

Secteur d'activité : associations et entreprises

Domaines techniques : gestion du personnel, législation sociale

Sources : Mémento Social Francis Lefebvre 2004 ; Guide permanent paie Editions Législatives ; Code du travail : articles L.122-28-8, L.223-2 et suivants, L.226-1, R.351-52 et suivants, D.223-4 et suivants ; Convention collective des entreprises artistiques et culturelles, Convention collective de l'animation ; Les Echos des 7 novembre 2003 et 28 avril 2004.

Date de mise à jour : juin 2004

Auteur : Gaëlle Audéon - CAGEC GESTION SARL

Ont également collaboré à ce dossier :

Tanguy Berthelot, Anne Boisorieux

Référence : C81

Les congés payés : droits et devoirs de l'employeur 2^e partie

Les éléments et informations relatifs aux congés payés donnés dans ce dossier s'appuient sur la législation en vigueur. Ils ne tiennent pas compte des conventions ou usages plus favorables applicables à la structure (des informations relatives aux conventions collectives des entreprises artistiques et culturelles et de l'animation sont néanmoins données en encadré). Il convient donc de vérifier au regard de sa propre convention collective si des jours supplémentaires sont accordés, que ce soit pour le calcul du temps de travail effectif ou la durée des congés.



La première partie de ce dossier traite les trois points suivants :

- ↗ L'ouverture du droit aux congés payés ;
- ↗ Le calcul et décompte de la durée des congés payés ;
- ↗ La fixation des congés.

La seconde partie traite la rémunération des congés payés.

REMUNERATION DES CONGES PAYES

> DEUX MÉTHODES DE CALCUL : « AU DIXIÈME » ou « MAINTIEN DE SALAIRE »

Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés due au salarié qui prend ses congés, sont fixées par des règles précises.

Deux méthodes de calcul sont ainsi prévues. Elles doivent être comparées afin de n'appliquer au salarié que celle qui lui est la plus favorable.

Nb >

Le bulletin de salaire devra faire apparaître les dates de congés payés pour la période de congé comprise dans la période de paie considérée (ou sur le bulletin du mois suivant si les dates ont été connues trop tardivement).

> Règle dite « Au dixième »



La règle du dixième signifie que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Nb >

Dans le cas de la méthode au dixième, le bulletin de salaire devra faire apparaître de façon distincte l'indemnité de congés.

La règle du dixième sera généralement plus favorable dans les cas suivants :

- ✚ lorsque le salarié a effectué de façon irrégulière des heures supplémentaires (en cas de temps complet) ou des heures complémentaires (en cas de temps partiel) ;
- ✚ lorsqu'il y a eu passage d'un temps complet à un temps partiel.

Exemples >

✚ Un salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés sur la période de référence (1^{er} juin au 31 mai), pour une rémunération brute de 1400 € par mois, linéaire sur toute la période. Selon la règle du dixième, le montant de l'indemnisation sera de :

$$1400 \text{ €} \times 12 \times 10/100 = 1680 \text{ € pour les 30 jours ouvrables de la période}$$

✚ Un salarié a acquis 31 jours ouvrables de congés sur la période de référence (30 jours + 1 jour de fractionnement), pour une rémunération brute de 1450 € par mois, linéaire sur toute la période. Selon la règle du dixième, le montant de l'indemnisation sera de :

$$1450 \text{ €} \times 12 \times 10/100 \times 31/30 = 1798 \text{ € pour les 31 jours ouvrables de la période}$$

> Règle dite « Au dixième »



Lorsqu'il y a maintien de salaire, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de ses congés.

Pour valoriser l'absence pour congés payés du salarié, on calcule le nombre d'heures d'absences pour congé par rapport au nombre d'heures de travail qu'il aurait dû réellement effectuer sur le mois de la prise des congés.

Nb >

La règle du maintien de salaire ne s'applique qu'aux droits à congés acquis par le salarié. Autrement dit, si le salarié n'a pas assez travaillé pour avoir droit à quatre semaines de congés payés, une partie seulement des congés lui sera due : l'autre partie constituant des congés sans solde ne sera pas rémunérée.

La règle du maintien de salaire sera généralement plus favorable dans les cas suivants :

- ✚ lorsque le salarié a été augmenté en cours d'année ;

- ✚ lorsqu'il y a eu passage d'un temps partiel à un temps complet.

Exemple >

✚ Un salarié prend ses congés du 16 avril au soir jusqu'au 26 avril au matin (6 jours ouvrables) dans une structure qui a une durée du travail de 35 heures par semaine. Le salaire habituel du salarié est de 1552 € par mois, le nombre de congés acquis par le salarié étant suffisant pour lui permettre de maintenir sa rémunération sur cette semaine de vacances. Il aurait dû effectuer sur avril 7 heures X 21 jours, soit 147 heures de travail. L'indemnisation pour congés payés sera valorisée à $35/147 \times 1552 = 369,52 \text{ €}$.

> SALARIÉS N'AYANT PAS ACQUIS SUFFISAMMENT DE DROIT À CONGÉS

Si l'entreprise a une période de fermeture annuelle, l'employeur peut décider que les congés seront pris pendant cette période (il doit consulter à ce sujet le comité d'entreprise et/ou les délégués du personnel). Si cette période est inférieure à 24 jours ouvrables, il y a fractionnement avec accord du salarié ou octroi de jours de congés supplémentaires (cf. 1^{ère} partie du dossier « Fractionnement et jours supplémentaires »).

Les salariés récemment embauchés qui n'ont pas acquis de droits à congés pour couvrir cette période de fermeture devront prendre des congés sans solde, à moins qu'ils ne puissent bénéficier d'une allocation de chômage partiel.

En effet, en cas de fermeture de l'établissement pour congés annuels, les salariés qui n'ont pas assez d'ancienneté ou qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la totalité de ces congés peuvent individuellement prétendre aux allocations de chômage partiel, sous déduction des journées ou des indemnités de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.



C'est à l'employeur d'effectuer cette demande de mise en chômage partiel en s'adressant à la D.D.T.E.F.P. (Direction départementale du travail et de la formation professionnelle).

> Démarches à effectuer pour la demande de mise en chômage partiel

1. le salarié transmet à son employeur le formulaire complété « Demande individuelle d'aide aux travailleurs partiellement privés de travail pendant la fermeture de l'entreprise pour congés payés », qu'il aura obtenu à la DDTEFP ;

2. l'employeur complète le formulaire « Demande de remboursement des allocations versées aux salariés ne pouvant pas bénéficier de la totalité des congés payés », accompagné d'un RIB, et le joint au formulaire complété par le salarié ; il les transmet à la DDTEFP ;
3. l'employeur indemnise le salarié pendant la période de chômage partiel (sur le montant et le calcul de l'indemnité, se renseigner auprès de la DDTEFP) ;
4. l'employeur sera remboursé intégralement par la DDTEFP.

> INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA RÉMUNÉRATION DES CONGÉS

Deux cas peuvent se présenter :

- ✎ le salarié a un arrêt maladie avant que ne débute sa période de congés :
si l'arrêt maladie se termine avant que ne soit close la période de prise de congés fixée par l'entreprise (par exemple du 1^{er} mai au 30 avril), l'employeur peut exiger que le salarié prenne à son retour le reliquat de congés non pris. Par contre il ne peut demander au salarié de prendre ses congés sur la période de suspension de contrat pour maladie. Dans ce cas, le salarié perçoit à la fois l'indemnisation au titre de la maladie pour la période de l'arrêt, et l'indemnité de congés lorsqu'il prend ses congés ultérieurs.
- si l'arrêt maladie prend fin après que ne soit close la période de prise de congés de l'entreprise, et que le salarié n'a pas pu épuiser ses congés, les congés sont perdus : le salarié n'a droit à aucune indemnité compensatrice (certaines conventions collectives cependant sont plus favorables, cf. ci-dessous).
- ✎ le salarié a un arrêt maladie après que sa période de congés ait débutée : la jurisprudence considère alors que l'employeur a respecté son obligation de fixation des congés et le salarié ne peut donc demander le report de ses congés. En revanche il percevra normalement l'indemnité compensatrice de congés payés, qui peut être cumulée avec les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Exemples >

- ✎ *Arrêt maladie intervenant avant les congés du salarié et prenant fin avant la période de prise de congés fixée par l'entreprise du 1^{er} mai au 30 avril*

Un salarié devait prendre ses congés du 13 février au soir au 23 février au matin (6 jours ouvrables). Un arrêt maladie intervient du 11 au 23 février inclus.

Dans ce cas, l'employeur ne peut imposer au salarié de prendre ses congés pendant sa maladie mais peut les lui imposer dès son retour, par exemple du 25 février au 2 mars (ou bien à une date ultérieure).

- ✎ *Arrêt maladie intervenant avant les congés du salarié et prenant fin après la période de prise de congés fixée par l'entreprise du 1^{er} mai au 30 avril*

Un salarié devait solder sa cinquième semaine de congés payés du 16 avril au soir au 26 avril au matin (6 jours ouvrables). Un arrêt maladie intervient du 14 avril au 10 mai inclus.

Dans ce cas, l'employeur est dégagé de ses obligations au titre de la période de congés (1^{er} mai au 30 avril dans l'exemple). Les six jours de congés payés sont donc perdus pour le salarié. Il ne percevra aucune indemnité compensatrice.

- ✎ *Arrêt maladie intervenant pendant les congés du salarié*

Un salarié est parti en congés le 5 mars au soir et devait revenir le 15 mars au matin (6 jours ouvrables). Un arrêt maladie intervient du 7 au 12 mars inclus.

Dans ce cas, l'employeur est dégagé de ses obligations de fixation des congés. Il doit verser une indemnité de congés à son salarié, qui pourra la cumuler avec les indemnités de sécurité sociale.

Convention collective de l'animation [article 6.1.4]

Si un salarié se trouve absent pour une maladie justifiée à la date fixée de son congé annuel, il bénéficie de l'intégralité de son congé annuel dès la fin de son congé de maladie.

De même, si le salarié tombe malade au cours de son congé annuel, il est mis en congé maladie après justification par un certificat médical et il doit prévenir son employeur.

Le congé annuel se trouve interrompu pendant la durée du congé maladie.

A l'expiration du congé maladie, il se trouve à nouveau en position de congé annuel, jusqu'à concurrence des jours de congés qui lui restent à prendre.

Toutefois, le reliquat de congés annuels peut être reporté à une date ultérieure après accord des parties.

> DÉPART DU SALARIÉ ET INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Le code du travail prévoit que « lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice (...) ».

Le calcul de cette indemnité compensatrice est effectué selon la règle du dixième ou du maintien de salaire (cf. « Deux méthodes de calcul : "au dixième" ou "maintien de salaire" »)

Nb >

Inversement, si un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre au moment de son départ, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur (sauf en cas de faute lourde de l'employeur). Toutefois, dans les faits, il est délicat au moment du départ du salarié de lui demander ce remboursement. Aussi l'employeur a-t-il intérêt à limiter les prises de congés par anticipation.

Pour pouvoir bénéficier de l'indemnité compensatrice de congé payé, il faut qu'il s'agisse de congés non pris, et que la rupture de contrat ne soit pas liée à une faute lourde du salarié.

Nb >

Les salariés embauchés dans le cadre d'un CDD ont droit à un congé annuel identique aux autres salariés. Toutefois, si la fin du contrat est antérieure à la période de prise de congés fixée par l'employeur, une indemnité compensatrice de congés payés leur est versée à la fin du contrat. Cette indemnité compensatrice de congés payés est de 10 % des rémunérations brutes perçues pendant la durée du contrat.

L'indemnité concernera la période de référence en cours et la période précédente le cas échéant.

Exemple >

Pour une rupture le 15 juin 2004, la période de référence en cours s'étend du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005, et la période de référence de l'année précédente du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004.

Seront également concernés pour le décompte des jours de congés non pris :

- ↳ la période d'essai si le salarié a acquis un droit à congé (*cf. 1^{ère} partie du dossier « Temps de travail effectif »*) ;
- ↳ le préavis non effectué suite à une dispense donnée par l'employeur.