

GESTION DES CONGÉS PAYÉS



Laurent BELJEAN - Avocat



PRÉSENTATION DU CLUB SOCIAL

NOUVELLE OFFRE

incluant le site Infodoc-experts

- ▶ Des conférences en région
- ▶ L'abonnement à la lettre mensuelle
- ▶ L'accès à l'intégralité du site infodoc-experts.com
- ▶ Les outils du Club et de ses partenaires
- ▶ Un tarif préférentiel à la journée annuelle, le 13 décembre 2018
- ▶ Une offre couplée proposée : Club Social et Club Fiscal

Adhésion : boutique-experts-comptables.com



OUTILS DU CLUB SOCIAL

- ▶ **NOUVEL OUTIL** **Kit négociation dans les TPE**
 - Pour accompagner les clients dans la négociation d'accords d'entreprise dérogatoires
 - Identifier des sujets de négociation, en fonction de la convention collective
 - Proposer une méthodologie et des accords type

- ▶ **Outil première embauche du salarié**
 - Fiches pratiques sur les principales obligations sociales
 - Obligations applicables à toute embauche ; Obligations spécifiques à certaines embauches ou à certaines entreprises ; Documents à remettre au salarié
 - Check list, exemples de contrats, livret d'accueil du salarié...

- ▶ **Dossier social : dossier annuel et permanent**
 - Normalisation de la collecte des éléments nécessaires à la paie
 - Référentiel de classement ; Notes de synthèse ; Modèles de feuilles de travail

- ▶ **Rendez-vous annuel du social**
 - Outil de supervision et de sécurisation des dossiers paie
 - Communication et fidélisation des clients

Outils mis à
jour chaque
année

Les outils sont accessibles aux adhérents sur le site du Club
www.infosocial.experts-comptables.com - Rubrique « Outils du Club Social »



DELEGATION DE DROITS

- ▶ L'adhérent expert-comptable accède aux espaces privés du site du Club avec **COMPTEXPERT**
Le compte utilisateur unique des sites de l'Ordre !

NOUVEAUTÉ L'adhérent peut créer une **délégation de droits** pour permettre l'accès aux collaborateurs :

- Site de l'Ordre experts-comptables.fr
- Authentifiez-vous
- Mes délégations / Créer ou Ajouter une délégation



Dans Mon Comptexpert, vous pouvez également retrouver les messages officiels de l'Ordre, vous abonner et désabonner aux newsletters, vérifier vos adhésions et abonnements ainsi que les événements auxquels vous êtes inscrits,...



CONSEIL SUP'SERVICES

Conseil Sup'
SERVICES

**Les services et outils du Conseil supérieur
pour assister et accompagner le professionnel de l'expertise comptable**

www.conseil-sup-services.com



► Conseil sup'services

- Espace Missions / Accompagnement

- Outils accessibles par téléchargement

- Fiches client, Questions-réponses, Notes de synthèse, Textes de référence, etc.

- Possibilité de poser vos questions en ligne sur l'espace dédié aux experts-comptables (ou par téléphone au 01.45.50.52.50 tous les lundis pour certaines opérations)

MISSIONS



COMITÉ D'ENTREPRISE



CICE



EIRL



COMPTES DE CAMPAGNE



RSE



ACCESSIBILITÉ



ACCOMPAGNEMENT



RGPD



RÉFORME DU DROIT DU TRAVAIL PAR ORDONNANCES



MISSION D'ACCOMPAGNEMENT À L'INTERNATIONAL



LOGICIELS DE CAISSE



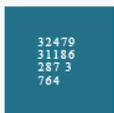
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE



SURAMORTISSEMENT



LA DSN



FEC - CFCI



▶ Introduction

- ▶ « Congés » (Durée des congés / Prise des congés)
- ▶ « Payés » (Calcul / Paiement / Compensation)



INTRODUCTION

▶ Domaine du droit

- Tout travailleur de droit privé (pas de durée minimale exigée) / Tout employeur de droit privé + EPIC (spécificités parfois)

▶ Caractères du droit

- Obligation « à la charge de l'employeur »
 - Prendre les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'en bénéficier
 - Pas le droit de faire travailler le salarié pendant les CP
 - Charge de la preuve pèse sur l'employeur (sauf pour congés conventionnels)
 - Il incombe à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à ses obligations d'information des salariés sur la période de prise des congés et sur l'ordre des départs. A défaut, il peut être condamné à réparer le préjudice subi
 - En cas de litige relatif aux congés conventionnels, la charge de la preuve pèse sur le salarié qui doit établir n'avoir pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur



INTRODUCTION

► Caractères du droit (suite)

- « Droit » au profit des salariés
 - En dehors des prévisions légales, l'employeur ne peut pas imposer la prise de CP (notamment pendant le préavis!)
 - Sauf accord des parties, le préavis ne s'impute pas sur les CP
 - La prise des CP suspend le préavis
- « Avantage en nature »
 - Le versement d'une indemnité ne suffit pas, même si accord des parties, sauf exceptions légales (ex. rupture du contrat, congé création d'entreprise)



INTRODUCTION

► Sanctions du droit

- Pénale (contravention 5ème classe/salariés concernés)
- Civiles : dommages-intérêts (perte de chance, atteinte droit au repos, santé et vie personnelle et familiale normale)
- Si demande de travail au salarié, sanction spéciale de la part de Pôle emploi



SOMMAIRE

- ▶ Introduction

- ▶ « Congés » (Durée des congés/Prise des congés)

- ▶ « Payés » (Calcul/Paiement/Compensation)



« CONGÉS »

► Durée des congés

- 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables
 - Si nombre non entier, arrondi au nombre entier supérieur
 - Salariés à temps partiel : mêmes droits que salariés à temps plein (pas de réduction)
 - Un salarié à mi-temps acquiert 2,5 jours de congés par mois et non 1,25 jours
 - Pas de déductions du congé, y compris par accord collectif, en raison des jours de maladie, de chômage, des congés de maternité, de paternité...



« CONGÉS »

► Période de référence

- Fixation par accord d'entreprise, à défaut, accord de branche (sauf si caisses de CP)
- À défaut, 1^{er} juin de l'année précédente/31 mai de l'année en cours
 - Exemple
 - Congés 2017 : 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017
 - Congés 2018 : 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018
- La période de référence du salarié entré en cours d'année débute à sa date d'entrée



► Travail effectif

- Principe : toute journée de travail fourni, indépendamment du nombre d'heures
 - Activité partielle : heures chômées prises en compte pour l'acquisition des droits à congés payés
- Absence : sauf assimilation par loi ou accord collectif, périodes d'absence = contrat suspendu
 - Conséquence : réduction strictement proportionnelle à leur durée
 - Exemple: maladie non professionnelle ; l'indemnisation de l'absence ne permet pas l'assimilation (Problème de conformité avec le droit européen) / Grève
 - Cas particulier de la réintégration après annulation d'un licenciement : Pas de CP pendant la période d'éviction, mais seulement une indemnité d'éviction
- Absence, assimilations légales
 - Périodes de suspension pour AT/MP dans la limite d'une durée d'un an ininterrompue (assimilation admise pour un arrêt lié à un accident de trajet – limite de la durée d'un an = conformité avec le droit européen ?)
 - Congés de l'année précédente
 - Congé maternité, paternité, adoption
 - Congés de formation (CIF...)
 - Etc.



« CONGÉS »

- ▶ **Durée des congés**
 - 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif
 - Par mois (ou fractions de mois)

- ▶ **Règle des équivalences = un mois de travail effectif est équivalent à 4 semaines ou 24 jours de travail**
 - Un salarié qui a travaillé 48 semaines ou 240, 264 ou 288 jours, selon que l'horaire hebdomadaire de travail est réparti sur 5 jours, 5 jours et demi ou 6 jours, a droit à 30 jours ouvrables de congés, comme s'il avait travaillé 12 mois
 - Un salarié absent 8 semaines pendant la période de référence totalise $52 - 8 = 44$ semaines de travail, équivalant à $44 / 4 = 11$ mois de travail
 - Il a droit à $2,5 \text{ jours} \times 11 \text{ mois} = 27,5$ jours de congés (arrondis à 28)

- ▶ **Comme congé acquis dès le premier jour de travail, retenir non seulement les mois complets mais également les fractions de mois**
 - Un salarié ayant travaillé 9 semaines pendant la période de référence a droit à $2,25 \times 2,5 = 5,6$ arrondis à 6 jours de congés



► Congés supplémentaires

• Majoration légale

- Les salariés (y compris apprentis) de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge vivant au foyer
 - Congé réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours
- Les salariés âgés d'au moins 21 ans bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire sans que le cumul avec le congé annuel puisse excéder la durée maximale de 30 jours
- Notion d'enfant à charge : enfant de moins de 15 ans ou handicapé

• Majoration volontaire

- Les accords collectifs peuvent assurer des congés de plus longue durée
 - Exemple: majoration en raison de l'âge, l'ancienneté ou le handicap
 - Calcul en fonction de la durée de présence du salarié
- Les congés supplémentaires ne peuvent pas se cumuler avec les congés légaux, sauf s'ils n'ont ni la même cause ni le même objet



« CONGÉS »

► Prise des congés

- Période annuelle

- Annuelle : « Chaque année »

- Pas de report unilatéral l'année suivante sauf incidents (ex. Congé maladie, voir ci-après), sauf accord exprès des parties

- Période : Règle d'ordre public = Obligatoirement du 1^{er} mai au 31 octobre

- La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture

- Dans cet espace, période définie par accord collectif (entreprise ou à défaut branche) ; à défaut, unilatéralement après avis du CSE

- » Sanction pénale en l'absence de consultation



► Prise des congés

- Ordre et dates de départ
 - Ils sont définis par accord collectif, à défaut, unilatéralement par l'employeur (après avis du CSE)
 - Conséquence : le salarié ne peut pas décider lui-même !
 - Le départ en congé contre le gré de l'employeur : motif de licenciement
 - Règle impérative : conjoints et Pacsés travaillant dans même entreprise = congé simultané
 - Si le travail n'est pas dans la même entreprise : pas d'obligation
 - Si acte unilatéral (en l'absence d'accord collectif)
 - L'employeur fixe l'ordre des départs en tenant compte de
 - » Ancienneté dans l'entreprise
 - » Activité chez d'autres employeurs
 - » Situation de famille, notamment congé de son conjoint ou Pacsé (dans une autre entreprise) et présence au sein de son foyer d'un handicapé ou d'une personne âgée dépendante
 - L'employeur ne peut pas imposer la prise anticipée des congés, sauf accord des parties



« CONGÉS »

► Prise des congés

- Ordre et dates de départ
 - Délai de prévenance : ordre et dates de départ communiqués au moins un mois avant
 - Le salarié n'a pas le droit de les modifier
 - Pour l'employeur, l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut de branche, peut prévoir des modalités de modification
 - A défaut d'accord collectif, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue
 - Circonstances exceptionnelles : remplacement d'un salarié brutalement décédé...



« CONGÉS »

► Fractionnement (« 4+1 »)

- « 4 + 1 »
 - Congé principal : Durée en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables
 - Si congé inférieur à 12 jours ouvrables, pris en continu
 - Si congé supérieur à 12 jours ouvrables, peut être fractionné avec accord du salarié
 - 5^{ème} semaine (ou jours acquis au-delà de 24 jours) pas accolé au congé principal, sauf dérogation individuelle pour salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (notamment les étrangers ou les salariés travaillant à l'étranger) ou qui ont, au sein de leur foyer, la charge d'un handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie



« CONGÉS »

► Fractionnement (« 4+1 »)

- Congé principal fractionné hors période annuelle
 - Sauf renonciation du salarié ou dispositions de l'accord collectif, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congé supplémentaire
 - Il n'a droit qu'à un seul jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5
 - Les jours de congé principal dus en sus des 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou 5ème semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture de ce supplément
- Sauf clause contraire ou renonciation, les jours supplémentaires sont dus, que le fractionnement soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié
 - Le salarié peut renoncer aux jours supplémentaires (accord exprès)



« CONGÉS »

► Fermeture de l'établissement

- Droit de fermer l'établissement pendant les congés annuels en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale avec consultation des IRP
- Si la fermeture donne lieu à fractionnement du congé principal (fermeture de moins de 24 jours), l'accord des salariés n'est pas nécessaire mais il faut informer et avoir l'agrément de la majorité (obtenu par tout moyen)
- Si la fermeture dépasse la durée légale, il faut soit l'accord exprès des salariés, soit verser une indemnité journalière spéciale correspondant aux jours ouvrables excédant cette durée, qui ne se confond pas avec l'indemnité de congés payés et ne peut pas être inférieure



« CONGÉS »

► Décompte des congés pris

- Principe : jours ouvrables
 - Exception : jours ouvrés
 - Jamais par heures
- Jours ouvrables : tous les jours de la semaine sauf jour du repos hebdomadaire (généralement dimanche) et jours fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise
 - Jour férié chômé inclus dans la période des congés : pas un jour ouvrable
 - Prolonger le congé d'un jour
 - Premier jour ouvrable de congés est le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler
 - Dernier jour ouvrable de congés est compris dans la période d'absence compte même s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise



« CONGÉS »

- ▶ Décompte des congés pris
 - Règles identiques pour les salariés à temps partiel
 - Ils bénéficient des mêmes droits à congés que les salariés à temps plein
 - La semaine compte 6 jours ouvrables



► Décompte des congés pris : Exemples

- Salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi
 - Il s'absente un vendredi soir pour revenir le lundi 10 jours après : il prend 6 jours de congés
 - Il s'absente un jeudi soir pour revenir le lundi 11 jours après : il prend 8 jours de congés (car les 2 samedis sont des jours ouvrables)
- Salarié travaillant 4 jours par semaine, les lundi, mardi, jeudi et vendredi
 - Il s'absente 1 semaine : il prend 6 jours ouvrables de congés
 - S'il part en congés un mardi soir et reprend son travail 13 jours après le lundi matin, le premier mercredi ne compte pas comme jour ouvrable mais les autres jours non travaillés (samedi, mercredi, samedi) sont des jours ouvrables : il prend 9 jours ouvrables de congés
- Salarié travaillant 2 jours 1/2 par semaine, les lundi, mardi et mercredi matin
 - Il s'absente du mercredi après-midi au mercredi matin suivant : il prend 2 jours ouvrables de congés, car son travail aurait dû reprendre le lundi seulement (seuls les lundi et mardi sont des jours de congés)
 - Il s'absente du mercredi après-midi au lundi 12 jours après : il prend 6 jours ouvrables de congés



« CONGÉS »

► Décompte des congés pris

- Jours ouvrés (30 jours ouvrables = 25 jours ouvrés) : le décompte doit être globalement plus favorable
 - La comparaison s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé et non pour les différentes périodes fractionnées
- Lorsqu'un salarié ne travaille que certains jours ouvrés de la semaine, les jours non travaillés restent ouvrés pour le calcul de ses congés
 - Un salarié ne travaillant pas le mercredi prend 5 jours ouvrés de congés s'il s'absente une semaine
- Le jour férié coïncidant avec un jour non travaillé n'a aucune incidence si les salariés bénéficient sur l'ensemble de la période, en application des dispositions conventionnelles, d'un nombre de jours de congés supérieur à celui prévu par la loi
 - À défaut, le salarié doit bénéficier d'une journée supplémentaire de congés



► Incidences d'autres congés et report

- Influence de la Directive n°2003-88 du 4-11-2003 + CJUE
 - Le droit à congé n'est pas affecté en cas d'absence du salarié pour raisons de santé au cours de cette période (CJUE 24-1-2012)
 - Le salarié en arrêt de travail pour maladie, avant une période de congé annuel fixée au préalable (CJCE 10-9-2009 aff. 277/08) ou pendant cette période (CJUE 21-6-2012 aff. 78/11), ne perd pas le bénéfice de son droit à congé
 - Il peut en demander le report à un autre moment
 - Mais, en cas de non-conformité, seule une intervention législative peut entraîner une évolution du droit sauf si l'entreprise est contrôlée par l'Etat (Cf., Cass. soc., 21 sept. 2017)
 - Si l'employeur ne met pas le travailleur en mesure d'exercer son droit, report et cumul illimités des CP (CJUE, 29 nov. 2017)



► Incidences d'autres congés et report

- Maladie ou accident
 - Premier cas : maladie avant les congés
 - Contrat déjà suspendu à la date des congés
 - Le salarié conserve son droit à congés lorsque l'arrêt prend fin avant que soit close la période des congés
 - » L'employeur est fondé à imposer de prendre à son retour le reliquat de congés
 - » En revanche, pas obliger à prendre ses congés pendant la suspension du contrat
 - Si retour après la fin de la période, les congés doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice
 - Modalités de ce report non précisées (délai de prescription de droit commun : 2 ans)



► Incidences d'autres congés et report

- Maladie ou accident
 - Second cas : maladie survenant pendant les congés
 - Jurisprudence française : l'employeur s'est acquitté de ses obligations pour l'année de référence
 - Le salarié ne peut pas exiger de nouveaux congés ni d'indemnité
 - Contra : Jurisprudence européenne
- Congé parental/maternité
 - CJUE, si retour d'un congé parental, droit de bénéficier des congés payés acquis avant et après son départ
 - Le juge français n'autorise pas le report des congés payés



SOMMAIRE

- ▶ Introduction
- ▶ « Congés »
- ▶ « Payés »



► Calcul de l'indemnité de congés payés

- Deux méthodes

- Indemnité égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés
 - En cas d'augmentation du salaire au cours de la période de référence, la règle du maintien du salaire est plus favorable
 - En cas d'accomplissement d'heures supplémentaires ou si le salaire a diminué, la règle du 1/10 est plus favorable
 - En cas de passage d'un temps plein à un temps partiel, la règle du 1/10 est plus favorable
 - En cas de passage d'un temps partiel à un temps plein, la règle du maintien de salaire est plus favorable



► Calcul de l'indemnité de congés payés

- Si les congés ne couvrent pas tout le mois, la comparaison entre les 2 méthodes nécessite de déterminer la part du salaire qui rémunère le travail effectif
 - Il faut comparer le nombre de jours ouvrables (ou d'heures de travail) du mois au nombre de jours (ou d'heures) travaillés
 - Un salarié prenant 24 jours ouvrables de congés sur les 26 jours du mois perçoit
 - » Une indemnité de CP correspondant aux 24/26 du salaire mensuel
 - » Un salaire égal aux 2/26 de son salaire mensuel
- Congé conventionnel
 - Indemnité calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû
 - Par exemple, si le salarié a droit à 36 jours ouvrables de congés, l'indemnité totale est égale au 1/10 de la rémunération multiplié par le rapport 36/30



► Calcul de l'indemnité de congés payés

- Règle du dixième

- Assiette : rémunération perçue en contrepartie de son travail, présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés

- Éléments de salaire

- » Salaire brut avant déduction des cotisations

- » Majorations pour heures supplémentaires, travail le dimanche et travail de nuit

- » Avantages en nature non fournis pendant la durée du congé

- » Pourboires

- » Part variable de la rémunération liée aux résultats



► Règle du dixième : assiette (suite)

- Primes et autres indemnités
 - **Inclusion** des primes et indemnités versées en contrepartie du travail, qui ne rémunèrent pas un risque exceptionnel et n'indemnisent pas déjà la période des congés
 - Indemnité compensatrice d'une clause de non concurrence
 - Primes de servitude permanente (prime de soirée, astreinte, prime de risque...)
 - Primes de productivité ou d'assiduité
 - **Exclusion** des primes annuelles allouées globalement, rémunérant à la fois périodes de travail et congés (même pour des salariés intérimaires : Cass. soc. 1^{er} mars 2017)
 - Prime d'ancienneté
 - 13^{ème} mois
 - Primes de vacances
 - Intéressement et participation au chiffre d'affaires non affecté par les congés



► Règle du dixième : assiette (suite)

- Absences indemnisées
 - **Inclusion** des indemnités de congés assimilés à du temps de travail effectif, la rémunération des jours fériés, celle versée au salarié inapte non reclassé ni licencié un mois après la visite de reprise, la rémunération des temps de pause si cette somme couvre une sujétion liée à l'emploi des salariés
 - **Exclusion** des indemnités versées à l'occasion d'une absence non assimilée à du temps de travail effectif, comme par exemple les indemnités journalières de maladie



► Règle du dixième : assiette (suite)

- Remboursements de frais
 - **Exclusion** = si les dépenses sont réellement exposées par le salarié et inhérentes à l'emploi
 - Exemple : primes de panier ou indemnités de repas destinées à compenser le surcoût d'un repas consécutif à un déplacement, à un travail posté, de nuit ou effectué selon des horaires atypiques
 - **Inclusion** = si les frais sont versés en contrepartie d'une sujétion liée à l'exercice des fonctions, sans considération des frais réellement engagés
 - Exemple : prime de mission à l'étranger ou de dépaysement compensant les contraintes géographiques ou les conditions de travail



► Règle du dixième : exemple de calcul

- Soit un employé rémunéré au mois et ayant droit à 30 jours ouvrables de congés
- Salaire mensuel : 1 600 € durant l'année civile précédente, réduit à 1 500 € pour l'année en cours
- Le salarié a perçu au cours de la période de référence
 - $1\,600 \times 7 = 11\,200$ € pour les 7 premiers mois et $1\,500 \times 5 = 7\,500$ € pour les 5 derniers mois, soit 18 700 €
 - Il a bénéficié d'un 13e mois de 1 500 €, non retenu dans l'assiette
- L'indemnité calculée selon la règle du 1/10 est de $18\,700 / 10 = 1\,870$ €
- Si au cours d'un mois de 26 jours ouvrables, le salarié prend 15 jours ouvrables de congés, les calculs à opérer sont les suivants :
 - Indemnité de congés selon la règle du 1/10 : $1\,870 / 30 \times 15 = 935$ €
 - Indemnité de congés selon la règle du maintien de salaire : $1\,500 / 26 \times 15 = 865,35$ €, montant moins favorable que le 1/10
 - Salaire proprement dit (le salarié ayant été présent 11 jours ouvrables sur 26) : $1\,500 / 26 \times 11 = 634,61$ €
- Le salarié percevra donc une indemnité de congés de 935 € et un salaire de 634,61 €, soit un total de 1 569,61 €, montant supérieur à son salaire habituel



► Règle du maintien de salaire

- Les éléments de rémunération à prendre en considération sont les mêmes que ceux retenus pour l'application de la règle du 1/10
- Le salaire retenu est celui de la période précédant le congé (le dernier mois pour les salariés mensualisés), y compris lorsqu'il a été réduit au cours de cette période, par exemple en cas de réduction de primes de rendement
- En cas d'augmentation générale des salaires au cours du congé, l'indemnité doit tenir compte de cette augmentation
- Le salaire maintenu pendant la durée des congés est déterminé en fonction de la durée du travail effectif de l'établissement au cours de la période considérée, ainsi que de l'horaire de travail propre au salarié



► Paiement de l'indemnité

- Même nature, mêmes règles que pour le salaire
 - Soumise aux mêmes charges sociales et fiscales que le salaire
 - Pas de cumul avec le salaire, ni avec les allocations chômage
- Indication sur le bulletin de paie
 - Dates des congés et montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés est comprise dans la période de paie considérée
- Date
 - En principe exigible à terme échu
 - Certaines conventions prévoient le règlement lors du départ en congés
 - Possible, sous certaines conditions, de prévoir une rémunération mensuelle forfaitaire incluant l'indemnité en sus du salaire de base
 - Cela doit résulter d'une convention expresse des parties et ne peut être imposé par un usage
 - La clause doit être transparente et compréhensible quant à la répartition des sommes versées
 - Le résultat ne doit pas être moins favorable que les dispositions légales ou conventionnelles



► Paiement de l'indemnité

- Débiteur

- Principe : l'employeur
- Exception : « caisses de congés payés » dans professions à travail discontinu (BTP, Manutention de ports, spectacles, travailleurs intermittents des transports)
 - Sauf dans BTP où il est possible de déroger par accord, obligation d'affiliation pour l'entreprise dont l'activité principale est concernée (le plus grand nombre de salariés)
- Affiliation dès le 1er avril de la première année de référence
- Les employeurs doivent acquitter les cotisations selon les modalités prévues par caisses
- Les employeurs doivent délivrer aux salariés, avant le départ en vacances ou de l'entreprise, en double exemplaire, une attestation justifiant des droits à congé



► Indemnité compensatrice

- Lorsque le contrat prend fin avant le bénéfice de la totalité du congé
- Quel que soit l'auteur de la rupture, quelle que soit nature de la rupture (période d'essai), même pour faute grave ou lourde (CC 2 mars 2016, QPC)
- ATTENTION : Le fait de mentionner les congés acquis sur le bulletin de paie vaut reconnaissance par l'employeur de ce qu'ils restent dus (Cass. soc. 30-3-1999 n° 97-41.257)
- Il ne faut retenir que la fin du contrat
 - Le préavis non effectué par suite d'une dispense de l'employeur est considéré comme temps de travail effectif
 - Pas de CP avant et acquisition de CP pendant
- Indemnité compensatrice de congés payés calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité proprement dite
- Quid du trop perçu ? Droit à répétition de l'indu