

TEMPS EXCLU DE LA DURÉE DE TRAVAIL EFFECTIF

La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps :

- nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sauf lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;
- consacré à l'habillage et au déshabillage ;
- d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret ;
- consacré à des activités pour le compte du salarié.

Sont également exclus du temps de travail effectif, les temps d'absence.

1 - Les pauses, douches, repos compensateur

Sont à titre d'exemple exclus du temps de travail effectif, les temps de pause, de douches, de repos compensateur. la solution est différente en cas de convention collective ou d'accords plus favorables.

Circulaire n° 94-4 du 21 avril 1994 – BOMT n° 94-9

☞ Concernant le repos compensateur, l'impossibilité de diminution de la rémunération durant la prise du repos aboutit à l'inclusion de ce temps dans l'assiette de détermination des droits à majorations pour heures supplémentaires.

Circulaire DRT n° 2000-7 du 6 décembre 2000

2 - Temps de trajet

Sont également exclus les temps de trajet pour se rendre au travail. Toutefois, s'il dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, le temps de déplacement professionnel doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par convention ou accord collectif ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité social et économique ou des délégués du personnel. La part du déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail, n'entraîne aucune perte de salaire.

Article L. 3121-4 du Code du travail

Toutefois, pour les salariés itinérants, le temps de déplacement d'un salarié entre son domicile et les sites des premier et dernier clients peut, sous conditions, être reconnu comme du temps de travail effectif. En conséquence, il peut entrer dans le décompte des heures supplémentaires.

Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924

3 - Période d'attente entre deux trains

Les périodes d'attente entre deux trains ne sont en principe pas considérées comme étant du temps de travail effectif.

En effet, selon la Cour de Cassation, il ne résultait pas des seules notes de service de l'entreprise que le salarié avait été soumis, au cours des périodes d'attente entre deux trains (période de transfert), à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles. Elle a ajouté que le fait de devoir répondre aux appels de l'employeur sous peine, le cas échéant, d'avertissement, et en tenue de travail, n'empêchait pas le salarié de vaquer librement à des occupations personnelles.

Cass. soc. 6-11-2024 n° 23-17.679 F-D.

4 - Les temps consacrés aux congés : congés annuels payés

Une solution différente vient toutefois d'être apportée par la cour de justice de l'union européenne. celle-ci a en effet décidée que les périodes de congés payés doivent être considérées comme du travail effectif pour apprécier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

CJUE 13/01/2022 C 514/20

5 - Les temps d'absence : pont, maladie professionnelle ou non, accident du travail, maternité ou paternité, grève, heures réservées à la recherche d'un emploi au cours d'un préavis en ce sens notamment.

CA Nancy 20-5-2021 n° 20/00719

Ces temps d'absence ou de présence dans l'entreprise ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif pour la durée du travail même s'ils sont rémunérés par l'employeur.

REPOS HEBDOMADAIRE - TRAVAIL DU DIMANCHE

REPOS HEBDOMADAIRE

PRINCIPE

L'employeur ne peut occuper plus de **6** jours par semaine un même salarié.

Article L. 3132-1 du Code du travail

DURÉE DU REPOS HEBDOMADAIRE

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire de **24** heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien (**11** heures).

Article L. 3132-2 du Code du travail

Exemple

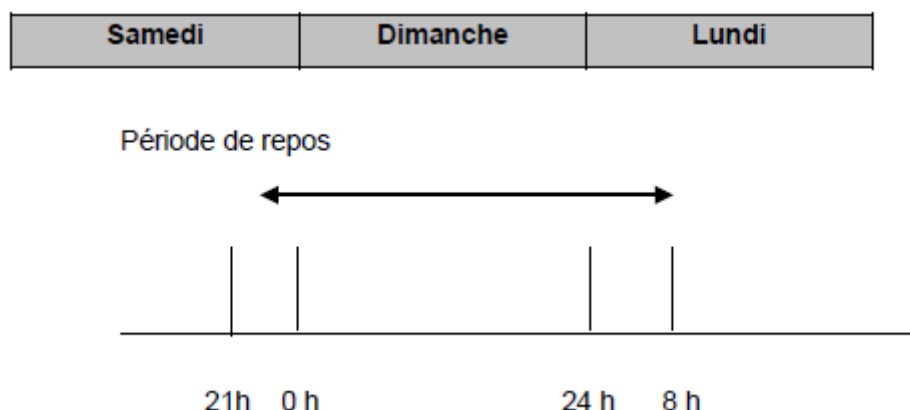
Un salarié cessant le travail à 19 heures le samedi ne peut le reprendre au plus tôt que le lundi à 6 heures.

Les **35** heures de repos hebdomadaire, prévus à l'article L. 3132-1 du Code du travail, s'accompagnent d'une interdiction de travail d'un salarié plus de **6** jours par semaine, prévue à l'article L. 3132-1. Ainsi, un salarié achevant son poste le samedi à **14** heures ne peut reprendre le travail avant le lundi à **1** heure.

L'organisation du travail en **5 x 8**, conduisant au repos de **2** jours par semaine, permet donc le respect du repos hebdomadaire de **35** heures.

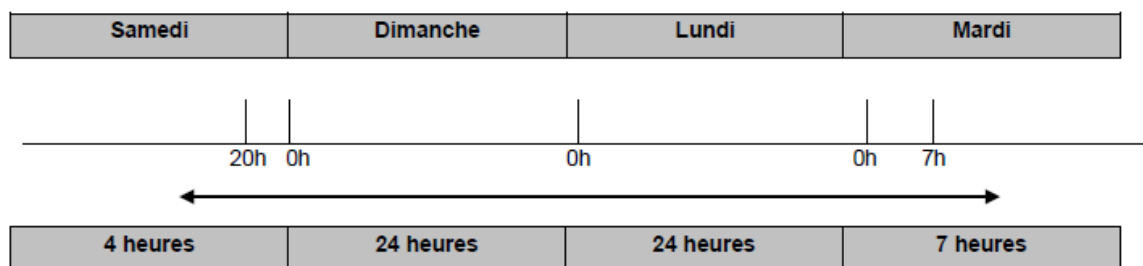
L'organisation du travail en **4 x 8** ou en **4 x 6** permet également de respecter cette règle. Dans ce cas, toutefois, les heures de début et de fin de poste doivent être calées de façon à permettre au salarié de bénéficier de **35** heures de repos hebdomadaire, dont une journée civile entière de repos. Si les **35** heures de repos peuvent s'apprécier entre la fin d'une semaine de travail et le début de la semaine de travail suivante, la semaine civile doit contenir au moins une journée entière de repos.

Schéma de repos hebdomadaire



Exemple

Un salarié arrête de travailler un samedi à 20 heures de la semaine 1, après avoir travaillé chaque jour de cette semaine, et reprend son travail le mardi de la semaine 2, avant de travailler chaque jour de cette semaine. Le repos hebdomadaire de 35 heures est-il respecté pour la semaine 1 et la semaine 2 ?



Réponse

Dans cet exemple, la durée du repos est donc de $4 + 24 + 24 + 7$, soit 59 heures ; ce qui est insuffisant, le salarié devant bénéficier d'une durée de repos de 70 heures.

En tout état de cause, l'intégralité des 35 heures de repos ne doit pas forcément être comprise dans la semaine y ouvrant droit, mais au moins la journée civile entière de repos.

☞ Chaque semaine civile doit comprendre une journée civile entière de repos. Pour le surplus, le repos hebdomadaire de 35 heures consécutives ne doit pas nécessairement être compris intégralement dans la semaine concernée, mais peut se situer à cheval sur 2 semaines.

Dans l'exemple ci-dessus où le repos de la semaine 1 et celui de la semaine 2 sont accolés, le salarié doit bénéficier d'un repos total de 70 heures (2 x 35 heures) comprenant au moins un jour civil complet sur la semaine 1 et un autre jour civil complet sur la semaine 2. Ainsi, si le salarié cesse son travail le samedi de la semaine 1 à 20 heures, il ne peut reprendre son poste de travail que le mardi à 18 heures.

Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000

JEUNES TRAVAILLEURS

Les jeunes travailleurs ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine.

Lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut définir les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux dispositions précédentes pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire, sous réserve qu'ils bénéficient d'une période minimale de repos de trente-six heures consécutives.

A défaut d'accord, un décret en Conseil d'État définit les conditions dans lesquelles cette dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail.

Article L. 3164-2 du Code du travail

L'interdiction de travail le dimanche prévue à l'article L. 3132-3 du Code du travail n'est pas applicable aux apprentis âgés de moins de dix-huit ans employés dans les secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'État.

Article L. 3164-5 du Code du travail

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

Article L. 3121-41 du Code du travail

La réduction du temps de travail, sous forme de jours de repos sur une période pluri-hebdomadaire, peut par ailleurs, être différente du régime du cycle de travail.

En effet, la répartition de la durée du travail à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique, ce qui ne constitue pas une obligation dans le cas présent.

D'autre part, contrairement au cycle, les heures effectuées au-delà du seuil de déclenchement hebdomadaire fixé dans l'accord peuvent être considérées comme des heures supplémentaires avec application des majorations et repos compensateurs afférents.

Les heures effectuées au-delà du seuil hebdomadaire ainsi que celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur la semaine de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'applique le régime des heures supplémentaires.

Par conséquent, deux seuils de déclenchement sont mis en place pour le calcul des heures supplémentaires :

- les heures au delà de 39 heures hebdomadaires (art. D 3121-25 du Code du travail) ;
- les heures excédant **35** heures au-delà de la durée moyenne pratiquée pendant la période pluri-hebdomadaire maximum constituent également des heures supplémentaires, à l'exclusion de celles ayant déjà donné lieu à paiement et repos compensateur en application des dispositions ci-dessus.

L'entreprise doit, dans ce cas, appliquer la même méthode de calcul pour la détermination des heures supplémentaires que celle appliquée dans le cadre du cycle.

	Seuil de déclenchement des heures supplémentaires		
	Seuil de déclenchement hebdomadaire	Seuil de déclenchement sur la moyenne	
48 heures	Heures supplémentaires	Heures supplémentaires	48 heures
40 heures			
39 heures	Seuil de déclenchement fixé par l'accord : dans l'exemple 39 heures		
			36 heures
		35 heures	
0 heure		35 heures hebdomadaires en moyenne	0 heure

Exemple

L'entreprise applique sur une période de 4 semaines, les durées hebdomadaires de travail suivantes :

- 42 heures – 39 heures – 28 heures – 39 heures.

3 heures supplémentaires sont effectuées durant la première semaine et doivent être payées et majorées comme telles (25 %).

Horaire moyen : $(42 + 39 + 28 + 39)/4 = 37$ heures.

Nombre total d'heures supplémentaires effectuées :

- 2 heures x 4 semaines soit 8 heures dont il faut déduire 3 heures déjà payées avec majoration, soit 5 heures donnant lieu chacune à une majoration de 25 %.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ACQUISITION DES JOURS DE REPOS

Le salarié acquiert, jusqu'à la fin du préavis, des journées ou demi-journées de repos dans la mesure où sa durée du travail excède **35** heures hebdomadaires.

L'acquisition des RTT se fait y compris sur des périodes où le salarié a été dispensé d'effectuer le préavis par l'employeur.

Cass. soc. 14 octobre 2020, n° 19-20399 D

PRISE DES JOURS DE REPOS

L'entreprise peut demander au salarié une prise de ses jours de repos avant la fin de l'exécution du préavis. À défaut, tout jour non pris peut engendrer le paiement d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale du travail.

Lorsque la non prise résulte du fait du salarié, les jours de RTT peuvent être considérés comme perdus.

À défaut d'un accord collectif prévoyant une indemnisation, l'absence de prise des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail n'ouvre droit à une indemnité au salarié que si cette situation est imputable à l'employeur.

Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 440 du 18 mars 2015, pourvoi n° 13-16.369

Jours de RTT non pris et indemnisation France Travail

Selon la cour de cassation, l'indemnisation des jours de RTT non pris doit être incluse dans le salaire de référence pris en compte par Pôle emploi pour l'indemnisation du salarié.

Cass. soc. 31 octobre 2007 - Aoun c/ASSEDIC de l'Ouest Francilien

CONGÉS PAYÉS

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.

Les salariés à temps partiel ont, par conséquent, droit comme les autres salariés, à **2,5** jours ouvrables ou **2,08** jours ouvrés de congés payés par :

- mois de travail effectif ;
- ou période de **4** semaines ;
- ou période de **24** jours ouvrables ou **20** jours ouvrés.

Exemple

Un salarié travaille tous les jours de la semaine sauf le mercredi et le jeudi. La répartition horaire se fait du lundi au vendredi.

CALCUL EN JOURS OUVRABLES

Si le salarié est présent durant toute l'année, il acquiert 30 jours ouvrables de congés. Chaque semaine de congé entraîne un décompte de 6 jours ouvrables (du lundi au samedi). Les jours non travaillés par le salarié sont décomptés normalement.

Le premier jour ouvrable de congé décompté est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le premier jour chômé dans l'entreprise.

Cass. soc. 2 mars 1989 – Bull. civ. V n° 178

Par contre, même s'ils correspondent à des jours normalement non travaillés dans l'entreprise (exemple : le samedi), les jours ouvrables jusqu'à la date de reprise, doivent être décomptés (et non les seuls jours de travail du salarié).

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

Cass. soc. 5 mars 2003 – Société Michelin c/Raynaud

Exemple

Soit un salarié ne travaillant pas les mercredi et jeudi. Il prend une semaine de congés payés

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

Soit 6 jours ouvrables décomptés.

Calcul en jours ouvrés

1 - il est possible de considérer que le salarié acquiert 25 jours ouvrés. Chaque semaine de congé entraîne un décompte de 5 jours ouvrés (les mercredi et jeudi sont décomptés) ;

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

	= jours non décomptés
--	-----------------------

☞ 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

2 - il serait également possible de considérer que le salarié acquiert : $25 \text{ jours ouvrés} \times \frac{3}{5} = 15 \text{ jours ouvrés}$. Par contre, il conviendrait dans ce cas, de ne décompter que 3 jours ouvrés par semaine à savoir, uniquement les jours travaillés.

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

 = jours non décomptés

Le salarié bénéficierait, dans ce cas, également de 5 semaines de congés payés.

Toutefois, la Cour de cassation n'a pas admis, à ce jour, la validité de cette pratique en considérant qu'il n'y a pas lieu de réduire le nombre de jours de congés payés en proportion de l'horaire du salarié.

Cass. soc. 10 mai 2001 – Bernard c/SA RNUR

APPLICATION D'UN COEFFICIENT

Les règles applicables en matière de décompte des congés payés entraînent un début du décompte, le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Exemple

Soit un salarié travaillant habituellement les lundi, mardi et mercredi matin. Ce salarié prend deux semaines de congés payés de suite. Dans le premier cas, le salarié démarre son congé le mercredi matin et dans le second, le mercredi midi après le travail. Dans ce cas, le décompte des congés fera apparaître les éléments suivants (calcul en jours ouvrés) :

Première hypothèse

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Dans ce cas, le décompte fait apparaître 8 jours ouvrés.

Deuxième hypothèse

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

Dans ce cas, le décompte fait apparaître 5 jours ouvrés

 = jours décomptés

MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES DROITS À CONGÉS PAYÉS

Avant septembre 2023

La maladie n'est pas, légalement, assimilée à une période de travail effectif. L'absence pour maladie a donc pour conséquence de réduire le droit à congé du salarié sauf :

Cass soc. 13 mars 2013

- lorsque la convention collective ou les usages sont plus favorables en prévoyant l'assimilation de la maladie à une période de travail effectif ;
- pour les absences de courte durée (maximum **4** semaines) lorsque, par le jeu des équivalences, le salarié ne subit, en fait, aucune perte.

En effet, un salarié présent 48 semaines dans l'année bénéficie d'un droit complet à congés payés.

Exemple

Neutralisation de la maladie par le jeu des équivalences.

Un salarié est malade du jeudi 6 novembre au jeudi 20 novembre 2025. Quel est son droit à congés payés à l'issue de la période de référence ?

Il a travaillé 50 semaines.

En application de la règle d'équivalence, son droit est de :

$50/4 = 12 \times 2,5 = 30$ jours de congés payés.

Malgré une absence de 2 semaines, le salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés.

Depuis septembre 2023

Par quatre arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence antérieure et considère désormais, qu'un salarié malade, acquiert des congés payés durant sa maladie.

Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.340

Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.341

Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.342

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 prévoit désormais une acquisition de congés payés en cas de maladie à hauteur de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence.

Art. L 3141-5-1 du Code du travail

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Lorsque l'arrêt maladie se situe durant une période de congés payés, deux situations sont à distinguer.

Salarié malade avant le départ en congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, à la date de départ en congés payés fixée par l'entreprise, conserve son droit à congés.

Le salarié bénéficie d'un report des congés payés conformément à la jurisprudence et aux dispositions législatives.

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser. Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

En effet, selon cet article, au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

- « 1° Le nombre de jours de congé dont il dispose » ;
- « 2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. » ;

Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident..

« Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

Le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, mais le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé fixée par l'employeur conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement.

CHAMP D'APPLICATION

ENTREPRISES CONCERNÉES

Peuvent mettre en place les chèques-vacances au profit de leurs salariés :

- les entreprises, sociétés et organismes sociaux soumis aux dispositions légales relatives aux congés annuels payés :
 - établissements industriels, commerciaux, artisanaux ou agricoles,
 - cabinets de professions libérales,
 - offices ministériels,
 - syndicats professionnels,
 - sociétés civiles,
 - associations et autres groupements ;
- les entreprises visées aux 3° et 4° de l'article L. 5424-1 du Code du travail :
 - entreprises nationales à caractère industriel ou commercial,
 - sociétés d'économie mixte dont le capital est détenu à plus de **50 %** par les collectivités locales,
 - chambres des métiers, du commerce et de l'industrie,
 - chambres d'agriculture.

SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

Les chèques vacances peuvent être acquis, avec la contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leur conjoint et les personnes à leur charge au sens du Code Général des Impôts.

Les chèques vacances peuvent également être acquis :

- par les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- par les partenaires liés par un PACS ou les concubins des salariés ;
- par les conjoints, concubins ou partenaires de PACS des chefs d'entreprise.

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR L'EMPLOYEUR

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire.

Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 - JO du 21 - article D. 411-6-1 du Code du tourisme

- **80 %** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des **3** derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances est inférieure au plafond de la Sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle (soit **3 925 €** pour **2025**) ;
- **50 %** dans les autres cas.

Ces pourcentages sont majorés de **5 %** par enfant à charge et de **10 %** par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de **15 %**.

La contribution annuelle globale de l'employeur ne doit pas être supérieure à **50 %** du nombre total de ses salariés multiplié par le SMIC mensuel brut, charges sociales comprises (effectif et SMIC au 1^{er} janvier).

Régime fiscal et social

Régime fiscal

La contribution de l'employeur est exonérée d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

Lorsque les conditions requises sont remplies, la contribution patronale aux chèques vacances est exonérée de cotisations sociales et de taxe sur les salaires, à l'exception de la CSG, de la CRDS, du versement de transport. La part patronale exonérée est par ailleurs limitée, par salarié et par an, à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

Plafond d'exonération

Le montant de la contribution de l'employeur, exonéré d'IR, est limité par an et par salarié à **30 %** du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit :

- au **1^{er} janvier 2025** : **1 801,80 x 30 % = 540,54 €**.

L'avantage consenti au salarié (prise en charge de l'employeur) doit par ailleurs respecter les plafonds suivants :

- respect du plafonnement individuel ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :

$$\frac{1}{2} (\text{montant total de salariés}) \times \text{SMIC}$$

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au **1^{er} janvier** de l'année en cours.

Le non-respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration de la fraction excédentaire, sauf mauvaise foi ou agissements répétés.

La contribution de l'employeur reste assujettie à la CSG et à la CRDS et au versement transport.

Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 - JO du 13 juillet, p. 10538

Lettre circulaire ACOSS n° 2003-068 du 27 mars 2003

Régime social

La contribution est, en principe, assujettie aux cotisations :

- de Sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Toutefois, un régime dérogatoire existe pour les entreprises de moins de **50** salariés.

CAS PRATIQUES

QUESTIONNAIRE

- 1 - Qui est responsable de la fixation des congés payés entre le salarié et l'entreprise ?
- 2 - À partir de quand un salarié peut-il prendre des congés payés ?
- 3 - Combien de jours consécutifs au minimum et au maximum un employeur doit-il accorder à chaque salarié pendant la période de prise des congés (01 mai 31 octobre) ?
- 4 - Quelle sont les règles de prise concernant la 5^e semaine de congé ?
- 5 - Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier des jours de fractionnement ?
- 6 - En quelle année a été instituée la cinquième semaine des congés payés ?
- 7 - Les mandataires sociaux bénéficient ils de congés payés ?
- 8 - Quelle est la distinction entre jours ouvrables et les jours ouvrés ?
- 9 - En quoi consiste la règle des équivalences fixée à l'article L3141-4 du Code du travail ?
- 10 - Quelles sont les nouveautés introduites par l'article L 3141-5 du code du travail en matière d'acquisition de congés payés avec la loi DDADUE ?
- 11 - Un salarié travaillant 6 mois et étant malade 6 mois acquiert combien de jours ouvrés de congés payés ?
- 12 - Un salarié acquiert des CP durant un accident de travail pendant :
 - 1 an ?
 - 2 ans ?
 - Sans limite
- 13 - Les salariés de plus de 21 ans ayant des enfants de moins de 15 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfants...
 - Sans limite ?
 - Dans la limite des droits légaux ?
 - Dans la limite des droits conventionnels ?

Pouvez-vous préciser ?

- 14 - Quels sont les droits à CP d'un salarié, dont la CCN prévoit l'acquisition complète des droits à CP pendant les 3 premiers mois de maladie, qui est malade 6 mois au cours de la période d'acquisition des CP ?

CORRIGÉ

1 - Qui est responsable de la fixation des congés payés entre le salarié et l'entreprise ?

L'entreprise est responsable de la fixation des congés payés.

2 - À partir de quand un salarié peut-il prendre des congés payés ?

Dès l'embauche (art. L 3141-12 du Code du travail).

3 - Combien de jours consécutifs au minimum et au maximum un employeur doit-il accorder à chaque salarié pendant la période de prise des congés (1^{er} mai-31 octobre) ?

Minimum = 12 jours ouvrables consécutifs (art. L 3141-18 du Code du travail) maximum = 24 jours ouvrables (art. L 3141-17 du Code du travail).

4 - Quelles sont les règles de prise concernant la 5^e semaine de congé ?

Pas de règles spécifiques si ce n'est de l'accoler au congé principal.

5 - Quelles sont les conditions à remplir pour bénéficier des jours de fractionnement ? Elles sont fixées à l'art. L 3141-23 du Code du travail.

6 - En quelle année a été instituée la cinquième semaine des congés payés ?

1982.

7 - Les mandataires sociaux bénéficient-ils de congés payés ?

Non sauf s'ils bénéficient par ailleurs d'un contrat de travail.

8 - Quelle est la distinction entre jours ouvrables et les jours ouvrés ?

Le Code du travail raisonne en jours ouvrables. Cette notion inclut le samedi. A contrario la notion de jours ouvrés inclut en principe 5 jours semaine (par exemple du lundi au vendredi).

9 - En quoi consiste la règle des équivalences fixée à l'article L3141-4 du Code du travail ?

Elle est fixée à l'art. L 3141-4 du Code du travail (le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par période de 4 semaines ou de 24 jours ouvrables).

10 - Quelles sont les nouveautés introduites par l'article L 3141-5 du Code du travail en matière d'acquisition de congés payés avec la loi DDADUE ?

Acquisition de congés payés en cas de maladie (2 jours ouvrables par mois) et acquisition sans limite de temps pour les accidents du travail ou maladie professionnelles.

11 - Un salarié travaillant 6 mois et étant malade 6 mois acquiert combien de jours ouvrés de congés payés ?

*6 * 2,5 jours plus 6 * 2 jours. Il conviendrait de comparer cette méthode avec la règle des équivalences.*

12 - Un salarié acquiert des CP durant un accident de travail pendant :

- 1 an ?

- 2 ans ?

- **Sans limite ?**

13 - Les salariés de plus de 21 ans ayant des enfants de moins de 15 ans bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfants... ?

- Sans limite ?

- **Dans la limite des droits légaux ?**

- Dans la limite des droits conventionnels ?

Pouvez-vous préciser ?

14 - Quels sont les droits à CP d'un salarié, dont la CCN prévoit l'acquisition complète des droits à CP pendant les 3 premiers mois de maladie, qui est malade 6 mois au cours de la période d'acquisition des CP (en jours ouvrés) ?

*Il convient d'appliquer le principe de faveur qui consiste à comparer les droits légaux : 6 * 2 = 12 jours aux droits conventionnels = 3 * 2,5 = 7,50 jours arrondi à 8 jours. Il conviendrait d'appliquer en ce cas les droits légaux plus favorables.*

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

GÉNÉRALITÉS

Principe

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 1225-17 du Code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les **10** semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Article L. 1225-4 du Code du travail

Toutefois, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir ledit contrat (périodes de protection relative).

Cass. soc. 1-12-2021 n° 20-13.339 F-PB)

Annulation du licenciement

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée à son foyer, dans un délai de quinze jours, d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas de rupture de la période d'essai.

Cass. soc. 21 décembre 2006 FB-PBRI

Point de départ du délai : le délai de **15** jours court à compter du jour où la salariée a effectivement connaissance du licenciement et non :

- le jour de l'envoi de la lettre recommandée ;
- ou le jour de la première présentation de la lettre.

Cass. soc. 3 décembre 1997 BCV417

Cass. soc. 8 juin 2011 – Vigouroux c/Ste Don Camillo

Portée du principe

L'employeur ne peut envoyer une lettre de licenciement à la salariée pendant le congé de maternité.

De la même manière, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet pendant la suspension du contrat.

Le licenciement ne peut donc être effectif qu'au retour du congé de maternité.

Article L. 1225-4 du Code du travail

L'interdiction de licencier une salariée pendant le congé de maternité ne souffre aucune exception.

Ainsi, quel que soit le motif de licenciement invoqué par l'employeur, même la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir pendant la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 10 mai 1995 – Mme Ollivier c/Soc Erom France – Bull civ. V, n° 152

Cette protection absolue contre le licenciement est applicable également au père qui prend un congé postnatal en cas de décès de la mère et à l'un des deux parents adoptifs qui prend un congé d'adoption.

Durée de la protection

L'interdiction de licencier correspond à la durée du congé de maternité légale, ou conventionnelle si elle est plus favorable à la salariée :

- **16** semaines, dont **6** avant l'accouchement et **10** après celui-ci ;
- **34** semaines et plus en cas de naissances multiples ;
- **26** semaines en cas d'enfants à charge.

☞ Lorsque l'accouchement intervient plus de 6 semaines avant la date prévue et exige l'hospitalisation post-natale de l'enfant, la période de suspension du contrat de travail est prolongée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période initialement prévue (6 semaines avant l'accouchement).

Peu importe que la salariée use ou non de son droit à congé : même si elle s'absente moins que la durée du congé à laquelle elle a droit, la salariée est protégée pendant la durée du congé de maternité prévue par la loi ou la convention collective.

☞ L'interdiction absolue de licencier s'applique exclusivement pendant la suspension du contrat qui caractérise le congé de maternité ou d'adoption.

Le ou la salarié(e) bénéficie également d'un régime protecteur pendant la grossesse et durant les **10** semaines suivant la reprise du travail, au terme du congé. Cependant, dans ces deux dernières hypothèses, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Article L. 1225-4 du Code du travail

PÉRIODE DE PROTECTION : SCHÉMA RÉCAPITULATIF

Protection relative	Protection absolue	Protection relative
Déclaration de grossesse	Congé de maternité (16 semaines ou plus selon le nombre d'enfants)	10 semaines suivant le retour de congé de maternité
↓	↓	↓
Licenciement uniquement pour : - faute grave ; - impossibilité de garder la salariée pour un motif étranger à la grossesse (ex : licenciement économique)	Aucune notification de licenciement possible	Licenciement uniquement pour : - faute grave ; - impossibilité de garder la salariée pour un motif étranger à la grossesse (ex : licenciement économique)

EXTENSION DU DISPOSITIF AUX CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

L'employeur ne peut rompre de façon anticipée un contrat à durée déterminée pendant le congé de maternité de son titulaire. Par contre, le contrat à durée déterminée peut arriver à son terme pendant la suspension du contrat de travail. Dans ce cas, le contrat à durée déterminée n'est pas prolongé de la durée de la suspension du contrat. Il prend fin à la date prévue initialement.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Articles L. 1225-62 et suivants du Code du travail

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

DÉFINITION

Le congé de présence parentale a été instauré par la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000, relative au financement de la Sécurité sociale pour 2001.

Il a été réformé par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005.

Il s'agit d'une suspension du contrat de travail, dont le salarié peut bénéficier lorsqu'un enfant à sa charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap d'une particulière gravité, nécessitant la présence d'une personne à ses côtés.

Article L. 1225-62 du Code du travail

La loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 (article 69) prévoit le fractionnement du congé de présence parentale qui pourra être pris en demi-journée ou sous la forme d'un temps partiel.

Un décret d'application doit préciser les conditions de mise en place du fractionnement.

En outre, le salarié peut bénéficier d'une prestation familiale spécifique - l'allocation journalière de présence parentale - pendant le congé de présence parentale.

TEXTES

- Code du travail : articles L.1225-62 à L.1225-65 - Bénéficiaires, durée, renouvellement, situation du salarié, fin du congé ;
- Code du travail : articles R.1225-14 à D.1225-17 - Demande de congé ;
- Code de la sécurité sociale : articles D. 544-1 à D. 544-10 - Montant et versement.

DURÉE DU CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le certificat médical précise la durée prévisible du traitement de l'enfant.

La durée du congé est égale à la durée du traitement.

Elle est comprise entre **6** mois et **1** an.

Lorsque la durée prévisible excède **1** an, le salarié adresse à cette échéance un nouveau certificat à l'employeur.

NOMBRE MAXIMUM DE JOURS

Le nombre maximum de jours dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale au maximum de **310** jours ouverts à prendre sur une période de **3** ans. Depuis le 30 septembre 2020, le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner par demi-journée. Le montant de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) est alors modifié en conséquence.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit **620** jours en tout) à la fin de la période de **3** ans ou s'il a utilisé la réserve de **310** jours avant la fin des **3** ans du congé initial. Le renouvellement du congé est possible dans l'un des cas suivants :

- rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Si le congé initial est prolongé, le salarié doit adresser un nouveau certificat médical à l'employeur.

Renouvellement

Le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé ou lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle le droit à l'allocation journalière de présence parentale avait été ouvert nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

Article L. 1225-62 du Code du travail

Le salarié peut dans ce cas bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours en tout) à la fin de la période initiale de 3 ans.

Le salarié peut également bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 620 jours en tout) s'il a utilisé la réserve de 310 jours avant la fin des 3 ans du congé initial.

Le renouvellement du congé est possible dans l'un des cas suivants :

- soit en cas de rechute ou récurrence de la pathologie de l'enfant ;
- soit lorsque la gravité de la pathologie de l'enfant nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants.

À noter

Depuis le 5 février 2024, le renouvellement du congé de présence parentale n'est plus soumis à l'accord explicite du service de contrôle médical de la Caisse d'allocations familiales ou de la Mutualité sociale agricole. Le salarié doit uniquement joindre un nouveau certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant à son employeur.

Depuis un décret 2024-78 du 2 février 2024, JO du 4 ; décret 2024-697 du 5 juillet 2024, JO du 6, le salarié doit adresser à la CAF, sous pli fermé à l'attention du service du contrôle médical, un nouveau certificat médical détaillé, mais il n'a plus à adresser à son employeur l'avis favorable du service du contrôle médical (c. séc. soc. art. R. 544-1 et R. 1225-14).