

## FORFAIT DE SALAIRE

Les conventions de forfait sont à la fois des outils de simplification salariale permettant de verser au salarié un salaire forfaitaire identique chaque mois en incluant des heures supplémentaires.

Deux catégories de forfait existent :

- le forfait avec référence horaire : l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un horaire et d'un salaire forfaitaire incluant l'accomplissement d'un nombre constant d'heures supplémentaires;
- le forfait sans référence horaire : le nombre d'heures de travail effectué par le salarié est impossible à déterminer avec certitude en raison des fonctions qu'il exerce. (ex du forfait jour).

Lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant, dans le salaire mensuel, un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

Le salaire forfaitaire englobe le salaire de base et la rémunération des heures supplémentaires effectuées régulièrement. Le principe du forfait jour est prévu à l'article L. 3121-53 du Code du travail. Le forfait en heures peut être hebdomadaire, mensuel ou annuel.

La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

*Article L. 3121-55 du Code du travail*

Le forfait de salaire permet d'intégrer le paiement majoré des heures supplémentaires dans la rémunération globale du salarié. Il peut s'appliquer pour les cadres ou pour une autre catégorie de personnel.

## CONDITIONS

Plusieurs conditions doivent être remplies pour que la convention de forfait soit opposable au salarié : le forfait doit résulter d'un accord entre les parties. Il doit faire l'objet d'une convention établie entre l'employeur et le salarié, tacite ou expresse. Aucune disposition légale ou réglementaire n'exige l'existence d'un écrit pour l'établissement d'une convention de forfait.

*Cass. soc. 11 janvier 1995 – RSJ 1995 n° 109*

Même si le principe en est posé par la convention collective, le paiement des heures supplémentaires selon un forfait ne peut résulter que d'un accord particulier entre l'employeur et le salarié.

*Cass. soc. 10 mars 2004 – Société Castorama*

La convention de forfait ne doit par ailleurs pas être défavorable au salarié en respectant les minimas conventionnels.

Contrairement à la mise en place d'un forfait hebdomadaire ou mensuel, la mise en place de ce type de forfait est subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif préalable.

*Article L. 3121-63 du Code du travail*

## Exemple

*Pour minimum conventionnel 3 500 € pour 151,67 € ; un forfait pour 37 heures hebdomadaires devra être égal à :  $3\,500 + (2\,h \times 52/12 \times 1,25 = 250\,€) = 3\,750\,€$  brut SS pour 160,33 heures par mois. Le salarié bénéficie par ailleurs de la réduction de cotisation salariale et de l'exonération fiscale sur les 250 € d'heures supplémentaires. Enfin, le forfait de salaire doit être déterminé en précisant le nombre d'heures inclus dans le forfait.*

## Preuve

Toutefois, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'une convention de forfait de rapporter la preuve de son existence.

*Cass. soc. 6 juillet 1999 – SA Sotramo Parola c/Beloucif*

La rédaction d'un écrit permet à l'employeur de faciliter l'établissement de cette preuve. La convention de forfait ne peut résulter d'un usage dans l'entreprise.

*Cass. soc. 31 mars 1998 – SA Bristol MECI c/Devilliers et a.*

- le forfait ne doit pas être défavorable au salarié. Il doit être au moins égal au salaire minimum conventionnel correspondant à la fonction, augmenté du paiement des heures supplémentaires (*Article L. 3121-57 du Code du travail*).

*Cass. soc. 4 mai 1999 – Fortunade c/SA Lorraine TP et a.*

- la seule qualité de cadre ne suffit pas à exclure le droit du salarié au paiement des heures supplémentaires qu'il a effectuées ;
- le nombre d'heures comprises dans le forfait doit être déterminé. Ainsi, la seule fixation par l'employeur d'une rémunération forfaitaire, sans que soit déterminé le nombre d'heures supplémentaires inclus dans cette rémunération, ne permet pas de caractériser une convention de forfait.

### Exemple

*L'existence d'une clause de forfait n'est pas établie lorsque le contrat indiquant que l'amplitude horaire du salarié est celle d'ouverture du magasin, laquelle dépend de la seule volonté de l'employeur, et que cette référence à l'horaire collectif de l'entreprise ne peut suffire à la détermination du nombre d'heures supplémentaires.*

Tout salarié peut conclure une convention individuelle de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois. Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, dans la limite du nombre d'heures fixé dans l'accord :

- 1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- 2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

*Article L. 3121-56 du Code du travail*

## CONSÉQUENCES RELATIVES AU PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsque le forfait est établi, le salarié ne peut demander le paiement des heures supplémentaires comprises dans le forfait. Par contre, la convention de forfait n'interdit pas au salarié de prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies en sus du forfait convenu.

*Cass. soc. 17 janvier 1996 – Vétland c/Mousseau*

*Cass. soc. 29 mai 1996 – SA Ste Nord France Bâtiment Travaux Publics c/Ghibaudo*

Il appartient, dans ce cas, au salarié d'apporter la preuve des heures effectuées au-delà du forfait.

*Cass. soc. 16 octobre 1996 – Sferrazza c/CAPVL*

La convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur sur les heures supplémentaires réellement effectuées.

Par conséquent, ce repos compensateur doit pouvoir être pris par le salarié. À défaut, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts pour non octroi du repos compensateur.

*Cass. soc. 10 décembre 1997 – SARL Igeba c/Kielbasa*

## MODIFICATION DE LA CONVENTION DE FORFAIT

La convention de forfait d'heures supplémentaires présente un caractère contractuel. Sa modification ne peut résulter que de l'accord des deux parties.

*Cass. soc. 6 juillet 1999 – SA St Frères Protection c/Lamarre*

## FORMULES DE FORFAIT

Plusieurs formules de convention individuelles de forfait peuvent être mises en place selon les catégories de salariés.

### Catégories de salariés concernés

#### Cadres dirigeants

*Article L. 3111-2 du Code du travail*

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail concernant la durée du travail, les repos quotidiens ou hebdomadaires.

L'entreprise peut, par conséquent, signer avec eux des conventions de « forfait tout horaire ».

La convention de "forfait tout horaire" prévoit une rémunération englobant un nombre indéterminé d'heures effectuées par le salarié.

#### Cadres occupés selon un horaire

Il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Pour cette catégorie de cadres, seules peuvent être mises en place des conventions de forfait hebdomadaires ou mensuelles.

#### Cadres autonomes et salariés non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée

*Article L. 3121-58 du Code du travail*

#### Cadres autonomes

Les cadres autonomes sont des cadres ne relevant pas des catégories de cadres dirigeants ou de cadres intégrés à l'équipe.

Pour cette catégorie, l'article L. 3121-58 du Code du travail permet l'instauration de convention de forfait :

- en heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel) ;
- en jours sur l'année. Le nombre de jours travaillés dans l'année fixé par l'accord collectif ne peut excéder deux cent dix-huit jours.

#### Non cadres dont l'horaire de travail ne peut être prédéterminé

Une convention de forfait en jours peut également être mise en place pour des salariés non cadres :

- dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée ;
- et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

*Article L. 3121-58 du Code du travail*

#### Salarié quelle que soit sa catégorie

L'entreprise peut mettre en place des conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures pour l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La convention de forfait doit répondre aux conditions définies précédemment et figurer sur le bulletin de paie.

Les salariés non cadres visés par le forfait en jours sont notamment les commerciaux itinérants, les visiteurs médicaux qui organisent eux-mêmes leur emploi du temps en fonction de la disponibilité de leurs clients mais également d'autres professions dans de multiples secteurs : le bâtiment, la distribution, les agents de maintenance par exemple.

*Avis n° 362 de la Commission des affaires sociales (loi n° 2005-882 en faveur des petites et moyennes entreprises)*

Pour que le forfait soit valable, les salariés non cadres visés par l'article L. 3121-58 du Code du travail doivent avoir donné individuellement leur accord par écrit.

### **Mise en place du forfait en jours**

La conclusion de la convention de forfait doit être prévue par :

- une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- une convention ou un accord collectif étendu.

L'accord détermine :

- les catégories de cadres ainsi que de non cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ;
- les modalités et caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

À défaut d'accord, la convention de forfait ne peut être établie que sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

L'accord collectif sur la base duquel le forfait jours est pratiqué doit comporter des dispositions suffisantes en matière de suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées d'activité des salariés.

*Cass. soc. du 29 juin 2011*

L'accord doit, en outre, déterminer :

- la période de référence du forfait, qui peut être l'année civile ou toute autre période de douze mois consécutifs ;
- le nombre de jours compris dans le forfait, dans la limite de deux cent dix-huit jours ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17 du Code du travail.

### **Itinérants non cadres**

L'entreprise peut également mettre en place des conventions de forfait en heures sur l'année pour les itinérants non cadres dont :

- la durée du travail ne peut être prédéterminée ;
- ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

## Types de forfait

### Forfait en heures sur l'année

L'accord collectif doit fixer la durée annuelle du travail sur la base de laquelle le forfait est établi.

L'accord peut, sous réserve du respect des dispositions concernant l'amplitude horaire journalière, fixer des limites journalières et hebdomadaires se substituant aux limites légales (**48** heures hebdomadaires, **44** heures sur **12** semaines consécutives, **10** heures par jour).

L'accord doit, dans ce cas, prévoir les modalités de contrôle des nouveaux minima.

L'accord peut également préciser que les conventions de forfait en heures sur l'année sont applicables aux salariés itinérants non cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

### Forfait en jours

L'accord doit fixer :

- le nombre de jours travaillés par an : ce nombre ne peut être supérieur à **218** jours par an ;
- les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prise des journées ou demi-journées de repos ;
- les conditions de contrôle de son application ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés, de l'amplitude de leurs journées d'activité.

Les salariés sous convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée légale du travail et aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire du travail.

Ils sont également exclus des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Ils bénéficient par contre des dispositions relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

La rémunération stipulée dans la convention de forfait est fixée librement par les parties, sans obligation, du fait de l'absence de référence horaire de comparer son montant avec l'application des dispositions relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

Cependant, lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une réduction effective de sa durée du travail ou perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, ce dernier peut saisir le tribunal afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification.

*Article L. 3121-47 du Code du travail*

## Renonciation aux jours de repos

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire.

L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit.

L'avenant à la convention de forfait détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à **10** %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

### Exemple

*Un salarié percevant 50 000 € par an, pourra, s'il monétise 6 jours de repos, percevoir:  $(50\,000/12)/21,67 = 192,28\,€ \times 1,10 = 211,51\,€$ .*

Lorsqu'aucun accord n'a été formalisé, il revient au juge de fixer le taux de majoration à appliquer à la rémunération des jours ainsi travaillés en plus. Et il peut aller au-delà du taux de **10 %**. Dans une affaire jugée par la cour de cassation, le taux de majoration a été fixé à **25 %**.

*Cass. soc. 26 janvier 2022, n° 20-13266 FSB*

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder un nombre maximal fixé par l'accord prévu à l'article L. 3121-39 du Code du travail. À défaut d'accord, ce nombre maximal est de deux cent trente-cinq jours.

Le nombre maximal annuel de jours travaillés doit être compatible avec les dispositions relatives au repos quotidien (**11** heures entre deux journées), au repos hebdomadaire (**35** heures), aux jours fériés chômés dans l'entreprise, ainsi qu'aux dispositions relatives aux congés payés.

*Article L. 3121-59 du Code du travail*

## Formules de forfait

### Tableau de synthèse

<b>Cadres dirigeants</b> <i>Article L. 3111-2 du Code du travail</i>	<b>Cadres intégrés</b>	<b>Cadres autonomes</b> <i>Article L. 3121-58 du Code du travail</i>
<p>Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;</li> <li>▪ habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ;</li> <li>▪ percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunérations pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.</li> </ul>	<p>Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.</li> </ul>	<p>Définition</p> <p>Cadres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ne relevant pas des deux catégories précédentes ;</li> <li>▪ cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.</li> </ul>
<p>Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ forfait tout horaire ;</li> <li>▪ le régime de droit commun sur la durée du travail ne leur est pas applicable.</li> </ul>	<p>Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ application du droit commun sur la durée du travail ;</li> <li>▪ possibilité de signer avec eux des conventions de forfait horaire, hebdomadaire ou mensuel.</li> </ul>	<p>Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ possibilité de signer des conventions de forfait en : <ul style="list-style-type: none"> <li>- heures (hebdomadaire, mensuel ou annuel),</li> <li>- jours.</li> </ul> </li> </ul>

La conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement qui détermine les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions individuelles de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

Les forfaits, outre les règles spécifiques, sont soumis aux règles générales de validité des forfaits.

# TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

---

## DÉFINITION DU TEMPS PARTIEL

### DURÉE DU TRAVAIL INFÉRIEURE À LA DURÉE LÉGALE OU À LA DURÉE COLLECTIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

La notion de temps partiel est définie à l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Selon cet article, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ;
- à la durée collective du travail fixée et applicable dans l'établissement, lorsque cette durée est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application sur le mois de la durée légale du travail, si elle est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur l'année de la durée légale du travail, soit **1 607** heures ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement.

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit donc comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à un horaire à temps plein.

#### Exemple

*Un horaire hebdomadaire de 34 heures 30 minutes est considéré comme un horaire à temps partiel.*

L'horaire du salarié doit, par ailleurs, être inférieur à la durée légale du travail. La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

#### Exemple

*Dans une entreprise dont l'horaire de travail est fixé à 34 heures et 30 minutes, un horaire hebdomadaire de 34 heures est considéré comme un horaire à temps partiel. À l'opposé, un horaire de 34 heures et 30 minutes n'étant pas inférieur à la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ne sera pas considéré comme étant à temps partiel.*

## FORFAIT JOURS ET TEMPS PARTIEL

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit la notion de temps partiel.

Selon cet article, les salariés à temps partiel sont définis comme des salariés dont la durée du travail est obligatoirement fixée en heures à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les salariés régis par une convention de forfait en jours, n'ayant pas de référence horaire, ne sont pas considérés comme des salariés à temps partiel et, ce, quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait.

Cette analyse est confirmée par la circulaire ministérielle DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui précise que les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du Code du travail dans la mesure où leur durée du travail ne peut être décomptée en heures et où le plafond de **218** jours de travail par an fixé par la loi ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord.

*Lettre-circulaire ACOSS n° 2004-136 du 8 octobre 2004*

### Position de la jurisprudence

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 11 juillet 2013, pris une position similaire. En effet, selon la cour, l'abattement d'assiette des cotisations plafonnées (réservé au temps partiel) n'est pas applicable aux salariés en forfait jour.

*Cass. civ. 2<sup>e</sup> - 11 juillet 2013*

Le bulletin officiel de la sécurité sociale prévoit quant à lui une évolution de cette doctrine. En effet, selon le Boss, le plafond applicable aux salariés soumis à un régime de forfait annuel en jours dont la durée est inférieure à 218 jours sur l'année, peut également être réduit, dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps partiel. Dans ce cas, le consentement du salarié doit être recueilli.

La formule applicable serait alors la suivante : valeur mensuelle du plafond x (durée du forfait en jours/218 jours)

### Exemple

La formule applicable est alors la suivante : valeur mensuelle du plafond x (durée du forfait en jours / 218 jours ou durée équivalente à un temps plein fixée par une convention ou un accord collectif de travail si elle est inférieure).

#### Exemple n°1

*Pour un salarié dont le forfait annuel est fixé à 200 jours (Entreprise à 218 jours), le plafond est ajusté en application de la formule suivante : Plafond mensuel x (200 / 218). Si sur l'année, ce salarié a finalement effectué 215 jours, en fin d'année, le plafond annuel sera revu et ajusté en application de la formule suivante :*

*Plafond annuel x (215 / 218).*

#### Exemple n°2

*Pour un salarié dont le forfait annuel est fixé à 200 jours dans une entreprise couverte par un accord de branche fixant la durée temps plein du forfait à 216 jours, le plafond est ajusté en application de la formule suivante :*

*Plafond mensuel x (200 / 216).*



## DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

---

### CONGÉ LÉGAL

Le congé légal permet au salarié d'acquérir **2,5** jours ouvrables (ou **2,08** jours ouvrés) par mois de travail effectif.

Le travailleur a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de :

- «**2,5** jours» ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **30** jours ouvrables ;
- «**2,08** jours» ouvrés par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder **25** jours ouvrés.

Par jours ouvrables, il faut entendre tous les jours sauf les dimanches et jours fériés.

Un salarié présent du 1<sup>er</sup> juin d'une année au 31 mai de l'année suivante bénéficie, par conséquent, d'un droit à congés payés égal à **30** jours ouvrables maximum, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

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

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

#### Exemple

*Un salarié ayant acquis 9 x 2,5 jours ouvrables de congés payés se voit attribuer 23 jours ouvrables au titre de la période de référence.*

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

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

Le salarié acquiert, dans ce cas, dans le cadre du congé légal, **2,08** jours de congés payés par mois de travail effectif ou périodes équivalentes.

### ANNÉES INCOMPLÈTES

#### Périodes équivalentes

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 - 31 mai).

Pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à **4** semaines ou à **24** jours de travail sont assimilées à un mois de travail effectif.

*Article L. 3141-4 du Code du travail*

Toutefois, ce nombre de jours (**24**) est valable pour une répartition hebdomadaire de l'horaire de travail 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.

Un salarié bénéficie donc d'un droit à congés payés complet dès lors qu'il a travaillé, au cours de la période de référence :

- 12 mois ;
- ou 12 périodes de 4 semaines soit 48 semaines ;
- ou 12 périodes de 24 jours soit 288 jours (répartition hebdomadaire sur 6 jours) ;
- ou 12 périodes de 22 jours soit 264 jours (répartition hebdomadaire sur 5 jours et demi) ;
- ou 12 périodes de 20 jours soit 240 jours (répartition hebdomadaire sur 5 jours) ;
- ou 12 périodes de 16 jours soit 192 jours (répartition hebdomadaire sur 4 jours).

### Calcul de la durée des congés payés

Lorsque le salarié a été absent en cours d'année, et que cette absence n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, le calcul de la durée du congé s'effectue en appliquant la règle des équivalences.

#### Exemple

*Congé sans solde.*

Un salarié absent au cours de l'année, mais ayant travaillé 12 fois 20 jours (répartition de l'horaire sur 5 jours), a droit à un congé de 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés.

#### Exemple

*Soit un salarié embauché le 20 janvier 2023. 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 :  $4 \times 2,08 = 8,32$  jours ouvrés (arrondi à 9) ;
- en semaines :  $18 = 18$  semaines
- $18/4 = 4,5$  soit  $4 \times 2,08 = 8,32$  arrondis à 9 jours ou  $4,5 \times 2,08 = 9,36$  arrondis à 10 jours ;
- en jours :  $89 \text{ jours} = 94/20 = 4,45$  ;
- $4,45 \times 2 = 8,90$  soit 9 jours

☞ Dans notre exemple, par le jeu des équivalences, l'écart entre le nombre de jours de congés payés acquis est de 1 jour ouvré.

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 l'exemple :  $18/4 = 4,5$  périodes) doivent être prises en compte.

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

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

## PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF POUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS

Pour la détermination de la durée du congé, certaines périodes sont assimilées par la loi à du travail effectif.

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

Il s'agit notamment :

- des périodes de congés payés ;
- de la contrepartie obligatoire en repos ;
- du congé maternité, paternité/accueil de l'enfant et adoption ;
- des jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- des périodes d'absence limitées à une durée d'un an au titre des accidents du travail, des accidents de trajet ou des maladies professionnelles ;

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

*Cass. soc. 3 juillet 2012 – Dominguez c/ Centre informatique du centre Ouest Atlantique (CICOA)*

- des périodes de maintien ou de rappel au service national à un titre quelconque.

*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*

- des périodes d'activité partielle (article R. 5122-11 du Code du travail).

À l'inverse, n'est pas assimilée à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés, la période pendant laquelle le contrat du salarié est suspendu pour cause de maladie.

*Cass. soc. 13 mars 2013*

Les dispositions d'une convention collective peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

## Liste des périodes assimilées ou non à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés

Ce tableau ne tient pas compte des dispositions plus favorables des conventions collectives.

Absences	OUI	NON
<b>Congés légaux</b>		
- Congé de maternité	X	
- Congé d'adoption	X	
- Congé pour événements familiaux légaux	X	
- Congé parental d'éducation <sup>(1)</sup>		X
- Congé pour création d'entreprise		X
- Congé sabbatique		X
- Congé bilan de compétences	X	
- Congé de paternité/d'accueil de l'enfant	X	
- Congé de proche aidant		X
- Congé de solidarité familiale		X
- Congé de présence parentale		X
<b>Congés de formation</b>		
- Congé de formation économique, sociale et syndicale	X	
- Congé de formation d'animateurs pour la jeunesse	X	
- Congé de formation à la sécurité des salariés	X	
- Congé de formation économique des membres du C.E.	X	
- Congé de formation des représentants du personnel au CHSCT	X	
- Congé de formation juridique des conseillers prud'homaux (dans la limite de 6 semaines par mandat)	X	
- Congé de formation dont bénéficient les salariés administrateurs de mutuelle	X	
<b>Maladie et accident</b>		
- Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet de maladie professionnelle	X	
- Maladie <sup>(2)</sup>		X
- Rechute d'accident du travail/accident du trajet	X (dans la limite d'un an)	
<b>Période de repos</b>		
- Congés payés de l'année précédente	X	
- Contrepartie obligatoire en repos	X	
- Jours fériés payés	X	
- Compte Épargne Temps : la solution varie selon le type de congé	X	X
- Repos compensateur de remplacement	X	
<b>Autres absences</b>		
- Crédit d'heures des représentants du personnel	X	
- Temps pour participer aux réunions des administrateurs des caisses de Sécurité sociale	X	
- Temps pour exercer les fonctions de conseillers prud'homaux	X	
- Absence pour convenances personnelles		X
- Activité partielle (réduction horaire)	X	

<sup>(1)</sup> Sauf activité à temps partiel.

<sup>(2)</sup> sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

## INCIDENCE DES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

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

## DÉFINITION DES JOURS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

### Événements prévus par le Code du travail

Le salarié a droit, sur justification, à un congé :

- pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- pour le mariage d'un enfant ;
- pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- pour le décès d'un enfant, du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ou pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

*Article L. 3142-1 du Code du travail*

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

Sous réserve du cas du décès de l'enfant où le code du travail prévoit un décompte en jours « ouvrés » (jours travaillés dans l'entreprise), ces journées d'absence sont comptées en jours « ouvrables » (tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire - en principe, le dimanche - et les jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise).

### Dispositions conventionnelles

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

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

## IMPACT SUR LES CONGÉS PAYÉS

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

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

*CJUE 4 juin 2020, aff. C-588-18*

**Exemple**

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

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

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

**Mois de juillet 2007**

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

## INDEMNISATION DU CONGÉ DE MATERNITÉ OU D'ADOPTION

### INDEMNITÉS JOURNALIÈRES VERSÉES PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE

Durant le congé de maternité, la salariée qui remplit les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale.

Le montant de ces indemnités journalières est calculé à partir du gain journalier de base.

Celui-ci est déterminé en fonction de la périodicité des salaires perçus par l'assuré au cours de la période de référence prise en compte.

Cette période de référence correspond à :

- **1/91,25<sup>e</sup>** du montant des **3** dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ;
- **1/91,25<sup>e</sup>** du montant des **6** dernières paies antérieures à la date de l'interruption de travail lorsque le salaire est réglé **2** fois par mois ;
- **1/91,25<sup>e</sup>** du montant des paies des **3** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé journalièrement ;
- **1/84<sup>e</sup>** du montant des **6** dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé toutes les **2** semaines ;
- **1/84<sup>e</sup>** du montant des **12** dernières paies antérieures à la date d'interruption de travail lorsque le salaire est réglé chaque semaine ;
- **1/91,25<sup>e</sup>** du montant des paies des **3** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le salaire n'est pas réglé au moins une fois par mois, mais l'est au moins une fois par trimestre ;
- **1/365<sup>e</sup>** du montant du salaire des **12** mois antérieurs à la date d'interruption de travail lorsque le travail n'est pas continu, ou présente un caractère saisonnier.

### Notion de salaire net

Le salaire de base pris en compte est diminué du montant des cotisations et contributions sociales obligatoires.

#### *Avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013*

Par contributions salariales, il convenait de prendre la part salariale des cotisations sociales d'origine légale et conventionnelle et de la CSG.

Étaient ainsi déduites :

- la cotisation maladie, maternité, invalidité, décès ;
- les cotisations vieillesse plafonnées et déplafonnées ;
- les cotisations versées au titre de l'assurance chômage et de l'AGS ;
- les cotisations de retraite complémentaire (ARRCO et, le cas échéant, AGIRC) ;
- les cotisations versées à des régimes de prévoyance à adhésion obligatoire ;
- la CSG.

*Arrêté ministériel du 30 décembre 1995*

*Article R. 323-4 du Code de la Sécurité sociale*

À l'opposé, la CRDS n'était pas déduite du salaire de base pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière.

### Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2013

La notion de salaire net est définie par la rémunération brute diminuée d'un taux forfaitaire de **21 %**.

### Montant maximal

Le montant de l'indemnité journalière est limité au plafond de Sécurité sociale diminué des cotisations et contributions sociales obligatoires (taux forfaitaire de **21 %** à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013).

Le montant maximal de l'indemnité journalière est fixé à :

- **95,21 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### Montant minimal

Le montant minimal de l'indemnité journalière est fixé à **1/365<sup>e</sup>** du montant minimum de la pension d'invalidité à savoir :

- **10,24 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

## INDEMNISATION COMPLÉMENTAIRE DE L'EMPLOYEUR

Le Code du travail ne prévoit aucune obligation de maintien de salaire à la charge de l'employeur durant le congé de maternité.

De nombreuses conventions collectives prévoient au contraire une indemnisation complémentaire de la salariée durant son congé de maternité.

À défaut de dispositions légales impératives, les conventions collectives peuvent prévoir un maintien total de la rémunération de la salariée durant le congé de maternité avec ou sans subrogation. Dans ce cas, l'indemnisation complémentaire de l'employeur doit être au moins égale au versement d'indemnités journalières effectué par la Sécurité sociale. En d'autres termes, en cas de subrogation, l'employeur ne peut encaisser de la Sécurité sociale un montant supérieur à celui versé à la salariée du fait de son congé de maternité.

*Cass. soc. 17 décembre 1987*

Cette situation peut se rencontrer lorsque la salariée a bénéficié de primes (exemple : **13<sup>e</sup>** mois) durant la période prise en compte pour le calcul des indemnités journalières.

## IMPÔT SUR LE REVENU

Les indemnités journalières de repos versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1996, aux salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption sont assujetties à l'impôt sur le revenu. La solution était différente avant cette date.

Les CPAM ou MSA sont chargées de la transmission de la valeur des indemnités à déclarer par le salarié auprès du service des impôts.

De la même façon, les indemnités complémentaires versées par l'employeur sont passibles de l'impôt sur le revenu.

Lorsque l'entreprise maintient le salaire de la salarié et est subrogée dans ses droits, elle doit appliquer le prélèvement à la source sur le montant des indemnités journalières et ce quelque soit la durée de versement.

Le montant des indemnités journalières soumis au prélèvement est égal au montant brut de l'indemnité déduction faite de la CSG/CRDS déductible à l'impôt sur le revenu (**3,80 %**).

## CSG/CRDS

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale sont assujetties à la CSG/CRDS au taux de **6,70 %** sans abattement de **1,75 %**.

L'attestation de salaire concernant le paiement des indemnités journalières est disponible sur Internet sous la référence : [http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S3201.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S3201.pdf)