

CONGÉS PAYÉS

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 (N – 1) au 31 mai (N)

Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif, la période de référence débute le premier juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année civile en cours.

Article R. 3141-3 du Code du travail

Exemple

Période allant du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

Toutefois, dans les professions dans 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.

Exemple

Secteur du bâtiment.

MINIMUM DE TRAVAIL EFFECTIF

Le salarié doit avoir travaillé effectivement pendant dix jours chez le même employeur pour bénéficier d'un droit à congé ou d'une indemnité compensatrice (sauf convention collective plus favorable).

Le travail effectif s'entend de tout travail accompli dans le cadre de l'horaire habituel de l'entreprise.

Les salariés embauchés en cours d'année, ceux qui quittent l'entreprise ou ceux qui ont connu des périodes de suspension du contrat de travail, n'acquièrent pas de droit à congé s'ils n'ont pas accompli au minimum **10** jours de travail effectif.

Article L. 3141-3 du Code du travail

PÉRIODES D'ÉQUIVALENCE

Sont assimilées à un mois de travail effectif, pour la détermination de l'ouverture du droit, les périodes équivalentes à **4 semaines ou 24 jours** de travail (pour une répartition des heures de travail sur **6 jours**).

Le nombre de jours de travail est ramené à **22 jours** si l'horaire de travail est réparti sur **5 jours 1/2**.

Le nombre de jours de travail est ramené à **20 jours** si l'horaire de travail est réparti sur **5 jours**.

Cass. soc. 19 juillet 1994 - Bull. cass. V n° 249

Exemple

Un salarié, embauché le 2 février 2000, travaille jusqu'au 20 février inclus. Puis il est malade et reprend le travail à compter du 11 mai 2000. Il a donc 6 semaines de travail effectif au cours de la période de référence (3 semaines en février et 3 semaines en mai) qui ouvrent droit aux congés payés.

Concernant l'ouverture du droit, il convient de totaliser les différentes périodes de travail effectif, même si celles-ci sont discontinues. C'est le cas, notamment, lorsque le salarié accomplit plusieurs contrats successifs chez le même employeur.

Seules sont prises en compte, les périodes de travail effectif pour l'ouverture du droit au congé. Les périodes assimilées à du travail effectif, entrant dans le calcul de la durée du congé, ne sont pas prises en compte pour l'ouverture du droit.

Article L. 3141-3 - Code du travail

Cass. soc. 24 juin 1992 - Mullier c/Elan Industrie - Bull. cass. V, n° 411

Toutefois, lorsque la convention collective applicable prévoit que les absences comportant un maintien de salaire sont assimilées à un temps de travail effectif et n'entraînent aucune réduction du congé, il en résulte que la période d'absence pour longue maladie est assimilable à un temps de travail effectif en ce qui concerne le droit aux congés annuels.

Cass. soc. 2 octobre 1997 - CRAV d'Alsace-Moselle c/Muller

Cas où le salarié n'ouvre pas de droit à congé

Exemple

Un salarié embauché le 3 mars 2000 a un accident de travail le **20** du même mois. Il est en arrêt de travail jusqu'au 6 septembre. Le salarié n'acquiert pas de droit à congé pour la première année de référence n'ayant que **2 semaines et 4 jours** de travail effectif.

Un salarié embauché le 13 mai 2000 n'ouvre pas droit à congé au titre de la première année de référence même si son contrat se poursuit par la suite.

Pour la première année de référence, du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2000, il n'a que **3 semaines** de travail effectif.

☞ *Le temps de préavis doit être pris en compte pour l'ouverture du droit à congé même si l'employeur en a dispensé le salarié.*

Article L. 1234-5 du Code du travail

Exceptions

La condition du minimum de travail effectif est supprimée dans les cas suivants :

Salariés sous contrat à durée déterminée

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail, le salarié, lié par un contrat à durée déterminée, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat quelle que soit sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au **1/10^e** de la rémunération totale brute perçue par le salarié. L'indemnité est versée à la fin du contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat à durée indéterminée.

Article L. 1242-16 du Code du travail

Pour un contrat à durée déterminée, l'indemnité compensatrice de congés payés est donc due même si le salarié n'a pas accompli un mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Salariés sous contrat de travail temporaire

Le salarié, lié par un contrat de travail temporaire, a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission, quelle que soit leur durée. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au **1/10^e** de la rémunération totale du salarié. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Article L. 1251-19 du Code du travail

L'indemnité de précarité, prévue à l'article L. 1251-32 du Code de travail, doit être prise en compte dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Article D. 3141-8 du Code du travail

DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

CONGÉ LÉGAL

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 "**2,5**" 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).

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 : $52 - 7 = 45$ s ;*

$45 / 4 = 11,25$ 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 ;*

$270 / 24 = 11,29$

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 ;
- droit à congés payés : **25 jours x 3/5 = 15 jours** - décompte : **3 jours** par semaine.

Il est à noter que cette deuxième solution n'a pas, à ce jour, été validée par la Cour de cassation.

Périodes assimilées à 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 ;
- 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 du travail ou des maladies professionnelles ;

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

- 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 - Code du travail
■ Congés payés supplémentaires prévus par les conventions collectives	X		
■ Congé de maternité	X		Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Congé d'adoption	X		
■ Congés légaux pour événements familiaux	X		Article L. 3142-2 - Code du travail
■ Congé pour soigner un enfant malade		X	
■ Congé parental d'éducation		X	
■ Congé sabbatique		X	Article L. 3142-91 - Code du travail
■ Congé d'examen	X		Article L. 6322-2 - Code du travail
■ Congé pour création d'entreprise		X	Article L. 3142-78 - Code du travail
■ Congé pour convenance personnelle		X	
■ 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 du travail ou de maladie professionnelle	X		Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Rechute accident du travail	X		Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Arrêt maladie	X		
■ Congé de paternité	X		Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Période limitée à une durée d'un an pendant laquelle le contrat est suspendu pour cause d'accident du trajet		X	
■ Périodes pendant lesquelles le salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux			Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Repos compensateur pour heures supplémentaires	X		Article L. 3141-5 - Code du travail
■ Jours fériés chômés			Article L. 3141-5 - Code du travail
■ 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		Article L. 1442-6 - Code du travail
■ Congé de formation des conseillers prud'homaux	X		Article L. 1232-9 - Code du travail
■ Temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement	X		Article L. 1453-4 - Code du travail
■ Temps passé à l'assistance ou à la représentation d'un salarié devant le Conseil de prud'hommes	X		

PRISE DES CONGÉS PAYÉS

PRISE DU CONGÉ

C'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative du congé et d'en fixer les dates.

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

Toutefois, lorsque le salarié n'a pu prendre ses congés, 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

En effet, les congés non pris par le salarié à la fin de la période de prise des congés payés, ne donnent lieu à indemnisation que lorsqu'ils n'ont pas été pris du fait de l'employeur.

Toutefois, la mention du droit à congés sur le bulletin de paie au-delà de la période de référence, vaut reconnaissance par l'employeur que les congés restent dus.

Cass. soc. 30 mars 1999 - Gommeriel c/SA AR2I

Le salarié qui n'a pas pris son congé ne peut prétendre à la réparation du préjudice qui en résulte que si l'impossibilité d'exercer son droit a été le fait de l'employeur.

Cass. soc. 29 mai 1990 - Bull. civ. V, n° 252

Le salarié doit donc formuler une demande de congés. Cette demande doit être refusée par l'employeur pour que le salarié puisse intenter une action en justice.

Cass. soc. 6 mai 2002 - CRAM du Centre c/Remondeau

Cass. soc. 2 avril 2003 - GIE Elis c/Terre

En revanche, dès lors que le salarié a fait une demande de congés, le refus de l'employeur entraîne un préjudice qui doit être indemnisé.

Cass. soc. 6 mai 2002 - Montangerand c/ Aubert

PÉRIODE DES CONGÉS PAYÉS

Période légale des congés payés

La période des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

À défaut de convention ou accord collectif de travail, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Article L. 3141-13 du Code du Travail

Le défaut de consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise est constitutif de la contravention spécifique à la législation des congés payés que sanctionnent les articles R. 260-2 et R. 262-6 du Code du travail (contravention de V^e classe).

La sanction s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Cass. crim. 6 février 1990 - D 91.216

Obligation légale

Il doit être accordé, durant cette période légale, un congé continu d'au moins **12** jours ouvrables.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Articles L. 3141-17, 18 et 19 du Code du travail

Il peut être dérogé à l'attribution du congé annuel (**12** jours minimum) pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ces dérogations ne peuvent, en vertu de l'article L. 3141-17, résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Cass. soc. 7 novembre 1995 - Association L'Ecole Professionnelle de Dessin Industriel c/Landrin et autres

DATES DE DÉPART EN CONGÉS PAYÉS

Initiative de l'employeur

À l'intérieur de la période des congés payés et, à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs ou des usages, l'ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leurs services chez l'employeur.

Article L. 3141-13 du Code du travail

Les conjoints ou les partenaires liés par un PACS (Pacte civil de solidarité) travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre des départs est donc fixé par l'employeur en fonction :

- des stipulations des conventions collectives ou accords collectifs ou des usages,
- à défaut, après avis des délégués du personnel, en fonction de la situation de famille, des dates de congés du conjoint et de l'ancienneté.

Information des salariés

L'employeur doit porter à la connaissance du personnel la période ordinaire des vacances au moins deux mois à l'avance.

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans les ateliers, bureaux et magasins.

Article D. 3141-5 et D. 3141-6 du Code du travail

Les dispositions conventionnelles fixent souvent des délais plus longs.

Modification des dates de congés

L'ordre et les dates de départ fixés par l'entreprise ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ sauf circonstances exceptionnelles.

Article L. 3141-31 du Code du travail

Les circonstances exceptionnelles, visées à l'article L. 3141-16 du Code du travail, ne concernent que les dates de départ en congés et non la fixation de ces dates. L'employeur ne peut donc se prévaloir de ce texte pour justifier la brusque mise en congés des salariés d'un service. Le non respect du délai d'un mois prévu par l'article L. 3141-31 du Code du travail est réprimé par l'article R. 3143-1 du Code du travail (contravention de V^e classe).

Cass. crim. 21 novembre 1995 - Pierquin et autre

Respect des dates de congés par le salarié

Les dates de congés payés doivent être respectées par le salarié dès lors qu'elles ont été régulièrement fixées par l'employeur.

Le refus d'un salarié d'accepter de prendre ses congés à la date retenue par l'employeur et sans donner les raisons de ce refus, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Cass. soc. 23 juillet 1985 - Paradis c/Sté Cie Le Secours Iard

De même, le salarié ne peut prendre des congés selon des dates qu'il a fixées unilatéralement et sans autorisation de l'employeur.

Cass. soc. 6 octobre 1982 - Sté Riggane c/Dame Cohen

Le départ du salarié, dans ces conditions, peut même constituer une faute grave privative des indemnités de licenciement.

Exemple

Un salarié s'absente sans autorisation du 21 août au 4 septembre 1989 malgré le refus de la société d'une prise de congés au-delà de la date du 21 août, la Cour de Cassation admet la qualification de faute grave pour ces faits.

Cass. soc. 3 février 1993 - Roche c/SARL Treuils et grues Labor

Toutefois, le départ en congé à la date initialement prévue ne constitue pas une faute lorsque la période de congés payés est modifiée tardivement.

Cass. soc. 3 juin 1998 - SA SOREMO c/Bourib

Le salarié doit reprendre son travail à l'issue du congé. Si un retour tardif du salarié ne caractérise pas une volonté non équivoque de démissionner, il peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

Cass. soc. 24 janvier 1996 - Leforestier c/Sté OSN

CONGÉS PRIS PAR ANTICIPATION

PRISE DE CONGÉS SANS ACQUISITION

Destinés à permettre aux salariés de se reposer de leur travail, les congés payés ne peuvent, en principe, être pris avant l'exécution du travail. Le salarié ne saurait prendre des congés non encore acquis.

L'employeur ne peut, en cas de fermeture de l'établissement, imposer au salarié qui n'a pas acquis suffisamment de droits, la prise de congés anticipée.

Toutefois, dans la même hypothèse, l'employeur pourra, éventuellement, accorder des congés anticipés au salarié suite à une demande de ce dernier. En cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a pris des congés par anticipation.

En cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle il aurait pu prétendre à la résiliation du contrat, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû lorsque la résiliation a été provoquée par une faute lourde de l'employeur.

PRISE DE CONGÉS ACQUIS

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 3141-13 et L. 3141-17 du Code du travail.

Article L. 3141-12 du Code du travail

Une fois le congé acquis, il peut, par conséquent, être pris par anticipation, c'est-à-dire avant la période légale (1^{er} mai - 31 octobre).

L'employeur peut refuser la prise anticipée si le salarié en fait la demande.

Cass. soc. 22 octobre 1997 - CEA c/Alphonse

En effet, la fixation de la date des congés payés constitue, sous réserve du respect des dispositions légales, une prérogative de l'employeur.

FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

FRACTIONNEMENT DU CONGÉ PRINCIPAL

La durée des congés, pouvant être pris en une seule fois, ne peut excéder **24** jours ouvrables.

Article L. 3141-17 - Code du travail

Ceci implique au moins deux départs en congé dans l'année, la 5^e semaine ne pouvant être accolée au congé principal.

Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières :

- travailleurs étrangers ;
- travailleurs français originaires des DOM-TOM.

Le congé principal, d'une durée supérieure à **12** jours ouvrables et au plus égale à **24** jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de **12** jours ouvrables continus compris entre **2** jours de repos hebdomadaires.

Article L. 3141-18 - Code du travail

Un minimum de **12** jours ouvrables doit être accordé aux salariés pendant la période légale de congés, soit du 1^{er} mai au 31 octobre de l'année.

Cass. soc. 6 juillet 1994 - Bull. cass V, n° 229

Le fait, pour un salarié, de ne pas bénéficier d'un congé de **12** jours ouvrables consécutifs constitue un trouble manifestement illicite autorisant le juge des référés à y mettre fin en accordant un jour de congé supplémentaire.

Cass. soc. 7 novembre 1989 - Bull. civ. V, n° 648

Le fractionnement du congé principal de **4** semaines porte uniquement sur la moitié du congé (**12** jours ouvrables).

Il nécessite l'accord du salarié. Ce dernier peut donc refuser et exiger un congé de **4** semaines d'affilée.

Aucune dérogation ne peut être apportée au principe selon lequel le fractionnement n'est possible qu'avec l'agrément du salarié.

Cass. soc. 10 mars 2004 - Sté Hôtel de France c/Burelli

À l'opposé, le salarié ne peut exiger le fractionnement du congé principal. L'employeur peut imposer un congé de **24** jours ouvrables en continu. En cas de fractionnement, les jours restant dus en plus du congé principal (**12** jours maximum), peuvent être pris en :

- une ou plusieurs fois ;
- à l'intérieur ou en dehors de la période légale.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT

Des jours de congés supplémentaires sont accordés dans certaines conditions :

- le congé principal doit être fractionné ;
- une partie du congé «fractionné» doit être prise en dehors de la période légale :
 - si le nombre de jours pris hors période légale est supérieur ou égal à 6, le salarié a droit à 2 jours supplémentaires,
 - si le nombre de jours pris hors période légale est égal à 3, 4 ou 5, le salarié a droit à un jour supplémentaire.
- seule la partie du congé principal fractionné donne droit à des jours de congés supplémentaires.

La 5^e semaine, même prise hors période légale, ne donne droit à aucun jour supplémentaire.

Article L. 3141-19 - Code du travail

Exemple

Un salarié prend 20 jours ouvrables de congés en août 1998. Le reste de ses congés est pris en novembre, soit 10 jours ouvrables (4 jours au titre du congé principal et 6 jours au titre de la 5^e semaine).

Ce salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire.

Le bénéfice du jour supplémentaire est lié, dans l'exemple, à la prise des congés hors période légale : (1^{er} mai - 31 octobre). Si les 10 jours restants avaient été pris en octobre, le salarié n'aurait eu droit à aucun supplément.

Les jours supplémentaires de fractionnement sont dus, que le fractionnement ait été proposé par l'employeur ou demandé par le salarié sauf si ce dernier renonce, à titre individuel, aux jours de fractionnement ou si une renonciation collective a été effectuée par une convention collective ou un accord collectif d'établissement.

Article L. 3141-19 - Code du travail

Lorsque la convention collective ou l'accord collectif prévoit un congé annuel supérieur au congé légal, le fractionnement de ce congé donne également droit aux jours supplémentaires sauf clause dérogatoire.

Cass. soc. 23 novembre 1994 - Bull. civ. V, n° 112

RENONCIATION AUX JOURS DE FRACTIONNEMENT

En cas de demande du salarié, pour une prise de congé hors période légale, l'employeur peut faire signer au salarié un écrit par lequel ce dernier renonce aux jours supplémentaires de fractionnement. À défaut d'écrit, les jours de congés supplémentaires sont dus, sauf en cas de renonciation collective prévue par l'article L. 223-8 du Code du travail.

Exemple

Un salarié demande à prendre uniquement 12 jours ouvrables en juillet 1999, le solde du congé principal étant pris en décembre.

Dans ce cas, même si l'initiative du fractionnement incombe au salarié, les jours de fractionnement sont dus. L'employeur devra donc faire signer au salarié un écrit par lequel il renonce à ses jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Modèle de renonciation aux jours de fractionnement

Nom du salarié

A

Date le 2007

Monsieur,

Je souhaite prendre une partie de mon congé principal en dehors de la période légale
(1^{er} mai au 31 octobre), c'est-à-dire de la période allant du au

Le fractionnement résultant de ma propre initiative, je renonce à l'obtention des jours supplémentaires
qui me sont dus en vertu de l'article L 223-8 du Code du travail.

Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.

Signature

DÉCOMPTE DES CONGÉS PAYÉS

EN JOURS OUVRABLES

En principe, le décompte des jours de congés payés se fait en jours ouvrables.

Article L. 3141-18 - Code du travail

Les jours ouvrables comprennent tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise.

Dans une entreprise où l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours, le deuxième jour non travaillé de la semaine non travaillée (souvent le lundi ou le samedi) est considéré comme jour ouvrable et entre dans le décompte des jours de congé.

Ce deuxième jour non travaillé n'entre pas en compte pour le calcul de la durée du congé lorsqu'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances. Le congé ne commence alors à courir qu'à partir du jour où le travail aurait normalement été repris.

Crim. 31 mars 1960 - Bull. civ. V, n° 198

Pour une entreprise travaillant du lundi au vendredi soir, le début du décompte se fait, pour le salarié partant en congé le vendredi soir, à compter du jour où le travail aurait repris, c'est-à-dire à compter du lundi matin suivant.

Le dernier jour de congé, s'il correspond à un jour non travaillé dans l'entreprise, compte pour le calcul du congé que cette journée soit un samedi ou un lundi.

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

Cass. soc. 7 mai 1998 - Abdoul c/Sté Michelin

Exemple

Un salarié prend une semaine de congé en septembre 1998.

Dans le 1^{er} cas, il part le vendredi 4 au soir et revient le 14 au matin. Dans ce cas, on lui décomptera 6 jours ouvrables de congés.

Dans le 2^e cas, il part le jeudi 3 au soir et revient à la même date. On lui décomptera alors 8 jours ouvrables de congés.

Salariés à temps partiel

L'horaire de travail pratiqué pendant le mois de travail effectif et sa répartition sur les différents jours de la semaine, est sans incidence sur les droits du salarié en matière de congé annuel.

Le congé est calculé, comme pour les autres salariés, d'après le nombre de jours ouvrables compris dans la période de vacances, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de jours qui auraient été effectivement consacrés au travail pendant cette période.

Réponse ministérielle n° 76968 du 20 janvier 1986 p. 262

Exemple

Un salarié travaille 5 demi-journées par semaine.

Quel droit acquiert-il ? Comment sont décomptés ses jours de congé ?

Au niveau de l'acquisition des droits, on ne note aucune différence par rapport à un salarié à temps plein. Il est tenu compte du nombre de semaines travaillées, quelle que soit la répartition horaire. Par conséquent, un salarié présent toute l'année acquiert 5 semaines de congés, soit 30 jours ouvrables.

Le décompte sera de 6 jours ouvrables par semaine de congé. On tient compte, en effet, des jours ouvrables de la semaine et non des jours travaillés.

Incidence des jours fériés

Les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise. Par conséquent, un jour férié devra être décompté s'il est travaillé dans l'entreprise.

Exemple

Un salarié est en congé du lundi 3 août 1998 au dimanche 23 août 1998.

Le 15 août étant travaillé dans l'entreprise, on va lui décompter 18 jours ouvrables de congés payés.

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

Dans la même hypothèse que précédemment, le décompte fera apparaître 17 jours ouvrables de congé.

La solution est identique lorsque le jour férié coïncide avec le 2^e jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise (exemple : samedi ou lundi).

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).

Incidence des jours fériés

Un jour férié se situant pendant une période de congés payés est décompté comme un jour de congé payé si ce jour est travaillé dans l'entreprise.

Exemple

- un salarié est en congé du lundi 6 juillet 1998 au dimanche 2 août inclus.

L'entreprise, ouverte du lundi au vendredi, opère le décompte des congés payés en jours ouvrés.

Le mardi 14 juillet 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. Dans la même hypothèse que précédemment, il sera décompté 19 jours 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

- 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, c'est-à-dire, le même nombre qu'en cas de décompte en jours ouvrés (5).

Pour rétablir l'égalité, on accorde un jour de congé supplémentaire au salarié, ou il lui est décompté un jour de moins.

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

☞ *Lorsque le nombre 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. Cass. V n° 74

Cass. soc. 27 octobre 2004 - Durand c/Sté Champagne Duval-Leroy

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

INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par l'agent au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'agent avait continué à travailler.

Article L. 3141-22 - Code du travail

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fait en comparant les deux méthodes. La méthode la plus avantageuse doit être retenue et appliquée à l'agent. Ce mode de calcul est d'ordre public.

Cass. soc. 11 février 1982 - Bull. civ. V, n° 95

INDEMNISATION DE CONGÉS PAYÉS INCLUSE DANS LE SALAIRE

S'il n'est pas interdit aux parties de convenir d'un salaire forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés, il convient que cette convention soit :

- expresse ;
- et que ses modalités n'aboutissent pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales.

Cass. soc. 13 avril 1999 - Bourdon-Nourry c/Association Centre chirurgical Marie Lannelougue

Cass. soc. 16 janvier 2001 - Société Geenac c/Camus

RÈGLE DU 1/10^E

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article L. 3141-22 - Code du travail

Indemnité de congés payés pour 30 jours ouvrables de congés

Salaire du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours : 10

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 3141-3 du Code du travail (30 jours ouvrables), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

La règle de proportionnalité ne joue pas lorsque le salarié a acquis un congé de moins de 30 jours : dans ce cas, la réduction de l'indemnité se fait naturellement en raison d'un salaire de référence moins élevé.

Exemple

Un agent a travaillé 10 mois au cours de la période de référence. Son droit au congé est de :
 $10 \times 2,5 = 25$ jours ouvrables.

Son indemnité sera calculée pour 25 jours :

$$\frac{\text{salaire des 10 mois d'activité}}{10}$$

Un agent ayant acquis 30 jours ouvrables, mais ne prenant que 24 jours ouvrables au titre du congé principal, aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{1}{10} \times \frac{24}{30} = \frac{24}{300} = \frac{4}{50} \times \text{salaire de référence}$$

Un agent disposant de 32 jours ouvrables de congé aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{\text{salaire période de référence}}{10} \times \frac{32}{30}$$

Définition du salaire de référence**Éléments de rémunération inclus**

Sont inclus dans le salaire de référence les éléments suivants pour leur montant brut :

- le salaire de base, les majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et travail du dimanche ;

Cass. soc. 25 janvier 1968 - Bull. V, n° 59

- l'indemnité de congés payés de l'année précédente ;

Article L. 3141-22 - Code du travail

De la même façon, lorsque l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés payés, l'employeur est tenu, pour chacun des jours excédant cette durée, de verser aux agents une indemnité égale à l'indemnité de congés payés. Cette indemnité doit être prise en compte dans la rémunération annuelle de l'agent servant de base au calcul de l'indemnité de congés.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Sté Groupe Flo c/ Godet et a.

- les indemnités de repos compensateur ;

Article L. 3141-22 - Code du travail

Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'indemnité allouée en compensation du repos compensateur non pris. Cette indemnité versée, suite à la contestation par l'employeur du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié a, en effet, le caractère de dommages-intérêts.

Cass. soc. 21 mai 2002 - Etchéberry c/ Invest Hôtels-Auch Rochefort Pessac et a.

- le salaire des jours fériés et chômés ;

Cass. soc. 4 janvier 1974 - Bull. cass. 74 V, n° 22

- le salaire fictif correspondant à des périodes d'inactivité assimilées par la loi ou la convention collective à des périodes de travail effectif ;

Exemples

Congé de maternité

Cass. soc. 10 novembre 1988 - Blandin c/Sté Top Assistance Anjou

Il est considéré, pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, que la période d'inactivité a donné lieu à l'acquisition d'une somme égale à celle que le salarié aurait gagnée s'il avait réellement travaillé en fonction de l'horaire de l'établissement.

Congés supplémentaires

Dès lors que la convention collective, qui énumère les périodes assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel, ne mentionne pas les périodes de congés supplémentaires trimestriels, ces dernières se trouvent exclues de l'assiette de calcul des congés payés annuels.

Cass. soc. 14 janvier 1998 - Jacques c/CESAP

■ les primes et indemnités ;

Sont incluses, dans le salaire de référence, les sommes versées en contrepartie de la prestation de travail ainsi que celles versées en raison de la valeur personnelle de l'agent dès lors qu'elles revêtent un caractère obligatoire pour l'employeur.

Sont notamment incluses :

■ les primes d'ancienneté ;

Cass. soc. 6 décembre 1979 - Bull. civ. V, n° 970

Exception

Les primes d'ancienneté ne sont pas incluses lorsqu'elles sont versées tout au long de l'année, périodes de travail et de congés confondues,

■ les primes de rendement, les primes de productivité ;

Cass. soc. 18 mars 1960 - Bull. cass. IV, n° 290

■ les primes d'équipe versées de façon permanente et ne compensant pas un risque exceptionnel ;

Cass. soc. 8 octobre 1987 - Bull. cass. 87 V, n° 558

■ les indemnités représentatives de frais ayant une nature salariale ;

Exemple

Les sommes versées à un agent au titre des primes de panier ne correspondant pas à la valeur d'un repas et constituant un complément de rémunération, doivent être prises en compte pour le calcul de l'assiette des indemnités de congés payés.

Cass. soc. 15 janvier 1997 - Matra Automobile c/Moufid

- les primes d'expatriation ou de dépaysement dans la mesure où elles ne viennent pas couvrir des frais supplémentaires engagés par l'agent ;
- les indemnités d'astreinte dès lors qu'elles ne viennent pas compenser un inconvénient exceptionnel mais une servitude liée à l'emploi (obligation, tout au long de l'année pour le salarié, de rester à son domicile ou de se rendre à l'usine).

Cass. soc. 4 juillet 1983 - Bull. cass. 83 V, n° 379

☞ *Une prime ou indemnité, dès lors qu'elle vient rémunérer une servitude permanente liée à l'emploi et non un risque ou inconvénient exceptionnel, est à inclure sauf si la somme est représentative de frais professionnels.*

- les primes à caractère annuel, versées globalement pour l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues, sont à exclure du salaire de référence. Les inclure dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés équivaldrait à les faire payer partiellement une seconde fois par l'employeur.

Cass. soc. 15 juin 1978 - Bull. cass. V, n° 489

Exemple de primes annuelles exclues

Primes d'intéressement calculées, périodes de travail et périodes de congés confondues, 13^e mois, primes de vacances.

■ avantages en nature

Les avantages en nature (logement, nourriture), dont bénéficie habituellement l'agent et dont il ne continue pas à jouir durant le congé sont à inclure dans le salaire de référence.

Cass. soc. 27 septembre 1989 - Sté Disc c/ Gageonnet

Éléments de rémunération exclus

■ prime liée à la présence effective du salarié

Lorsque le versement de la prime est subordonné à la présence effective de l'agent dans l'entreprise, la prime n'est pas due pendant les congés payés (exemple : prime de présence).

Cass. soc. 20 mai 1998 - Marchal c/ SA Gerber

■ frais professionnels

Sont exclus les frais professionnels.

Cass. soc. 29 octobre 1980 - Bull. civ. V, n° 792

On doit exclure l'ensemble des sommes qui n'ont pas un caractère de complément de salaire mais qui correspondent à des remboursements de frais.

☞ *Ces sommes sont exclues dans la mesure où elles sont utilisées conformément à leur objet.*

Exemple

Dès lors qu'une indemnité forfaitaire de repas, versée à un agent en déplacement, reste dans les limites autorisées par les textes (**16,10 €**), ce montant n'a pas à être intégré dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité.

■ **indemnités journalières maladie**

Cass. soc. 8 juin 1994 - RJS 1994, n° 806

■ **gratifications semestrielles, annuelles ou bi-annuelles**

couvrant l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues. Les inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés équivaldrait à les faire payer une seconde fois à l'employeur.

■ **Indemnités d'expatriation**

Une indemnité d'expatriation n'a pas à être incluse dans l'assiette de calcul des congés payés dès lors qu'elle est destinée :

- à compenser les différences de niveau de vie entre la France et un pays étranger,
- à régler les impôts dus dans ce pays.

En effet, elle est dans ce cas destinée à rembourser des frais inhérents au séjour à l'étranger.

Cass. soc. 25 mars 1998 - Caumartin c/Sté Biao

Exemple

Un agent perçoit au cours de la période de référence, qui va du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003, les éléments suivants :

- *salaire de 2 000 € par mois du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2002 puis 2 100 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2003.*
- *logement de fonction évalué à 92 € par mois, logement dont il profite toute l'année.*
- *prime de 13^e mois en janvier 2003 correspondant à 2 000 €.*
- *prime d'ancienneté de 80 € par mois.*
- *Le montant de son indemnité de congés payés sera le suivant :*

- *salaire du 01.06.2002 au 31.12.2002 : (2 000 x 7) = 14 000 €*
 - *salaire du 01.01.2003 au 31.05.2003 : (2 100 x 5) = 10 500 €*
- *24 500 €*

L'avantage en nature n'est pas pris en compte dans la mesure où l'agent continue à en bénéficier durant le congé. Il en est de même pour le 13^e mois versé en une seule fois et couvrant l'ensemble de l'année.

La prime d'ancienneté constituant un élément de salaire doit être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

- $80 \times 12 = 960 \text{ €}$

- *montant de l'indemnité de congés payés :*

$24\,500 + 960 = 2\,546 \text{ €}$ pour 30 jours ouvrables de congé.

RÈGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'agent avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée à raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article L. 3141-22 du Code du travail

L'agent doit donc percevoir une indemnité minimum égale à son salaire habituel.

SALAIRE PRÉCÉDANT LE CONGÉ

Il est tenu compte du salaire versé pendant la période précédant immédiatement le congé, c'est-à-dire le mois précédent.

Exemple

Salaire de juillet pour un départ en août.

Si le salaire du mois précédant le congé a été réduit du fait de circonstances particulières (exemple : réduction de primes de rendement du fait d'une grève), il doit en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Cass. 14 octobre 1982 - Faïencerie de Gien c/Dame Bakama et autres

Il doit être tenu compte des augmentations de salaire qui sont intervenues peu de temps avant le début du congé ou même durant le congé payé.

Par ailleurs, le salaire de référence à prendre en considération est le même que pour la règle du **1/10^e**. Il est tenu compte du salaire brut, des majorations pour heures supplémentaires, des primes ayant un caractère de salaire ou rémunérant une servitude liée à l'emploi. Seront exclues les indemnités représentatives de frais professionnels ou les primes ayant un caractère bénévole.

DURÉE DU TRAVAIL À RETENIR

Pour déterminer le salaire qui aurait été perçu par le salarié, il convient de se référer à l'horaire normal habituel de l'entreprise correspondant à un travail normal.

Il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires effectuées pendant la période du congé dans la mesure où elles ont un caractère exceptionnel et notamment lorsqu'elles sont liées au départ en congé des salariés.

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

En cas de passage d'un temps partiel en temps plein, au moment des vacances, l'agent doit bénéficier de la règle préférentielle de calcul, c'est-à-dire se voir appliquer la règle du maintien du salaire la plus avantageuse pour lui dans ce cas de figure.

Toutefois, lorsque ce passage à temps plein a un caractère provisoire (pour pallier, par exemple, les départs en congés), cet horaire temporaire et occasionnel n'entre pas en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. On tient compte alors de l'horaire habituel de l'agent.

Réponse ministérielle JOAN du 2 mars 1981 - p. 930

Application de la formule la plus avantageuse pour l'agent

La loi impose une comparaison pour chaque agent entre la règle du **1/10^e** et la règle du maintien du salaire et l'application de la méthode la plus favorable pour le salarié.

Dans la pratique, la méthode du maintien de salaire sera plus avantageuse en cas d'augmentation importante de la rémunération au cours de la période de référence. À l'opposé, la méthode du **1/10^e** sera plus avantageuse, notamment, en cas de passage à temps partiel du salarié.

Date de la comparaison

La comparaison entre la règle du **1/10^e** et du maintien de salaire doit logiquement s'effectuer à chaque prise de congé. Toutefois, par souci de simplification, la comparaison est souvent faite dans la pratique au moment du solde des congés.

Dans la pratique, il est fait application, dans un premier temps, de la règle du maintien de salaire (à chaque prise de congé).

La comparaison et, le cas échéant, la régularisation, s'effectuent à la fin de la dernière période de congés.

Modalités pratiques de calcul de l'indemnité journalière

Divers modes de calcul sont possibles pour valoriser les indemnités de congés payés dues à l'agent.

Le calcul peut notamment s'effectuer :

- en jours ouvrables :

$$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre de jours ouvrables du mois}} \times \text{nombre de jours ouvrables de congés}$$

- en jours ouvrés :

$$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois}} \times \text{nombre de jours ouvrés de congés}$$

- en fonction de l'horaire réel pratiqué lors du mois de la prise du congé :

Dans tous les cas, la règle du maintien de salaire ne doit pas permettre à un agent payé au mois de percevoir plus, pendant le mois de congés payés, que ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Mois comportant une période travaillée et une période de congé

Il est nécessaire, dans ce cas, de valoriser l'indemnité de congés payés pour effectuer ensuite la comparaison entre la règle du 1/10^e et la règle du maintien de salaire.

On détermine alors ce qui correspond, pour un mois considéré, au travail effectué d'une part et au congé payé d'autre part.

Méthode en jours ouvrables

- détermination du nombre de jours ouvrables dans le mois ;
- détermination du nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congés payés ;
- détermination de l'indemnité de congés payés en appliquant la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire mensuel}}{\text{nombre de jours ouvrables du mois}} \times \text{nombre de jours ouvrables de congés pris au cours du mois}$$

1^{er} exemple

Un agent prend un congé de 24 jours ouvrables au mois de septembre, mois comprenant 26 jours ouvrables au total.

L'indemnité de congés payés sera de 24/26 du salaire mensuel. Sa rémunération de 2/26 du salaire mensuel.

Calcul

Un agent a acquis 30 jours ouvrables de congés au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013.

Il prend son congé principal du 8 juillet au matin au 27 juillet 2013 au soir. Son salaire est de 2 900 € par mois.

- maintien du salaire (calcul en jours ouvrables) ;

nombre de jours ouvrables moyens du mois	: 26
nombre de jours ouvrables de congé	: 18
Indemnité de congés payés	: $18 / 26 \times 2\,900 = 2\,007,69 \text{ €}$

- règle du 1/10^e ;

Il a perçu 2 850 € par mois du 1^{er} juin 2012 au 31 décembre 2012 puis 2 900 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2013 :

$$\text{Indemnité de congés payés} : \frac{(2\,850 \times 7)}{10} + \frac{(2\,900 \times 5)}{30} \times \frac{18}{30} = 2\,067,00 \text{ €}$$

La règle du 1/10^e est plus favorable pour ce salarié.

2^e exemple

Un agent prend 18 jours ouvrables de congés en septembre 2012. Son salaire du mois d'août est de 1 650 €.

Salaire durant la période de référence : 1 450 € par mois du 1^{er} juin 2011 au 31 janvier 2012 puis 1 650 € à compter du 1^{er} février 2012.

Calcul de l'indemnité de congés payés

- règle du maintien de salaire : $1\,650 \times 18/26 = 1\,142,31 \text{ €}$;
- règle du 1/10^e : $\frac{(1\,450 \times 8) + (1\,650 \times 4)}{10} = 1\,820 \times \frac{18}{30} = 1\,092 \text{ €}$

La règle du maintien de salaire est, dans ce cas, plus favorable.

CAS DES CONGÉS CONVENTIONNELS

Lorsque la convention collective accorde un nombre de jours de congés supérieurs aux congés légaux, les règles à appliquer sont les mêmes que pour le congé légal.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue pour le congé légal, l'indemnité est calculée de la même façon que pour le congé légal et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Article L. 223-11, alinéa 2 - Cass. soc. 13 octobre 1955 - Bull. V, n° 706

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fera donc en comparant la règle du maintien du salaire avec la règle du 1/10^e adaptée à la durée du congé.

Exemple

L'agent a acquis 33 jours de congé.

- règle du 1/10 : $\frac{\text{salaire période de référence} \times 33}{10}$

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DROIT À L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que l'agent ait pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde de l'agent et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait de l'agent ou de l'employeur.

Article L. 3141-26 du Code du travail

L'indemnité compensatrice de congés payés est donc due en cas de licenciement de l'agent, dès lors que celui-ci ne résulte pas d'une faute lourde, mais également lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la démission du salarié.

FAUTE LOURDE

La faute lourde prive l'agent du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui met en avant l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

Exemples de fautes lourdes

Un agent cherche à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail un accident qui lui est survenu dans sa vie privée ; un directeur établit volontairement et intentionnellement des comptes incomplets et erronés pour pouvoir verser au personnel et se verser à lui-même une prime d'association aux résultats.

Conséquence de la faute lourde

La faute lourde prive l'agent de l'indemnité compensatrice de congés payés mais uniquement pour ce qui est de la période de référence en cours.

Cass. soc. 9 juillet 1991 - Arnaudo c/SA Procam

Cass. soc. 28 février 2001 - SA Métal c/Haeger

L'agent garde le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

Exemple

Un agent commet une faute lourde le 1^{er} juillet 1998. Il gardera le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1998.

À l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai 1998, il perdait le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1^{er} juin 1997 - 31 mai 1998).

Faute lourde commise pendant le préavis

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, l'agent ne peut être privé des indemnités de licenciement et de congés payés, ces indemnités étant acquises au jour de la décision de licenciement.

Cass. soc. 23 octobre 1991 - Sté Sogea c/Duponchelle

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée de la même façon que l'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé.

L'indemnité compensatrice de congés est égale au **1/10^e** du total des salaires perçus par l'agent au cours de la période de référence (jusqu'à la date de fin d'exécution du préavis) sans pouvoir être inférieure au salaire qu'aurait perçu l'agent s'il avait travaillé durant le congé. Il convient ici de procéder comme si l'agent avait travaillé à l'issue du congé. Son indemnité sera égale au nombre de jours ouvrables acquis et non pris.

Le salaire de référence est déterminé de la même façon que dans le cadre du calcul de l'indemnité de congés payés.

Toutefois, la période de référence sera généralement incomplète : elle aura pour limite le jour de la résiliation du contrat de travail.

L'indemnité de précarité des contrats à durée déterminée entre dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Circulaire ministérielle du 29 août 1992

☞ *L'indemnité compensatrice de congés payés, versée au titre d'une période de référence, ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité due pour la période suivante.*

Cass. soc. 17 février 1993 - RJS 93 n° 407

NATURE DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité compensatrice de congés payés a un caractère salarial et est soumise comme telle à la prescription quinquennale.

Cass. 7 mars 1990 - Bull. civ. V, n° 98

Elle supporte également l'ensemble des charges sociales et fiscales dues sur les salaires. L'indemnité compensatrice de congés payés vient s'ajouter, pour le calcul des cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est sans incidence sur le plafond de Sécurité sociale : le plafond de Sécurité sociale applicable est déterminé en fonction de la périodicité de la paie du mois (exemple : plafond mensuel).

En cas de départ en cours de mois, le plafond est constitué d'autant de 30^e qu'il y a de jours ouvrables ou non ouvrables.

Il n'y a pas lieu d'appliquer un plafond supplémentaire établi au prorata des jours indemnités.

Exemple

Un agent quitte l'entreprise le 27 mars 2015 (entreprise ouvrant du lundi au vendredi).

Il lui reste un reliquat de 27 jours ouvrables de congé correspondant à la période du 1^{er} juin 2014 au 27 mars 2015 (congé légal).

Salaire de la période de référence : 19 846,60 €.

Salaire qu'il aurait perçu en avril : 2 000 €.

Règle 1/10^e : 19 846,60 : 10 = 1 984,66 €.

Maintien de salaire : 2 000 x 27/26 = 2 076,92 €.

BASE DE COTISATION (RÉGULARISATION PROGRESSIVE)

Mois	Salaire brut mensuel	Cumul salaire brut mensuel	Plafonds théoriques mensuels	Cumul plafonds théoriques	Cumul TA	TA Réelle	TB Réelle	TB Cumulée
Janvier	2 000,00	2 000,00	3 170	3 170	2 000,00	2 000,00	0,00	0,00
Février	2 000,00	4 000,00	3 170	6 340	4 000,00	2 000,00	0,00	0,00
Mars	3 831,19	7 831,19	2 853	9 193	7 831,19	3 831,19	0,00	0,00

