

CAS PARTICULIERS

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

DÉFINITION DES JOURS FÉRIÉS

Jours fériés légaux

La liste des jours fériés légaux est fixée par l'article L. 3133-1 du Code du travail. Il s'agit :

- du 1^{er} janvier ;
- du lundi de Pâques ;
- du 1^{er} mai ;
- du 8 mai ;
- de l'Ascension ;
- du lundi de Pentecôte ;
- du 14 juillet ;
- de l'Assomption ;
- de la Toussaint ;
- du 11 novembre ;
- du jour de Noël (25 décembre).

Jours fériés supplémentaires

DOM/COM

Le jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage s'ajoute dans les DOM et les COM aux jours fériés prévus par l'article L. 3133-1 du Code du travail.

Loi n° 83-550 du 30 juin 1983 – JO du 1^{er} juillet 1983

Dates de commémoration

- Martinique : 22 mai ;
- Guadeloupe : 27 mai ;
- Réunion : 20 décembre ;
- Guyane : 10 juin ;
- Mayotte : 27 avril.

☞ Les salariés originaires des DOM travaillant en métropole ne bénéficient pas de ce jour férié supplémentaire.

Alsace-Moselle

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, sont considérés comme jours fériés supplémentaires :

- le 26 décembre (jour de la Saint Etienne) ;

- le vendredi Saint (dans les communes ayant un temple protestant ou dans les communes célébrant un service mixte dans une église catholique).

Dans le département de la Moselle, le préfet peut autoriser ou interdire l'ouverture des établissements commerciaux le vendredi Saint et cela de manière uniforme dans le département, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes.

La décision du préfet est prise après consultation des organismes professionnels concernés et des organisations syndicales des professions de commerce et de distribution.

Loi n° 89-1008 du 31 décembre 1989 – JO du 2 janvier 1990

Fêtes religieuses

Certaines fêtes religieuses ne figurant pas dans le calendrier des fêtes légales peuvent être chômées et payées en vertu d'accords collectifs et/ou d'usages. Elles donnent lieu à des autorisations d'absence.

Exemple

Pour les salariés de confession israélite : le Yom Kippour.

Pour les salariés de confession musulmane : le Aid-el-Kébir.

Fêtes corporatives

Certaines conventions collectives ou usages prévoient comme jours fériés les fêtes corporatives.

Exemple

Saint Eloi dans la métallurgie (1^{er} décembre)

Sainte Barbe dans les mines (4 décembre)

Loi n° 51-350 du 20 mars 1951 – JO du 22 mars

Sainte Catherine dans la couture

Selon les accords ou usages en vigueur, cette journée est totalement ou partiellement non travaillée et rémunérée dans certaines entreprises de la couture.

CHÔMAGE DES JOURS FÉRIÉS

Dispositions spécifiques au 1^{er} mai

Contrairement aux autres jours fériés, le 1^{er} mai est obligatoirement chômé.

Article L. 3133-4 du Code du travail

Autres jours fériés

Les jours fériés autres que le 1^{er} mai ne sont pas obligatoirement chômés sauf dispositions conventionnelles plus favorables. En effet, les conventions collectives prévoient, très souvent, le chômage de tout ou partie des autres jours fériés.

Salariés âgés de moins de 18 ans

Les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de **18** ans, ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi dans les usines, mines, carrières, chantiers, ateliers et leurs dépendances, de quelque nature que ce soit, publics ou privés, laïques ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance ainsi que dans les :

- offices publics et ministériels ;
- professions libérales ;
- sociétés civiles ;
- syndicats professionnels ;
- associations de quelque nature que ce soit.

Toutefois, dans les usines à feu continu, les jeunes travailleurs peuvent être employés tous les jours de la semaine à condition qu'ils aient au moins un jour de repos par semaine.

Les infractions à l'obligation de repos des jeunes travailleurs, sont sanctionnées par une contravention de 5^e classe : **1 500 €** d'amende, portée à **3 000 €** en cas de récidive.

Article R. 3165-4 du Code du travail

Paie des jours fériés chômés

Dispositions spécifiques au 1^{er} mai

Le chômage du 1^{er} mai ne peut être une cause de réduction de la rémunération du salarié. Les salariés rémunérés à l'heure, à la journée ou au rendement ont droit à une indemnité égale au salaire qu'ils ont perdu du fait du chômage de ce jour férié.

Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L. 3133-3 du Code du travail

Autres jours fériés

Il est nécessaire de distinguer plusieurs cas :

■ salariés mensuels :

En cas de chômage pour fête légale, les salariés rémunérés au mois ne peuvent subir, à ce titre, d'autre réduction que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées le jour chômé.

Article 1^{er} – Arrêté ministériel du 31 mai 1946

Les salariés mensuels ne subissent, par conséquent, aucune perte de salaire du fait du chômage des jours fériés si ce n'est la perte des heures supplémentaires qui auraient dû être effectuées.

■ salariés mensualisés :

Les salariés mensualisés sont rémunérés en cas de chômage des jours fériés, dans les conditions suivantes :

- le salarié doit totaliser au moins **3** mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés exclus du champ d'application de l'accord de mensualisation, ne bénéficient donc pas du paiement des jours fériés chômés. Il s'agit des :

- travailleurs à domicile ;
- travailleurs saisonniers ;
- travailleurs intermittents ;
- travailleurs temporaires.

Par contre, les femmes de ménage même employées peu d'heures par semaine, bénéficient de la loi de mensualisation.

Lorsqu'un jour férié est chômé dans l'entreprise, le salarié à temps partiel a droit à une rémunération calculée en fonction de l'horaire qu'il aurait accompli ce jour-là.

Cass. soc. 10 novembre 1993

À l'opposé, lorsque le jour férié tombe un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié à temps partiel, il est sans incidence sur son horaire de travail.

Circulaire ministérielle n° 94-4 – BOMT n° 94-9 du 21 avril 1994

Par conséquent, le salarié ne peut prétendre, dans ce cas de figure, à un droit à report du jour férié tombant un jour non travaillé pour lui.

JOURS FÉRIÉS TRAVAILLÉS

Dispositions propres au 1^{er} mai

Dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre leur travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Article L. 3133-5 du Code du travail

Tel est le cas dans les transports publics, hôpitaux, hôtels...

Concernant le calcul des heures supplémentaires, il y a lieu de compter le 1^{er} mai comme une journée de travail effectif, même si elle a été chômée.

Autres jours fériés

Les autres jours fériés, lorsqu'ils sont travaillés, sont payés au salaire correspondant au travail effectué. Ils ne donnent pas lieu, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, à une majoration de salaire.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Objet

Une journée de solidarité a été instituée par la loi n° 2004/626 du 30 juin 2004. Cette journée prend la forme :

- d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés ;
- d'une contribution patronale de **0,30** % versée à la caisse nationale de solidarité.

Champ d'application

Les dispositions relatives à la journée de solidarité s'appliquent aux départements du Bas-Rhin, Haut-Rhin et de la Moselle. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux professions agricoles et de la pêche, aux entreprises de chemin de fer, aux concessions de bacs publics, à l'éducation des enfants et à l'enseignement, aux professions libérales, aux entreprises d'assurance, aux emplois à domicile par une personne physique, aux professions artistiques, aux professions médicales et paramédicales, ainsi qu'à la vente de médicaments.

Fixation du jour de solidarité

La date de la journée de solidarité est fixée par convention, accord de branche ou accord d'entreprise.

Cet accord peut prévoir :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- ou le travail d'un jour de repos accordé au titre d'un accord d'ARTT ;
- ou toute autre modalité permettant le travail de **7** heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation des entreprises.

Article L. 3133-8 du Code du travail

À défaut d'accord, la journée de solidarité est fixée par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dans les départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin, l'accord ou, à défaut, la décision de l'employeur ne peut déterminer ni le premier et le second jour de Noël ni, indépendamment de la présence d'un temple protestant ou d'une église mixte dans les communes, le Vendredi Saint comme la date de la journée de solidarité.

Article L. 3133-8 du Code du travail

Fractionnement de la journée de solidarité

L'accomplissement de la journée de solidarité peut être scindé en heures dans la mesure où le fractionnement est effectif et correspond à un travail supplémentaire de **7** heures.

Mise en œuvre du fractionnement

Lorsque le choix de la journée de solidarité est décidé par accord collectif, le fractionnement relève de la responsabilité des partenaires sociaux. Ces derniers peuvent, s'ils l'estiment utile, l'inscrire dans l'accord. Lorsque la détermination de la journée de solidarité relève de la décision unilatérale de l'employeur, c'est à ce dernier qu'il incombe de retenir cette modalité si elle lui apparaît appropriée.

Les heures fractionnées au titre de la journée de solidarité, ne sont pas qualifiées, dans la limite de 7 heures par jour d'heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu au déclenchement des droits à repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume des heures complémentaires.

Circulaire DRT du 22 novembre 2005

Salariés concernés

La journée de solidarité a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés quelle que soit leur situation particulière, leur durée de travail ou les modalités de décompte du temps de travail.

Sont ainsi concernés :

- les salariés à temps plein ou à temps partiel ;
- les salariés sous convention de forfait ;
- les intérimaires.

Toutefois, lorsque la date de la journée de solidarité est un jour férié, cette journée ne peut être effectuée par les apprentis et les jeunes travailleurs de moins de 18 ans.

Changement d'employeur

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, s'il s'acquitte d'une nouvelle journée de solidarité en raison d'un changement d'employeur, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires ou sur le nombre d'heures complémentaires prévu au contrat de travail du salarié travaillant à temps partiel.

Ces heures donnent lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Toutefois, le salarié peut aussi refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article L. 3133-12 du Code du travail

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET RÉMUNÉRATION

Le travail accompli, dans la limite de 7 heures, durant la journée de solidarité ne donne pas lieu à paiement pour les salariés mensualisés rémunérés en application de la loi de mensualisation.

De la même façon, cette journée ne donne pas lieu à paiement dans la limite de la valeur d'une journée de travail pour les salariés dont la rémunération est calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail.

Salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel, la limite de 7 heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle.

Article L. 3133-10 du Code du travail

Exemple

Un salarié à mi-temps est conduit à effectuer 3,5 heures de travail supplémentaires au titre de la journée de solidarité. Les heures effectuées le cas échéant au-delà donnent lieu à rémunération.

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ ET DURÉE DU TRAVAIL

Heures effectuées au titre de la journée de solidarité

Les heures correspondant à la journée de solidarité dans la limite de **7 heures** ou calculées au prorata pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires.

Ces heures ne donnent pas lieu à contrepartie obligatoire en repos.

Article L. 3133-11 du Code du travail

Durée annuelle du travail

La durée annuelle du travail est fixée à **1 607 heures** à compter du 1^{er} janvier 2005 (au lieu de **1 600**).

Pour les cadres au forfait annuel en jours, le nombre maximal de jours pouvant être travaillés est fixé à **218 jours** (contre **217** précédemment).

CAS PARTICULIERS

Récupération des heures chômées

Les heures perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article L. 3133-2 du Code du travail

Jours fériés et grève

Lorsque le jour férié est compris dans une période de grève, les salariés ne peuvent prétendre au paiement de cette journée.

Cass. soc. 4 décembre 1996 – Milano c/SA Ecoplastic

En effet, l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Cass. soc. 14 avril 1999 – SA Malichaud c/Arnolin

Jours fériés chômés et décompte des heures supplémentaires

Position de la jurisprudence

Lorsqu'un jour férié chômé et payé se situe une semaine où des heures supplémentaires ont été effectuées, les heures qui auraient été théoriquement effectuées ce jour férié ne sont pas à prendre en compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2004

Le jour férié n'est, par conséquent, pas pris en compte pour déterminer l'assiette, l'ouverture et le calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires.

Exemple

Soit un salarié travaillant du lundi au vendredi durant une semaine, il accomplit l'horaire suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé : il aurait accompli 7 heures

Dans ce cas, le nombre d'heures à retenir pour le calcul des heures supplémentaires est égal à 34 heures.

Ce nombre étant inférieur à 35, aucune heure supplémentaire n'est due au salarié. L'entreprise devra par contre rémunérer 6 heures au taux normal (10 heures - 7 heures * 2 jours).

D'autre part, en cas d'annualisation ou modulation du temps de travail les jours fériés légaux doivent être déduits du calcul de la durée annuelle.

Position de l'administration

L'administration semble prendre une position inverse.

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007

Jours fériés et détaxation des heures supplémentaires

Lorsqu'une semaine comporte un jour férié, la totalité des heures effectuées pendant les autres jours et dont la rémunération est majorée, sont exonérées.

Circulaire DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 (question 11)

Par conséquent, compte tenu de cette interprétation, le volume d'heures à détaxer sera dans ce cas le suivant :

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
10 heures	10 heures	7 heures	7 heures	Jour férié chômé (7 heures)	0 heure	0 heure

Soit 41 heures (dont 6 détaxées).

Pour ce qui est de l'application de la majoration pour heure supplémentaire à ces heures, l'entreprise peut les considérer comme heures supplémentaires (position de l'administration) ou au contraire appliquer la position de la cour de cassation sans appliquer de majorations.

Cass. soc. 1^{er} décembre 2004

Traitement des temps de non présence au travail du salarié

	Majoration pour heures supplém. <i>Article L. 3121-22 du Code du travail</i>	Imputation sur le Contingent <i>Article L. 3122-11 du Code du travail</i>	Repos compensateur obligatoire	Durées maximales du travail	Ouverture du droit A congés payés	Calcul du droit à congés payés	Droit à jours de repos RTT
Jour férié chômé	Non/oui ^(*)	Non	Non	Non	Non	Non	Non

*Circulaire DRT n° 2000/97 du 6 décembre 2000
Cass. soc. 1^{er} décembre 2004*

() Non : selon la jurisprudence – oui, selon l'administration (circulaire du 27 novembre 2007) pour ce qui concerne l'application de la loi TEPA.*

JOURS FÉRIÉS ET CONGÉS PAYÉS

Décompte en jours ouvrables

Les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise.

Par conséquent, un jour férié doit être décompté s'il est travaillé dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 6 août 2007 au mercredi 29 août 2007. Le 15 août étant travaillé dans l'entreprise, il lui est décompté 21 jours ouvrables de congés payés.

Mois d'août 2007

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	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	31		

À l'opposé, si ce jour était chômé, il n'entrerait pas dans le décompte des congés payés.

Le décompte ferait alors apparaître **20** jours ouvrables de congé.

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	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	31		

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec le deuxième jour de repos hebdomadaire et se situe dans une période de congés payés (exemple : samedi), il n'est pas considéré comme jour ouvrable pour la détermination de la durée des congés payés.

Exemple

Congés pris du 9 juillet au matin au 27 juillet 2007 au soir. Le décompte des congés payés fait apparaître 17 jours ouvrables. Le 14 juillet n'est pas décompté au titre des congés payés.

De la même façon, lorsque le jour férié tombe le jour habituel de repos hebdomadaire, par exemple, le dimanche, il n'a aucune incidence sur le décompte des congés payés car le dimanche n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Mois de juillet 2007

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	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	31					

Décompte 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 Rhenalu Cegedur Pechiney c/Fesser

La comparaison entre les deux méthodes de décompte doit être effectuée sur l'ensemble de la durée du congé et non à chaque prise de congé.

Cass. soc. 30 octobre 1997 – Lesserteur c/SA Ascométal

Un congé légal de **30** jours ouvrables correspond à **25** jours ouvrés pour une entreprise dont l'horaire hebdomadaire est réparti sur **5** jours (soit **5** semaines de congés payés).

Lorsqu'un jour férié se situe pendant une période de congés payés, il est décompté comme jour de congé payé si ce jour est travaillé dans l'entreprise.

Exemple n° 1

Un salarié est en congé du lundi 6 août 2007 au samedi 1er septembre. L'entreprise, ouverte du lundi au vendredi, opère le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Le mercredi 15 août étant travaillé dans l'entreprise, il est décompté 20 jours ouvrés au salarié. À l'opposé, le jour férié n'est pas décompté s'il est chômé dans l'entreprise. Ainsi, si le 15 août est chômé dans l'entreprise, il ne sera alors décompté que 19 jours de congés payés au salarié.

Lorsque le jour férié coïncide avec un jour habituellement non travaillé dans l'entreprise (samedi ou lundi), le salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire à défaut de quoi le calcul en jours ouvrés lui serait défavorable.

Exemple n° 2

Les salariés d'une entreprise disposent d'une semaine de congé une année où le 15 août se situe un samedi.

Si le décompte se fait en jours ouvrables, le salarié aura pris 5 jours ouvrables de congés payés quel que soit le mode de décompte adopté par l'entreprise : jours ouvrés ou jours ouvrables.

Pour rétablir l'égalité, il est accordé un jour de congé supplémentaire au salarié.

Cass. soc. 7 janvier 1988 – SA GEP Groupe Pasquier c/Courant

Lorsque le nombre de jours de congés dans l'entreprise (en jour ouvrés) est plus avantageux que le régime légal, le fait que le jour férié tombe habituellement un jour non travaillé (samedi ou lundi) n'a aucune incidence sur le droit à congés payés du salarié.

Cass. soc. 13 février 1991 – Bull. civ. V, n° 74

Par conséquent, le salarié ne dispose d'aucun recours lorsque le nombre de jours accordé est au moins équivalent au congé légal.

Gestion des congés payés en heures

La durée des congés payés étant déterminée en fonction des mois de travail ou des périodes assimilées, l'étendue des droits des salariés en matière de congés payés ne peut être appréciée en équivalence d'heures de travail.

Cass. soc. 4 juin 1998 – CNAM c/Mme Chamourian et autre – Bull. civ. V, n° 367

JOURNÉES DE PONTS

DÉFINITION

La pratique des «ponts» consiste à accorder au salarié une journée de repos rémunérée lorsque le jour férié se situe l'avant-veille ou le surlendemain d'un jour de repos hebdomadaire ou un jour précédant les congés annuels.

Article L. 3122-27 du Code du travail

Exemple

L'entreprise accorde le vendredi 6 mai 2005 suivant le jeudi de l'Ascension. Les salariés reprennent leur activité le lundi 9 mai.

Dispositions légales

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit le chômage des jours de ponts. En l'absence de dispositions légales, le chômage de cette journée peut résulter d'un accord collectif, d'un usage, d'une décision unilatérale de l'employeur.

L'article L. 3122-27 du Code du travail prévoit uniquement les modalités de récupération des heures perdues suite à un jour de pont.

Modification de l'horaire de travail

La décision de l'employeur d'accorder une journée de pont constitue, en principe, une modification de l'horaire de travail hebdomadaire.

L'employeur est alors, en principe, tenu d'accomplir les formalités exigées en pareil cas : consultation des représentants du personnel, affichage préalable du nouvel horaire et notification à l'inspection du travail.

RÉCUPÉRATION DES JOURNÉES DE PONTS

L'article L. 3122-27 du Code du travail permet la récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

La récupération des heures perdues ne constitue qu'une faculté pour l'employeur.

Cass. soc. 25 avril 1984 – Sté Modern'Tube c/Mme Andriolo et autres – Bull. civ. V, n° 144

La décision régulièrement prise de récupérer les heures perdues à la suite d'un pont s'impose à tous les salariés y compris à ceux qui étaient absents pour maladie au moment de l'interruption collective du travail.

Cass. soc. 25 mai 1994 – Sté Nouvelle d'Exploitation des Etablissements Girouard c/ Torrijos – RJS 7/94, n° 864

La récupération des heures perdues n'est pas possible à la fois pour les jours qui suivent et ceux qui précèdent le jour férié.

Cass. soc. 18 mai 1999 – SEIA c/Comité d'entreprise de la SEIA

Modalités de récupération

Les heures perdues suite à un jour de pont peuvent être récupérées seulement dans les **12** mois précédant ou suivant leur perte.

Les heures de récupération :

- ne peuvent être réparties uniformément sur toute l'année ;
- ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de **8** heures par semaine.

FORMALITÉS

Lorsque l'employeur décide de faire récupérer un pont, il est tenu de respecter certaines formalités :

- consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- affichage de l'horaire modifié ;
- information à l'inspection du travail.

Article D. 3122-4 du Code du travail

Le non respect par l'employeur de son obligation d'informer l'inspecteur du travail ne peut conférer aux heures de récupération le caractère d'heures supplémentaires mais uniquement donner lieu à des dommages-intérêts dans le cas où un préjudice en est résulté pour le salarié.

Cass. soc. 22 octobre 1985 – Sté Solico c/Mme Boucher et autre – Bull. civ. V, n° 484

PAIEMENT DES HEURES DE RÉCUPÉRATION

La récupération est un dispositif permettant de considérer comme heures déplacées et non comme heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, en compensation d'heures collectivement perdues.

Les heures de récupération sont, par conséquent, considérées comme heures ordinaires de travail et rémunérées au taux normal sans majoration, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Circulaire DRT 94-4 du 21 avril 1994 – BOMT n° 94-9

MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES DROITS À CONGÉS PAYÉS

La maladie n'est pas, légalement, assimilée à une période de travail effectif. L'absence pour maladie a donc pour conséquence de réduire le droit à congé du salarié sauf :

Cass soc. 13 mars 2013

- lorsque la convention collective ou les usages sont plus favorables en prévoyant l'assimilation de la maladie à une période de travail effectif ;
- pour les absences de courte durée (maximum 4 semaines) lorsque, par le jeu des équivalences, le salarié ne subit, en fait, aucune perte.

Exemple

Neutralisation de la maladie par le jeu des équivalences.

Un salarié est malade du lundi 8 novembre au dimanche 21 novembre 2004. Quel est son droit à congés payés à l'issue de la période de référence ?

Il a travaillé 50 semaines.

En application de la règle d'équivalence, son droit est de :

$50/4 = 12 \times 2,5 = 30$ jours de congés payés.

Malgré une absence de 2 semaines, le salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés.

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Lorsque l'arrêt maladie se situe durant une période de congés payés, deux situations sont à distinguer.

Salarié malade avant le départ en congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, à la date de départ en congés payés fixée par l'entreprise, conserve son droit à congés.

Le salarié bénéficie d'un report des congés payés conformément à la jurisprudence.

Cass. soc. 24 février 2009 – Clinique les Sollies C/ Gresset

Le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, mais le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé fixée par l'employeur conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement.

Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail (1^{er} juin 31 mai) ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du Code du travail.

Cass. soc. 24 février 2009 – CPAM de Creil C/ Kopacz

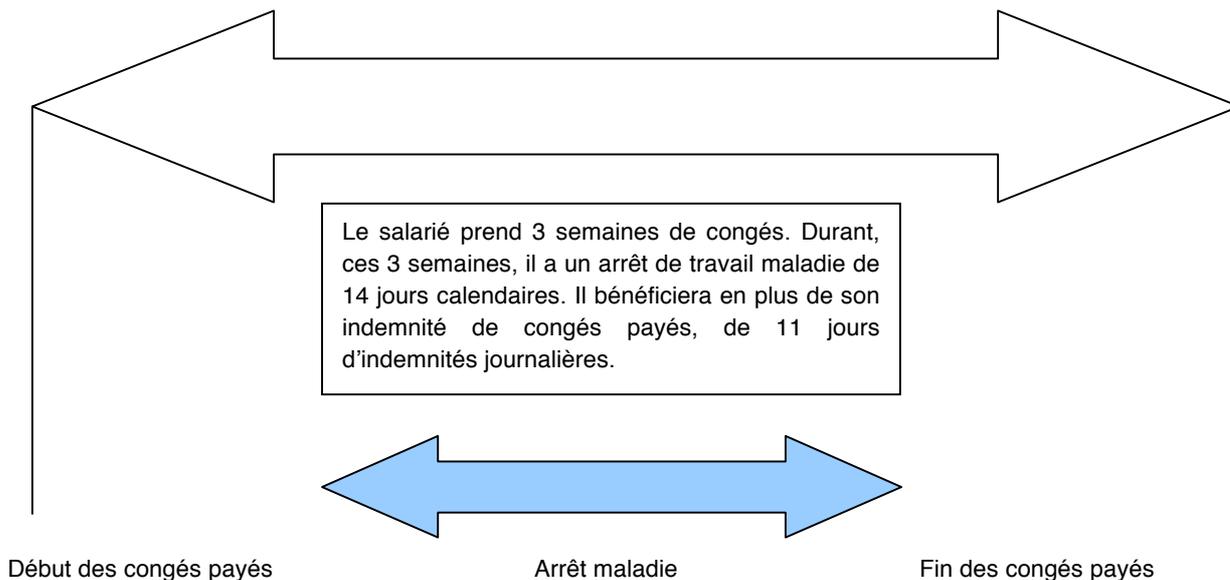
Maladie après le départ en congés payés

Absence de report des congés payés

Le salarié malade après son départ en congés payés ne peut prétendre à une prolongation ou un report des congés payés égal au nombre de jours d'arrêt maladie, sauf accord entre les parties. L'employeur a en effet respecté ses obligations en fixant les dates de congés payés et en indemnisant le salarié.

Cass. soc. 4 décembre 1996 – M. Col c/M. Deudon – Bull. civ. V, n° 420

Durant les congés payés, le salarié bénéficie de l'indemnité de congés payés. Cette indemnité peut être cumulée avec les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.



Par contre, le salarié ne peut prétendre aux indemnités complémentaires de maladie à la charge de l'employeur. Celles-ci ne peuvent, en effet, se cumuler avec l'indemnité de congés payés.

Cass. soc. 2 mars 1989. – M. Aissa Bokhtache c/Sté Reydel – Bull. civ. V, n° 173

Report admis pour la CJUE

Selon la CJUE (cour de justice de l'union européenne) le salarié tombé malade pendant ses congés peut demander le report de ces derniers à une date ultérieure, même en dehors de la période de référence.

CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución c/ Federación de Asociaciones Sindicales

Cette position pourrait faire évoluer la jurisprudence de la Cour de cassation.

Incapacité de travail précédant une rupture du contrat de travail

Dans ce cas, l'employeur ne peut contraindre un salarié en état d'incapacité de travail à prendre ses congés avant son départ à la retraite, à une période où le contrat de travail est suspendu.

Par ailleurs, dans ce cas, les indemnités journalières de Sécurité sociale, sollicitées par le salarié, lui sont dues.

Cass. soc. 31 octobre 2000 – CPAM de la Gironde c/Roussel

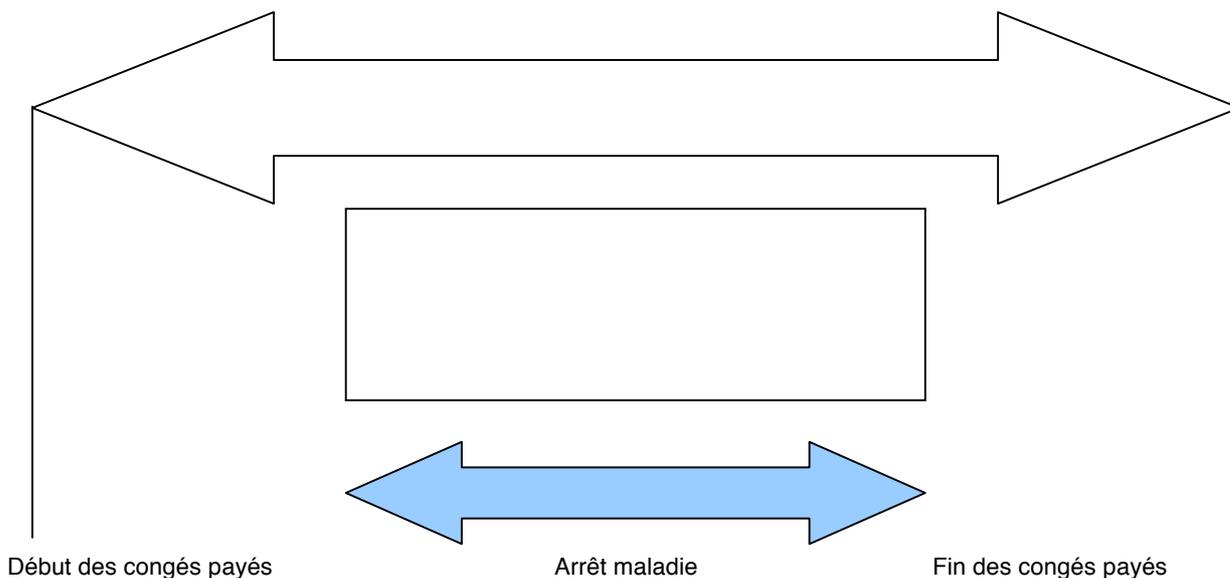
Le salarié prend 3 semaines de congés. Durant, ces 3 semaines, il a un arrêt de travail maladie de 14 jours calendaires. Il bénéficiera d'un arrêt maladie et de congés payés de ces congés payés à concurrence des 14 jours.

D42.1
MAJ.04-2013

Accord sur un report des congés payés

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour que le congé non pris du fait de la maladie, soit reporté ultérieurement. Dans ce cas, la situation du salarié est la suivante :

- le salarié n'est plus indemnisé au titre des congés payés à partir de la constatation de la maladie ;
- le salarié est, à compter de cette date, indemnisé au titre de la maladie. Il perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que le complément employeur prévu par la convention collective ou la loi de mensualisation ;
- les jours de congés payés non pris sont reportés ultérieurement.



INCIDENCE DES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté, bénéficient sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle.

DÉFINITION DES JOURS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Événements prévus par le Code du travail

Les événements ouvrant droit à une autorisation d'absence, sont les suivants :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou l'arrivée d'un enfant adopté ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère.

Article L. 3142-1 du Code du travail

Ces jours pour événements familiaux sont accordés au salarié quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.

Dispositions conventionnelles

Les conventions collectives instituent généralement des avantages complémentaires aux salariés en :

- augmentant le nombre d'événements susceptibles de donner des droits à congés au salarié (exemple : jours au titre du déménagement, jours pour le décès des grands-parents...) ;
- augmentant le nombre de jours attribués au titre des événements (exemple : 5 jours au titre du mariage).

IMPACT SUR LES CONGÉS PAYÉS

Lorsqu'un événement familial, ouvrant droit à une autorisation exceptionnelle d'absence, se produit au cours d'une période de congés payés, la durée de ces mêmes congés ne se trouve pas prolongée.

Le salarié ne peut pas non plus prétendre à une indemnité compensatrice.

Exemple

Un salarié prend un congé du 2 juillet au 24 juillet 2007. Son enfant se marie le 14 juillet. Il dispose à ce titre d'un jour d'autorisation d'absence en vertu de l'article L. 3142-1 du Code du travail.

Dans ce cas, le salarié se voit décompter 20 jours ouvrables de congés payés.

Le mariage de son enfant le 1er juillet ne lui permet pas de prétendre à un jour supplémentaire de congé, sauf dispositions conventionnelles plus favorables ou accord de l'employeur avant la prise de congés.

Mois de juillet 2007

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	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	31					

EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

INTERDICTION D'EXERCER UN EMPLOI SALARIÉ PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

L'employeur qui occupe, pendant les congés, un salarié à un travail rémunéré s'expose au versement de dommages-intérêts.

Article D. 3141-2 du Code du travail

De même, le travailleur qui exécute pendant ses congés payés des travaux rétribués, privant de ce fait des chômeurs d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages-intérêts envers le fonds de chômage.

Article D. 3141-2 du Code du travail

Les dommages-intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au travailleur pour ses congés payés.

☞ *Lorsque le salarié n'a pu prendre ses congés payés, il appartient à ce dernier d'établir que l'impossibilité dans laquelle il s'est trouvé de bénéficier de ses congés est du fait de l'employeur.*

Cass. soc. 23 avril 1997 – SA Marchal c/Gauthier

SALARIÉS À EMPLOYEURS MULTIPLES

Lorsque le salarié travaille à temps partiel pour deux employeurs différents, il n'a pas l'obligation de prendre ses congés simultanément dans les deux entreprises.

Il lui est possible, au cours d'une même semaine, de travailler chez l'un et d'être en congés payés chez l'autre, sous réserve de respecter strictement les horaires de chacun des contrats.

Ce salarié peut être poursuivi, au titre de l'article D. 3141-2 du Code du travail, seulement s'il travaille dans l'une des entreprises les jours de la semaine durant lesquels il est sensé être en congés payés dans l'autre entreprise.

Exemple

Un salarié travaille les lundi, mardi dans l'entreprise A et les mercredi, jeudi, vendredi, auprès de l'entreprise B. Lorsqu'il prend une semaine de congés payés chez A, il peut continuer à travailler pour B seulement pendant ses horaires habituels auprès de B.

Il lui est interdit de travailler pour B les lundi et mardi où il est en congés payés chez A.

