

## CONGÉS PAYÉS

---

### SALARIÉS CONCERNÉS

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

*Article L. 3141-1 du Code du travail*

Certains salariés disposent de droit aux congés payés dans le cadre de dispositions particulières. Il s'agit, notamment :

- des concierges d'immeubles à usage d'habitation ;
- des employés de maison ;
- des nourrices et assistantes maternelles ;
- des journalistes professionnels y compris les journalistes pigistes ;
- des travailleurs à domicile ;
- des VRP ;
- des travailleurs agricoles.



## OUVERTURE DU DROIT À CONGÉ

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

*Article L. 3141-1 du Code du travail*

Précisions : les conditions antérieures de minimum d'activité au cours de la période d'acquisition des congés payés ont été définitivement supprimées au 1<sup>er</sup> juin 2012.

*Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012*

### PÉRIODE DE RÉFÉRENCE : 1<sup>er</sup> JUIN (N - 1) AU 31 MAI (N)

Sauf dispositions contraires prévues par une convention ou un accord collectif, la période de référence débute le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et s'achève le 31 mai de l'année civile en cours.

#### **Exemple**

*Période allant du 1<sup>er</sup> juin 1999 au 31 mai 2000.*

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<sup>er</sup> avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

#### **Exemple**

*Secteur du bâtiment.*

Ne sont pas concernés par la législation sur les congés payés et donc ne bénéficie pas de congés payés les personnes ayant le statut suivant :

- les stagiaires relevant d'une convention de stage ;
- les mandataires sociaux non titulaires par ailleurs d'un contrat de travail.

La condition exigeant des salariés un minimum de travail effectif (**10 jours**) a été supprimée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

*Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 - article 50*



## DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

### LE 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 jours et demi**" ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **30 jours** ouvrables (tous les jours sauf les dimanches et jours fériés).

*Article L. 3141-3 du Code du travail*

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

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

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

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

### Dispositions conventionnelles plus favorables

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

*Article L. 3141-8 du Code du travail*

### Décompte du temps de travail effectif

La durée du congé est fonction du temps de travail effectif accompli par le salarié au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> 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 :  $52 - 7 = 45$  ;

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

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

*$270 / 24 = 11,25$ .*

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

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

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

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

*Article L. 3141-6 du Code du travail*

### **Salariés à temps partiel**

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

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

#### **Exemple**

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

### **Calcul des congés payés en jours ouvrables**

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

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

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

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

#### **Exemple**

*Un salarié travaillant les lundis, mardis, jeudis, vendredis et partant en congés payés le mardi soir, se verra décompter ses jours à partir du jeudi.*

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

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

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

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

### Calcul des congés payés en jours ouvrés

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 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, de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- des périodes d'absence limitées à une durée d'un an au titre des accidents de trajet, des accidents du travail ou des maladies professionnelles.

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

*Cass. soc. 3 juillet 2012 - Dominguez c/ CICOA*

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

*Article L. 3141-5 du Code du travail*

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

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

**Liste des absences assimilées ou non à du travail effectif**

<sup>(\*)</sup> Ce tableau ne tient pas compte des dispositions plus favorables des conventions collectives.

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



## CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

### CONGÉ DES JEUNES MÈRES DE FAMILLE

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

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

*Article L. 3141-9 du Code du travail*

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

#### **Exemple**

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

### Durée du congé supplémentaire

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

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

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

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

*Article L. 3141-9 du Code du travail*

### CONGÉ DES JEUNES TRAVAILLEURS

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

*Article L. 3164-9 du Code du travail*

### Régime du congé

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

#### Exemple

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

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

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

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

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

*Nombre de jours de congés acquis :*

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

**ou**

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

*Son indemnité sera calculée sur la base de 13 ou 14 jours ouvrables de congés selon la méthode adoptée.*

## LES CONGÉS CONVENTIONNELS

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

*Article L. 3141-8 du Code du travail*

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

### **Exemple**

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

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

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

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



## PRISE DES CONGÉS PAYÉS

### PRISE DU CONGÉ

#### Initiative de l'employeur

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

L'employeur doit prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé payé annuel. En cas de litige, il doit justifier qu'il a accompli les mesures qui lui incombent à ce titre. Le salarié n'a pas à prouver qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur. La Cour de cassation a jugé en ce sens, dans une affaire où un salarié prétendait qu'il avait été privé de ses congés payés annuels et demandait des dommages et intérêts en réparation de son préjudice. Ses bulletins de paye ne mentionnaient pas de date de prise de congés payés annuels comme le prévoient les textes (*Article R. 3243-1 du Code du travail*). Ils indiquaient par contre le versement d'une majoration de **10 %** correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (*Article L. 3141-22 du Code du travail*).

De plus, le versement d'une indemnité de congés payés, ne remplace pas la prise effective des congés par le salarié et, dans tous les cas, ne prouve pas qu'il y ait eu réellement prise de congés.

*Cass. soc. 13 juin 2012*

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

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<sup>er</sup> 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 sanctionne l'article 3143-1 du Code du travail (contravention de V<sup>e</sup> classe, **1 500 €** par infraction).

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.

*Article L. 3141-18 du Code du travail*

Il peut être dérogé à l'attribution du congé annuel (**12** jours minimum) pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Ces dérogations ne peuvent, en vertu de l'article L. 3141-18, résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif.

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

Sauf accord du salarié ou convention collective fixant une période plus étendue, l'employeur ne peut obliger le salarié à prendre la totalité de ses congés en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

*Circulaire n° 4-56 du 9 avril 1956*

## DATES DE DÉPART

### 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. 3141-14 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, de l'ancienneté et de l'activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs.

### 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.

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. 3141-16 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. 3141-16 du Code du travail est réprimé par l'article R. 3143-1 du Code du travail (contravention de V<sup>e</sup> classe).

*Cass. crim. 21 novembre 1995 - Pierquin et autre*

### **Exemple de circonstances exceptionnelles**

Le décès d'un salarié justifie le report des congés d'un salarié amené à le remplacer.

*Cass. soc. 15 mai 2008 Colombet c/ Sté SOGEA SATOM*

### **Respect des dates 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*

De la même façon, ne constitue pas une faute grave le retour tardif du salarié liée à une cause indépendante de sa volonté.

*Cass. soc. 7 juin 2006 Boufermachec/ Société Saunier Duval*

### **Exemple**

Grève aérienne.

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*

## FERMETURE DE L'ENTREPRISE PENDANT LES CONGÉS PAYÉS

L'employeur peut décider de la fermeture de l'entreprise pendant la durée normale du congé principal, soit 4 semaines en continu au maximum et durant la 5<sup>e</sup> semaine de congés payés.

### Conditions

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise. En effet, la fermeture de l'entreprise durant les congés payés fait partie des questions intéressant la marche générale de l'entreprise.

*Article L. 2323-6 du Code du travail*

Lorsque la fermeture de l'entreprise s'accompagne d'un fractionnement du congé principal de 4 semaines, l'employeur doit, en vertu de l'article L. 3141-18 du Code du travail, obtenir l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, l'agrément des salariés.

## 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.

*Article L. 3141-27 du Code du travail*

### Prise de congés acquis

Les congés peuvent être pris dès l'ouverture des droits sans préjudice des articles L. 3141-13 à L. 3141-20 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<sup>er</sup> 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 du Code du travail*

Ceci implique au moins deux départs en congé dans l'année, la 5<sup>e</sup> 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 du Code du travail*

Un minimum de **12** jours ouvrables doit être accordé aux salariés pendant la période légale de congés, soit du 1<sup>er</sup> 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.

### Conditions

- 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<sup>e</sup> semaine, même prise hors période légale, ne donne droit à aucun jour supplémentaire.

*Article L. 3141-19 alinéa 3 du 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> mai - 31 octobre). Si les 10 jours restants avaient été pris en octobre, le salarié n'aurait eu droit à aucun supplément.*

### Dérogations

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 du Code du travail*

*Cass. soc. 1<sup>er</sup> décembre 2005 - Société AXA France IARD c/ Michel et a.*

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. 3141-19 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 ..... 2000 .....
Monsieur,	
Je souhaite prendre une partie de mon congé principal en dehors de la période légale (1 <sup>er</sup> 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 3141-8 du Code du travail.	
Veuillez agréer, Monsieur, mes sincères salutations.	
Signature.	

## DÉCOMPTE DES JOURS DE CONGÉS

### En jours ouvrables

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

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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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.

Lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés doivent être reportés après la date de reprise du travail.

*Cass. soc. 27 septembre 2007 Vallantin c/ Société Arcadie distribution Sud-Ouest*

La solution est la même en ce qui concerne le congé de maternité.

*Cass. soc. 2 juin 2004*

## INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

L'indemnité de congés payés est égale au **1/10<sup>e</sup>** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1<sup>er</sup> 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 le salarié avait continué à travailler.

*Article L. 3141-22 du 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 au salarié. Ce mode de calcul est d'ordre public, un accord d'entreprise ne peut contenir de stipulations moins favorables au salarié.

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

## INDEMNITÉ 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*

La convention de forfait peut porter sur l'indemnité de congés payés mais également sur l'indemnité due pour la fermeture de l'entreprise au-delà de la durée légale des congés payés.

## RÈGLE DU 1/10<sup>e</sup>

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

*Article L. 3141-22 du Code du travail*

**Indemnité de congés payés pour 30 jours ouvrables de congés = salaire du 1<sup>er</sup> 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 salarié 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 :

salaire des 10 mois d'activité

10

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

salaire période de référence x 32

10

30

## Définition du salaire de référence

### Éléments 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 du 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 salariés une indemnité égale à l'indemnité de congés payés. Cette indemnité doit être prise en compte dans la rémunération annuelle du salarié 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 du 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.

## Maladie

Un salarié malade durant le mois d'avril 2002 perçoit un complément employeur de **820 €**. La rémunération qu'il aurait perçue, s'il avait travaillé, aurait été de **2 135 €**. Si la maladie est assimilée, par la convention collective, à une période de travail effectif, le salaire de référence est de **2 135 €** pour le mois d'avril (et non **820 €**).

## 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 du salarié 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 salarié 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 le salarié ;
- 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<sup>e</sup> mois, primes de vacances.*

### **Avantages en nature**

Les avantages en nature (logement, nourriture), dont bénéficie habituellement le salarié 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 du salarié 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 au salarié en déplacement, reste dans les limites autorisées par les textes (15 €), ce montant n'a pas à être intégré dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité.*

■ les primes d'intéressement (versées dans le cadre de l'article L. 3312-2 du Code du travail) ;

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

■ le montant de la participation légale aux résultats ;

■ les indemnités journalières maladie ;

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

■ les 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 salarié perçoit au cours de la période de référence, qui va du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 mai 2003, les éléments suivants :*

- *salaire de 2 000 € par mois du 1<sup>er</sup> juin 2002 au 31 décembre 2002 puis 2 100 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 ;*
- *logement de fonction évalué à 92 € par mois, logement dont il profite toute l'année ;*
- *prime de 13<sup>e</sup> 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 :*

■ <i>salaire du 01.06.2002 au 31.12.2002 : (2 000 x 7) =</i>	<i>14 000 €</i>
■ <i>salaire du 01.01.2003 au 31.05.2003 : (2 100 x 5) =</i>	<i>10 500 €</i>
	<i>24 500 €</i>

*L'avantage en nature n'est pas pris en compte dans la mesure où le salarié continue à en bénéficier durant le congé. Il en est de même pour le 13<sup>e</sup> 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 :*

$\frac{24\,500 + 960}{10} = 2\,546 \text{ €}$  pour 30 jours ouvrables de congé.

10

## 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 le salarié 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*

Le salarié doit donc percevoir une indemnité minimum égale à son salaire habituel.

## SALAIRE PRÉCÉDANT LE CONGÉ

On tient 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. soc. 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<sup>e</sup>. On tient 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.

Lorsque l'horaire individuel du salarié ne coïncide pas avec celui de l'établissement, l'indemnité de congés payés est calculée sur la base de l'horaire individuel du salarié ou de l'équipe à laquelle appartient le salarié.

*Réponse ministérielle n° 2939 - JOAN du 28 mars 1952*

## TRANSFORMATION D'UN TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

En cas de passage d'un temps partiel en temps plein, au moment des vacances, le salarié 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 du salarié.

*Réponse ministérielle JOAN du 2 mars 1981 - p. 930*

### Application de la formule la plus avantageuse pour le salarié

La loi impose une comparaison pour chaque salarié entre la règle du **1/10<sup>e</sup>** 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<sup>e</sup>** 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<sup>e</sup>** 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 au salarié.

Le calcul peut notamment s'effectuer :

■ **en jours ouvrables :**

<u>Salaire mensuel</u>	x	nombre de jours ouvrables de congés
Nombre de jours ouvrables du mois		

■ **en jours ouvrés :**

<u>Salaire mensuel</u>	x	nombre de jours ouvrés de congés
Nombre de jours ouvrés du mois		

■ **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 salarié 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<sup>e</sup> 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 :

<u>Salaire mensuel</u>	x	nombre de jours ouvrables de congés pris au cours du mois
Nombre de jours ouvrables du mois		

#### *1<sup>er</sup> exemple*

*Un salarié 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 salarié a acquis **30** jours ouvrables de congés au titre de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 mai 2015.

Il prend **20** jours ouvrables de CP en juillet 2015. Son salaire est de **4 000 €** par mois.

### ■ maintien du salaire (calcul en jours ouvrables) :

nombre de jours ouvrables moyens du mois	:	26
nombre de jours ouvrables de congé	:	20
Indemnité de congés payés	:	$20/26 \times 4\,000 = 3\,076,92 \text{ €}$
Salaire	:	$6/26 \times 4\,000 = 923,08 \text{ €}$

### ■ règle du 1/10<sup>e</sup> :

Il a perçu **3 900 €** par mois du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 décembre 2014 puis **4 000 €** par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

Indemnité de congés payés	:	$\frac{(3\,900 \times 7) + (4\,000 \times 5)}{10} \times \frac{20}{30} = 3\,153,33 \text{ €}$
---------------------------	---	---

La règle du **1/10<sup>e</sup>** est plus favorable pour ce salarié.

**Bulletin de salaire : CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10e**

**EXEMPLE :**

Salarié cadre prenant ses  
20 jours de congés payés  
en juillet 2015

**ABSENCE POUR CONGÉS**

**PAYÉS :**

20/26 x 4 000 = 3 076,92 €

**ICP (règle du 10e) :**

$((3\ 900 \times 7) + (4\ 000 \times 5))/10$   
 $\times 20/30 = 3\ 153,33$  €

**BASE CSG / CRDS :**

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$   
 $\text{patronales de prévoyance) :}$   
 $(4\ 076,41 \times 0,9825) + 47,55$   
 $= 4\ 000,24$  €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette  
entreprise

**CHÔMAGE, AGIRC,**

**AGFF, APEC :**

TA : 3 170 €

TB : 4 076,41 - 3 170 =  
= 906,41 €

**ARRCO :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS  
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.07.2015			Date de la Paie : 03.08.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>		<b>4 000,00</b>			
<b>ABSENCE CONGÉS PAYÉS (20 j)</b>		<b>-3 076,92</b>			
<b>INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS</b>		<b>3 153,33</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>4 076,41</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	4 000,24	2,90%	116,01		
CSG	4 000,24	5,10%	204,01		
ASSURANCE MALADIE	4 076,41	0,75%	30,57	12,80%	521,78
CONTRIB.SOLIDARITÉ	4 076,41			0,30%	12,23
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	4 076,41	0,30%	12,23		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 170,00	6,85%	217,15	8,50%	269,45
Totalité	4 076,41			1,80%	73,38
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 076,41			3,45%	140,64
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 076,41			1,80%	73,38
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 076,41	variable		1,20%	48,92
FNAL	4 076,41			0,50%	20,38
VERSEMENT TRANSPORT	4 076,41			2,70%	110,06
PÔLE EMPLOI					0,00
TA	3 170,00	2,40%	76,08	4,30%	136,31
TB	906,41	2,40%	21,75	4,30%	38,98
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 170,00	3,10%	98,27	4,65%	147,41
AGIRC TB	906,41	7,80%	70,70	12,75%	115,57
AGFF TA	3 170,00	0,80%	25,36	1,20%	38,04
AGFF TB	906,41	0,90%	8,16	1,30%	11,78
CET	4 076,41	0,13%	5,30	0,22%	8,97
APEC TA	3 170,00	0,024%	0,76	0,036%	1,14
APEC TB	906,41	0,024%	0,22	0,036%	0,33
PRÉVOYANCE					
TA	3 170,00	0,50%	15,85	1,50%	47,55
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>902,42</b>		<b>1 816,28</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>3 173,99</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>116,01</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>3 290,00</b>			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

**2<sup>e</sup> exemple**

Un salarié prend 18 jours ouvrables de congés en septembre 2015. Son salaire du mois d'août est de 1 650 €.

Salaire durant la période de référence : 1 450 € par mois du 1<sup>er</sup> juin 2014 au 31 janvier 2015 puis 1 650 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

**Calcul de l'indemnité de congés payés**

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

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

**Bulletin de salaire : CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre absent  
18 jours ouvrables au cours du  
mois de septembre 2015

**ABSENCE POUR CONGÉS  
PAYÉS :**

18/26 x 1 650 = 1 142,31 €

**ICP (maintien de salaire) :**

18/26 x 1 650 = 1 142,31 €

L'entreprise n'est pas tenue dans  
ce cas d'indiquer le détail de  
l'ICP

**BASE CSG / CRDS :**

(brut \* 0,9825) + cotisations  
patronales de prévoyance :  
(1 650 x 0,9825) + 24,75  
= 1 645,88 €

**TAUX ACCIDENT DU**

**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,10 % pour cette  
entreprise

**ARRCO :**

3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**RÉDUCTION FILLON :**

Coeff : 0,2835/0,60\*(1,6\*(1 457,55/  
1 650) -1) = 0,1953

R = 0,1953 \* 1 650 = 322,25 €

**NET :**

Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS  
non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIÉ</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.09.2015			Date de la Paie : 01.10.2015		
<b>SALAIRE (Base 151,67 h)</b>			<b>1 650,00</b>		
<b>ABSENCE CONGÉS PAYÉS (18 j)</b>			<b>-1 142,31</b>		
<b>INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS</b>			<b>1 142,31</b>		
<b>SALAIRE BRUT</b>			<b>1 650,00</b>		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,88	2,90%	47,73		
CSG	1 645,88	5,10%	83,94		
ASSURANCE MALADIE	1 650,00	0,75%	12,38	12,80%	211,20
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 650,00			0,30%	4,95
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 650,00	0,30%	4,95		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 650,00	6,85%	113,03	8,50%	140,25
Totalité	1 650,00			1,80%	29,70
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 650,00			3,45%	56,93
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 650,00	variable		1,10%	18,15
FNAL	1 650,00			0,50%	8,25
VERSEMENT TRANSPORT	1 650,00			2,70%	44,55
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 650,00	2,40%	39,60	4,30%	70,95
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 650,00	3,10%	51,15	4,65%	76,73
AGFF T1	1 650,00	0,80%	13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 650,00	0,50%	8,25	1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-322,25
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>374,22</b>		<b>383,96</b>
<b>NET À PAYER</b>			<b>1 275,78</b>		
<b>CRDS &amp; CSG</b>			<b>47,73</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>1 323,51</b>		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

**3<sup>e</sup> exemple**

Un salarié cadre passe de temps plein à temps partiel au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Il est absent, au titre des congés payés : 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet 2015.

**Salaire - période de référence**

Du 1<sup>er</sup> juin au 31 décembre 2014 : **3 000 €** par mois (151,67 heures).

Du 1<sup>er</sup> janvier au 31 mai 2015 : **2 400 €** par mois (121,34 heures).

**Calcul de l'indemnité de congés payés**

$$1/10^e = \frac{(3\,000 \times 7) + (2\,400 \times 5)}{10} \times \frac{18}{30} = 1\,980 \text{ €}$$

**Maintien de salaire**

$$2\,400 \times \frac{18}{26} = 1\,661,54 \text{ €}$$

La méthode du 1/10<sup>e</sup> est plus favorable.

**Bulletin de salaire : SALARIÉ À TEMPS PARTIEL - CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10e**

**EXEMPLE :**

Salarié cadre travaillant à temps partiel. Il est en congés payés 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet 2015  
L'entreprise applique le prorata de plafond

**ABSENCE :**

18/26 x 2 400 = - 1 661,54 €

**I.C.C.P. :**

Règle du 10e :  
 $((3\,000 \times 7) + (2\,400 \times 5))/10$   
 $\times 18/30 = 1\,980 \text{ €}$

**BASE CSG / CRDS :**

$(\text{brut SS} \times 0,9825) + \text{cotisations patronales de prévoyance} :$   
 $(2\,718,46 \times 0,9825) + 38,04$   
 $= 2\,708,93 \text{ €}$

**BASE ASSURANCE**

**VIEILLESSE :**

$TA : 3\,170 \times 121,34/151,67 =$   
 $2\,536,08 \text{ €}$

$TB : 2\,718,46 - 2\,536,08 =$

$182,38 \text{ €}$

**CHÔMAGE, AGFF**

**AGIRC, APEC :**

$TB : 2\,718,46 - 2\,536,08$

$= 182,38 \text{ €}$

**NET À PAYER :**

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**

Net à payer + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 01 au 31.07.2015			Date de la Paie : 03.08.2015		
<b>SALAIRE (Base 121,34 h)</b>		<b>2 400,00</b>			
<b>ABSENCE (18 jours ouvrables)</b>		<b>-1 661,54</b>			
<b>INDEMNITÉ CONGÉS PAYÉS</b>		<b>1 980,00</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>2 718,46</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 708,93	2,90%	78,56		
CSG	2 708,93	5,10%	138,16		
ASSURANCE MALADIE	2 718,46	0,75%	20,39	12,80%	347,96
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE.	2 718,46	0,30%	8,16		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 536,08	6,85%	173,72	8,50%	215,57
<b>Totalité</b>	<b>2 718,46</b>			<b>1,80%</b>	<b>48,93</b>
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 718,46			5,25%	142,72
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 718,46	variable		1,20%	32,62
CONTRIB DE SOLIDARITÉ	2 718,46			0,30%	8,16
FNAL	2 718,46			0,50%	13,59
VERSEMENT TRANSPORT	2 718,46			2,70%	73,40
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 536,08	2,40%	60,87	4,30%	109,05
TB	182,38	2,40%	4,38	4,30%	7,84
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 536,08	3,10%	78,62	4,65%	117,93
AGIRC TB	182,38	7,80%	14,23	12,75%	23,25
AGFF TA	2 536,08	0,80%	20,29	1,20%	30,43
AGFF TB	182,38	0,90%	1,64	1,30%	2,37
CET	2 718,46	0,13%	3,53	0,22%	5,98
APEC TA	2 536,08	0,024%	0,61	0,036%	0,91
APEC TB	182,38	0,024%	0,04	0,036%	0,07
PRÉVOYANCE					
TA	2 536,08	0,50%	12,68	1,50%	38,04
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>615,86</b>		<b>1 218,83</b>
<b>NET À PAYER</b>		<b>2 102,60</b>			
<b>CRDS &amp; CSG</b>		<b>78,56</b>			
<b>NET IMPOSABLE</b>		<b>2 181,16</b>			
Payé le :		Par virement du :			
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

## CAS DES CONGÉS CONVENTIONNELS

Lorsque la convention collective accorde un nombre de jours de congés supérieur 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. 3141-22 du Code du travail - 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<sup>e</sup> adaptée à la durée du congé.

### **Exemple**

*Le salarié a acquis 33 jours de congé.*

*Règle du 1/10<sup>e</sup> :  $\frac{\text{salaire période de référence}}{10} \times 33$*

## PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ

### NATURE DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité de congés payés a le caractère d'un salaire.

*Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale*

L'indemnité de congés payés supporte par conséquent, les mêmes charges sociales et fiscales que le salaire. Elle est soumise, notamment :

- aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale ;
- aux cotisations salariales et patronales d'assurance chômage ;
- aux cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire ;
- à l'IRPP dans les mêmes conditions que les salaires ;
- à la CSG et à la CRDS.

L'indemnité de congés payés est saisissable dans les mêmes conditions et limites que le salaire.

L'indemnité de congés payés est soumise à la prescription quinquennale au même titre que les salaires. Elle peut faire l'objet de contestations auprès des Prud'hommes dans la limite de 5 ans.

L'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec un salaire. C'est ainsi que le salarié qui a travaillé au service de son employeur pendant la période de congés ne peut prétendre à une indemnité qui s'ajouterait au salaire déjà perçu.

L'indemnité de congés payés ne peut, pour les mêmes raisons, être cumulée avec un complément employeur versé dans le cadre d'un arrêt maladie.

### MODALITÉS ET DÉBITEUR DU PAIEMENT

#### Débiteur

Le débiteur de l'indemnité de congés payés est l'employeur qui est en place au moment où débute la période des congés payés.

En cas de succession d'employeurs, c'est donc le nouvel employeur qui doit assurer le versement intégral des sommes dues au salarié au titre de l'indemnité de congés payés.

Cependant, le nouvel employeur peut demander à l'ancien employeur le remboursement de la part de l'indemnité qui lui incombe.

*Cass. soc. 17 janvier 1989 - Bull. V n° 30*

### Décès du salarié

L'indemnité de congés payés est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée aux héritiers qui ont la qualité pour obtenir le paiement des salaires.

*Article L. 3141-26 du Code du travail*

### Modalités de paiement

Le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux mêmes règles que celles régissant le paiement du salaire. L'indemnité de congés payés est exigible à terme échu, c'est-à-dire à la fin du mois. Cependant, rien n'interdit un paiement anticipé de l'indemnité qui peut, en outre, résulter d'un accord collectif ou d'un usage.

Aucune disposition légale n'interdit également de verser, pour des emplois ayant un caractère intermittent ou irrégulier, un salaire forfaitaire incluant une indemnité de congés payés (exemple : professeurs effectuant des vacances).

*Cass. soc. 26 mars 1981 - Bull. V n° 268*

Toutefois, la convention de forfait ne se présume pas. Il appartient donc aux parties de la mentionner dans une convention expresse.

*Cass. soc. 14 janvier 1998 - Association sportive "Le Rouen Hockey Club" c/ Botteri*

### Mentions du bulletin de paie

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie.

*Article R. 3243-1 du Code du travail*

- bulletin de paie avec maintien de la rémunération : dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'opérer une ventilation entre la rémunération pour les heures travaillées et l'indemnité de congés payés. Il reste toutefois nécessaire d'indiquer les dates de congés ;
- bulletin de paie avec application de la règle du **1/10<sup>e</sup>** : l'indemnité de congés payés doit apparaître distinctement de la rémunération proprement dite ;
- fractionnement du congé : si le congé est fractionné ou lorsque certains éléments de calcul font défaut au moment de l'octroi du congé, l'entreprise maintient, dans un premier temps, la rémunération habituelle du salarié avec indication des dates de congés selon la règle du **1/10<sup>e</sup>**.

La régularisation apparaîtra, le cas échéant, uniquement lors du solde des congés payés ou lorsque l'ensemble des éléments de calcul seront connus.

## 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 le salarié 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 du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié 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 du salarié, 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 le salarié 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 du salarié à l'employeur ou à l'entreprise.

#### *Exemples de fautes lourdes*

Un salarié 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 le salarié 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*

Le salarié garde le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

#### *Exemple*

Un salarié commet une faute lourde le 1<sup>er</sup> juillet 1998. Il gardera le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin 1997 au 31 mai 1998.

À l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai 1998, il perdrait le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1<sup>er</sup> juin 1997 - 31 mai 1998).

### Faute lourde commise pendant le préavis

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, le salarié 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 le salarié 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 le salarié s'il avait travaillé durant le congé. Il convient ici de procéder comme si le salarié 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*

= 2 261,90 €

## CONGÉS PAYÉS

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (rupture du contrat de travail)

**D59.1**

MAJ.03-2015

### REMBOURSEMENT DU SALARIÉ

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congés, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop perçu à l'employeur. Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

*Article L. 3141-26 du Code du travail*

### 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<sup>e</sup>** 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 indemnisés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est considérée comme une somme isolée au regard des cotisations de retraite complémentaire AGIRC.

#### **Exemple**

*Un salarié non cadre 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<sup>er</sup> juin 2014 au 27 mars 2015 (congé légal).*

*Salaires de la période de référence : 24 761,90 €.*

*Salaires qu'il aurait perçu en mars : 2 500 €.*

*Règle 1/10<sup>e</sup> : 24 761,90 : 10 = 2 476,19 €.*

*Maintien de salaire : 2 500 x 27/26 = 2 596,15 €.*

*Salaires du mois de mars 2015 :*

$$2\,500 \times \frac{(19 \times 7)}{(21 \times 7)}$$

**BASE DE COTISATION (RÉGULARISATION PROGRESSIVE)**

MOIS	SALAIRE BRUT MENSUEL	CUMUL SALAIRES BRUTS	CUMUL PLAFONDS	CUMUL TA	TA RÉELLE	TB	CUMUL TB
JANVIER	2 500,00	2 500,00	3 170,00	2 500,00	2 500,00	0,00	0,00
FÉVRIER	2 500,00	5 000,00	6 340,00	5 000,00	2 500,00	0,00	0,00
MARS	4 858,05	9 858,05	9 193,00	9 193,00	4 193,00	665,05	665,05

**Bulletin de salaire : VERSEMENT ICCP - SALARIE NON CADRE**

**EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un  
salaire mensuel de 2 500 €  
pour 151,67 h soit un taux  
horaire de 16,48 €  
Ce salarié démissionne et quitte  
l'entreprise le 27.03.2015  
Salaire 03/2015 :  
 $(19 \times 7 / 21 * 7) \times 2\,500 = 2\,261,90 \text{ €}$

**ICCP :**  
Règle du maintien de salaire :  
 $2\,500 \times 27 / 26 = 2\,596,15 \text{ €}$

**BASE CSG / CRDS :**  
(brut\*0,9825) + cotisations patro-  
nales de prévoyance :  
 $(4\,858,05 \times 0,9825) + 72,87$   
 $= 4\,845,91 \text{ €}$

**Calcul du plafond théorique :**  
 $3\,170 * 27 / 30 = 2\,853 \text{ €}$

**TAUX ACCIDENT DU  
TRAVAIL :**  
Il est fixé à 1,10 % pour cette  
entreprise

**TA :**  
Cumul plafond mars -  
Cumul salaire février :  
 $9\,193 - 5\,000 = 4\,193 \text{ €}$   
 $TB : 4\,858,05 - 4\,193 = 665,05$

**ARRCO :**  
3,10 % et 4,65 % : taux minimums

**NET :**  
Brut Sécurité sociale - total des  
retenues salariales

**NET IMPOSABLE :**  
Net + CSG/CRDS  
non déductible

<b>BULLETIN DE SALAIRE</b>					
<b>SALARIE</b>			<b>EMPLOYEUR</b>		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 27.03.2015			Date de la Paie : 27.03.2015		
<b>SALAIRE (133 h)</b>		<b>2 261,90</b>			
<b>ICCP</b>		<b>2 596,15</b>			
<b>SALAIRE BRUT</b>		<b>4 858,05</b>			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	4 845,91	2,90%	140,53		
CSG	4 845,91	5,10%	247,14		
ASSURANCE MALADIE	4 858,05	0,75%	36,44	12,80%	621,83
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	4 858,05	0,30%	14,57		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	4 193,00	6,85%	287,22	8,50%	356,41
<i>Totalité</i>	4 858,05			1,80%	87,44
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 858,05			3,45%	167,60
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 858,05	variable		1,80%	87,44
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 858,05			1,20%	58,30
FNAL	4 858,05			0,50%	24,29
VERSEMENT TRANSPORT	4 858,05			2,70%	131,17
CONTRIB.SOLIDARITÉ	4 858,05			0,30%	14,57
CHÔMAGE/FNGS					
TA	4 193,00	2,40%	100,63	4,40%	184,49
TB	665,05	2,40%	15,96	4,40%	29,26
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	4 193,00	3,10%	129,98	4,65%	194,97
ARRCO T2	665,05	8,10%	53,87	12,15%	80,80
AGFF T1	4 193,00	0,80%	33,54	1,20%	50,32
AGFF T2	665,05	0,90%	5,99	1,30%	8,65
PRÉVOYANCE					
<i>Totalité</i>	4 858,05	0,50%	24,29	1,50%	72,87
<b>TOTAL DES RETENUES</b>			<b>1 090,17</b>		<b>2 170,42</b>
<b>NET A PAYER</b>			<b>3 767,89</b>		
<b>CRDS &amp; CSG</b>			<b>140,53</b>		
<b>NET IMPOSABLE</b>			<b>3 908,42</b>		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

