de 4 semaines} = 10 \text{ jours ouvrables de congés payés}$.

Circulaire DRT n° 95-3 du 9 janvier 1995

Décompte des congés payés pour les salariés à temps partiel

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

☞ 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.

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

Décompte en jours ouvrables

Lorsque le salarié prend une semaine de congés, l'entreprise décompte l'ensemble des jours ouvrables de la semaine y compris les jours non travaillés par le salarié.

Cass. soc. 22 février 2000 – Centre Hospitalier Montferrin c/Caillot – RJS 4/2000 n° 467

Exemple

Salarié travaillant les lundis, mardis et mercredis matins. Si le salarié prend une semaine de congés payés, le décompte fait apparaître 6 jours ouvrables.

Décompte en jours ouvrés**Exemple**

Salarié travaillant les lundis, mardis et mercredis matins.

Première hypothèse : le salarié prend des semaines complètes de congés payés.

L'entreprise lui décompte 5 jours par semaine à chaque prise de congés.

Le salarié prend 5 semaines de congés.

Le rapport entre les jours travaillés et les jours non travaillés est le suivant :

12,5 jours travaillés et 12,5 jours non travaillés (mercredi après-midi, jeudi, vendredi).

Seconde hypothèse : le salarié prend de façon fractionnée ses congés payés

Le salarié prend systématiquement des lundis et mardis et reprend le travail le mercredi matin.

Dans ce cas, l'entreprise décompte 2 jours par semaine de congés payés : les lundis et mardis.

Le salarié pourrait alors prendre 12 semaines de 2 jours et il lui resterait 1 jour à prendre.

Le rapport entre les jours travaillés et les jours non travaillés est le suivant :

25 jours travaillés et 0 jour non travaillé.

Cette deuxième hypothèse est favorable au salarié dans la mesure où son nombre de jours travaillés dans l'année est réduit de 12,5 jours ouvrés du fait du fractionnement des congés.

☞ *Plusieurs dispositions peuvent permettre de limiter cette pratique du fractionnement. En premier lieu, les dates de congés payés peuvent être imposées par l'employeur. Par conséquent, il est possible à l'employeur de limiter la prise fractionnée des congés payés.*

Par ailleurs, certains employeurs adoptent une pratique consistant à rétablir dans tous les cas le rapport jours travaillés et jours non travaillés. Ainsi, lorsqu'un salarié prend un congé lors d'un jour normalement travaillé, il lui est décompté un nombre de jours inversement proportionnel à son taux d'activité.

Exemple

Un salarié travaille les lundis, mardis et mercredis matins.

Il prend un lundi. Il lui est décompté : $1 \times 5/2,5 = 2$ jours de congés payés.

S'il prend 2 semaines de congés payés à suivre, lui sont décomptés :

(lundi, mardi et mercredi matin) : $5 \times 5/2,5 = 10$ jours de congés payés

☞ *À ce jour, cette pratique n'a pas été «validée» par la Cour de cassation. Par conséquent, rien ne permet d'affirmer que cette pratique se révèle être conforme au droit positif.*

Calcul de l'indemnité de congés payés (salariés à temps partiel)

L'entreprise doit comparer les deux méthodes prévues à l'article L. 3141-22 du Code du travail et appliquer la méthode la plus favorable au salarié.

Méthode du 1/10^e (jours ouvrés)

L'entreprise doit faire le cumul des salaires entrant dans l'assiette des congés payés sur la période d'acquisition des congés payés.

Ce cumul est divisé par **10** puis par **25**.

Le résultat obtenu donne le montant de l'indemnité journalière de congés payés.

Pour une entreprise dont la période de référence va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, le résultat est le suivant :

Salaire du 01/06/N - 1 au 31/05/N pour **25** jours de congés

10 x 25

Ce résultat est ensuite multiplié par le nombre de jours pris par le salarié.

Lorsque le salarié prend **25** jours de congés payés, la règle du **1/10^e** aboutit au calcul suivant :

Salaire de la période de référence x **25/25**

10

■ décompte sur 5 jours

Lorsque le nombre de jours de congés payés des salariés à temps partiel est identique à celui des salariés à temps plein, la formule de calcul reste identique.

Salaire de la période de référence x **25/25** (coefficient **1**)

10

Méthode du maintien de salaire (jours ouvrés)

L'indemnité versée aux salariés en congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la même période par le salarié s'il avait travaillé.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Cette rémunération doit être calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

Concernant un salarié à temps partiel, le calcul de l'indemnité de congés payés dans le cadre du maintien de salaire est effectué de la façon suivante :

■ Jours ouvrés moyens

Salaire/21,67 x nombre de jours de congés payés pris.

■ Jours ouvrés moyens (avec application du taux d'emploi du salarié)

Salaire/(taux d'emploi x 52/12) x nombre de jours de congés payés pris.

(pour un salarié travaillant 3 jours sur 5 : $3 \times 52/12 = 13$)

■ Jours ouvrés réels

Salaire / nombre de jours ouvrés réels théoriques travaillés dans le mois * nombre de jours de congés payés pris.

Exemple

Un salarié passe à temps partiel le 1^{er} janvier 2011. Il a perçu 2 000 € du 1^{er} juin au 31 décembre 2009 puis 1 600 € à compter du 1^{er} janvier 2011. Il prend 3 semaines de congés payés en août.

Calcul des congés payés

■ maintien de salaire : $(15 \times 1\,600) = 1\,107,52 \text{ €}$

21,67

■ règle du 1/10^e : $(\frac{2\,000 \times 7}{10}) + (\frac{1\,600 \times 5}{25}) \times 15 = 1\,320 \text{ €}$

■ Décompte selon le taux d'emploi

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité identique pour un nombre de jours réduits.

Exemple

Salarié travaillant à 4/5^e :

Salaire de la période de référence pour 20 jours de congés
10

Dans ce cas, le salarié bénéficie d'une indemnité de congés payés calculée selon la formule suivante :

Salaire de la période de référence x 20/20 (coefficient 1)
10

Exemple

Un salarié passe à temps partiel le 1^{er} janvier 2011. Il a perçu 2 000 € du 1^{er} juin au 31 décembre 2010 puis 1 600 € à compter du 1^{er} janvier 2011. Il prend 3 semaines de congés payés en août.

Calcul de l'indemnité de congés payés

■ *maintien de salaire* : $(12 \times 1\,600) = 1\,920 \text{ €}$
 $17,33^{(*)}$

$(*)$ **17,33 (4 x 52/12)**

■ *règle du 1/10^e* : $\frac{(2\,000 \times 7)}{10} + \frac{(1\,600 \times 5)}{20} \times 12 = 1\,320 \text{ €}$

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES LÉGAUX

Le Code du travail prévoit des congés supplémentaires pour les mères de famille ainsi que pour les jeunes travailleurs et apprentis. Par ailleurs, les conventions collectives peuvent prévoir des congés supplémentaires en fonction, notamment, de l'ancienneté du salarié.

Congé des mères de famille

Femmes âgées de moins de 21 ans

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 est 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. Le régime le plus favorable est alors considéré.

Femmes âgées de plus de 21 ans

Les femmes salariées de plus de **21** 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 du Code du travail (**30** jours ouvrables ou **25** jours ouvrés).

Congé 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 ou **25** jours ouvrés.

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 1989 est entré le 5 janvier 2009 dans l'entreprise.

Il demande un congé de 24 jours ouvrables s'étendant du lundi 16 août 2009 au dimanche 11 septembre inclus.

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

Toutefois, son congé n'est indemnisé qu'à hauteur des congés qu'il a acquis du 5 janvier au 31 mai 2009.

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

Nombre de jours de congés acquis

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

ou

21 semaines : $4 = 5,25 \times 2,5 = 13,125$ arrondi à 14 jours si l'on tient compte des périodes incomplètes. Son indemnité est calculée sur la base de 13 ou 14 jours ouvrables de congés selon la méthode adoptée par l'entreprise.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES CONVENTIONNELS

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

Article L. 3141-10 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 les conventions ou accords collectifs de travail, par le contrat de travail ou les usages.

Dans ce cas, la circonstance qu'un salarié ne travaille plus à temps partiel ne peut faire perdre à l'intéressé le bénéfice du nombre de congés supplémentaires pour ancienneté qu'il avait acquis lorsqu'il travaillait à temps plein.

Cass. soc. 6 avril 1999 – Manufacture Française des Pneumatiques Michelin c /Chaptal

Exemple

La convention collective peut prévoir que la durée des congés payés est 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/Delhaye et autres

Si le congé conventionnel est plus long que le congé légal, il s'impose à l'entreprise. Cependant, les salariés ne peuvent prétendre cumuler les avantages respectifs du régime légal et du régime conventionnel : ils bénéficient, en principe, du régime globalement le plus avantageux, sauf dispositions expresses ou usages contraires.

Egalité de traitement

Les jours de congés supplémentaires doivent être attribués dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes pour autant qu'ils soient placés dans une situation identique.

A titre d'exemple, des jours de congés supplémentaires pour enfant à charge ne peuvent être refusés aux hommes dans la mesure où ils ne sont pas destinés :

- à compenser un désavantage résultant d'un éloignement du travail lié à la grossesse ;
- à protéger la maternité ;
- ou à corriger une inégalité de fait affectant les femmes en matière d'emploi ou de promotion professionnelle.

Cass. soc. 4 mai 2011

Calcul de l'indemnité de congés payés (congés supplémentaires)

Les règles légales de calcul de l'indemnité s'appliquent même si la durée du congé est différente de la durée légale.

La comparaison entre les deux méthodes de calcul (**1/10^e** ou maintien de salaire) doit, par conséquent, s'appliquer aux congés supplémentaires d'origine conventionnelle.

Cass soc. 26 février 1997 – ADAPEI de la Gironde c/DURO et autres

Exemple

Si un salarié bénéficie de 30 jours ouvrés de congés payés, l'entreprise doit, sauf en cas de dispositions contraires, appliquer les règles du 1/10^e et du maintien de salaire aux congés supplémentaires.

Lors du solde des congés, le total de l'indemnité de congés payés (règle du 1/10^e) est déterminé par la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire du } 01.06 (N - 1) \text{ au } 31.05 (N)}{10} \times \frac{30}{25}$$

