

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DÉFINITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

HEURES ACCOMPLIES AU-DELÀ DE LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Les heures supplémentaires sont définies comme les heures excédant la durée légale du travail fixée à l'article L. 3121-27 du Code du travail à savoir, **35** heures par semaine ou une durée considérée comme équivalente.

Article L. 3121-28 du Code du travail

☞ *Les heures supplémentaires sont définies par rapport à la durée légale du travail quelle que soit, par ailleurs, la durée collective du travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement.*

Exemple

Un salarié effectuant 35 heures hebdomadaires dans une entreprise où la durée collective du travail est de 33 heures par semaine voit ses heures comprises entre 33 et 35 heures payées au taux normal, sauf dispositions plus favorables prévues par la convention ou l'accord d'entreprise.

L'accomplissement d'heures supplémentaires donne lieu à l'octroi d'une majoration de salaire et à une contrepartie obligatoire en repos. Ces heures bénéficient, le cas échéant, pour les entreprises de moins de **20** salariés, d'une déduction forfaitaire pour heures supplémentaires. L'entreprise peut, dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'établissement, remplacer la majoration de salaire par un repos compensateur équivalent.

Article L. 3121-28 du Code du travail

Ce repos compensateur de remplacement peut également être prévu par une convention ou un accord collectif étendu.

Information du salarié

Le décret du 30 octobre 2023, pris en application de la loi du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne détaille les informations que les employeurs doivent communiquer à leurs salariés sur les éléments clés de la relation de travail.

Décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne

Parmi celles-ci figurent la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires.

Ces informations doivent être communiquées, au plus tard le septième jour calendaire à compter de la date d'embauche du salarié.

Heures effectuées à la demande de l'entreprise

Le salarié ne peut prétendre au paiement des heures supplémentaires que si elles sont effectuées à la demande ou avec l'accord, même implicite de l'employeur.

Cass. soc. - 20 mars 1980 Bulletin civil V n° 279

Cass. civ. - 21 juillet 1994 - Société Auberge du Manoir c/ Belgron

Cass. soc. 7 février 2018, n° 16-22964 D

Cet accord implicite existe dès lors qu'il est constaté que le salarié a accompli régulièrement pendant une longue période des heures supplémentaires au vu et au su de son employeur qui ne s'y était pas opposé.

Cass. soc. - 19 juin 1974 Bulletin civil V n° 373

De la même façon, lorsque les heures supplémentaires sont rendues nécessaires par les tâches confiées au salarié, leur paiement est obligatoire.

Cass. soc. - 6 avril 2011

Ainsi, l'employeur doit rémunérer les heures supplémentaires lorsqu'elles sont nécessaires à la réalisation des tâches confiées au salarié même s'il s'y est préalablement opposé. En effet, le salarié peut, prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Cass. soc. 14 novembre 2018, n° 17-20659 FSPB

Cass. soc. 5-7-2023 n° 22-11.193 F-D

REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

MISE EN PLACE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ainsi que des majorations par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, le repos compensateur de remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, s'ils existent ne s'y opposent pas.

Article L. 3121-37 du Code du travail

Exemple de clause d'accord mettant en place le repos compensateur de remplacement

PREAMBULE

Par l'accord du 16 juin 2016 relatif à la durée et à l'organisation du travail dans les activités du transport sanitaire, dans l'article 8 (1) (cf. Article cité ci-dessous) de la convention collective 16 il est indiqué que les heures supplémentaires peuvent donner droit à l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

Les modalités et les conditions d'attributions doivent être fixées par accord d'entreprise.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires doivent être payées. Elles ne peuvent être compensées par du repos. En effet, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires par un repos.

L'employeur doit par conséquent payer ces heures. Le paiement doit s'effectuer au taux normal ou avec une majoration de **25 %** lorsque le volume d'heures supplémentaires dépasse **10 %** de la durée contractuelle en vertu d'un accord de branche.

Cass. soc. 17 février 2010

L'administration a également pris position dans ce sens.

Circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000

MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE PRISE DU REPOS COMPENSATEUR

Ces règles relèvent principalement de l'accord ou de la décision de l'employeur instituant le repos compensateur de remplacement.

Doivent notamment être définis :

- le caractère facultatif ou obligatoire du remplacement ainsi que, le cas échéant, les modalités du choix ;
- le volume des heures pouvant être compensées ;
- les modalités de prise du congé ;
- les heures concernées par la substitution (tout ou partie des heures supplémentaires).

À défaut de précisions, les règles concernant la prise du repos compensateur de remplacement seront identiques à celles concernant le repos légal.

La convention ou l'accord d'entreprise ou le texte soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel peut, toutefois, adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur à l'entreprise.

L'employeur peut également adapter à l'entreprise les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article L. 3121-37 du Code du travail

ACQUISITION DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

L'accord peut prévoir le remplacement de tout ou partie des majorations pour heures supplémentaires par un repos compensateur équivalent. Celui-ci peut porter sur :

- soit la majoration de l'heure supplémentaire (exemple : **25 %**) ;
- soit le paiement de l'heure supplémentaire (l'heure est remplacée par du repos, la majoration étant payée au salarié) ;
- soit les deux éléments.

Entreprises (quel que soit l'effectif)

- soit un repos d'une heure **15** minutes à la place d'un paiement à **125 %** pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **39^e** heure ;
- soit un repos d'une heure et **15** minutes à la place d'un paiement à **125 %** pour toute heure effectuée entre la **40^e** et la **43^e** heure et un repos d'une heure **30** minutes à la place d'un paiement à **150 %** pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure ;
- soit un paiement de **100 %** avec un repos de **15** minutes pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **43^e** heure et **30** minutes pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure ;
- soit un paiement de **25 %** pour toute heure effectuée entre la **36^e** et la **43^e** heure, de **50 %** pour toute heure effectuée entre la **44^e** et la **48^e** heure avec un repos d'une heure.

NON IMPUTATION SUR LE CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur intégral (couvrant à la fois le paiement de l'heure et les majorations y afférentes).

En d'autres termes, en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires, lorsque le paiement de l'heure ainsi que sa majoration est remplacé par du repos, ces heures supplémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent donc pas droit à la contrepartie obligatoire au repos pour dépassement du contingent.

Article L. 3121-30 du Code du travail

CONTREPARTIE OBLIGATOIRE EN REPOS

Le remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires par un repos compensateur ne dispense pas l'entreprise de l'octroi de la contrepartie obligatoire en repos.

- **100 %** des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (**220 h** par année et par salarié, sauf accord de branche prévoyant un contingent supérieur ou inférieur) ;
- **50 %** pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à **20** salariés.

TÉLÉTRAVAIL

GÉNÉRALITÉS

DÉFINITION

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail, qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire.

Le télétravail peut s'exercer au lieu d'habitation du salarié ou dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise. Son exercice peut- être régulier, occasionnel, ou activé uniquement en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

Le salarié en situation de télétravail utilise par ailleurs les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini précédemment.

Article L. 1222-9 du Code du travail

Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail soit réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

Textes

- Accord ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail ;
- Arrêté du 30 mai 2006 - JO du 9 juin ;
- Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail ;
- Article L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

Modalités d'application

Antérieurement aux ordonnances du 22 septembre 2017, le contrat de travail ou un avenant précisait les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Depuis la mise en application de ces ordonnances, le télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique, s'il existe.

En l'absence d'accord ou de charte, le télétravail peut-être mis en place par accord de gré à gré entre l'entreprise et le salarié.

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 - article 21

À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail. Pour les salariés dont le contrat de travail conclu antérieurement à l'ordonnance contient des stipulations relatives au télétravail, sauf refus du salarié, les stipulations et dispositions de l'accord ou de la charte conclues dans le cadre du télétravail, issues de ladite ordonnance, se substituent, s'il y a lieu, aux clauses du contrat contraires ou incompatibles. Le salarié fait connaître son refus à l'employeur dans le délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'accord ou la charte a été communiqué dans l'entreprise.

Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que :

- le lieu d'exécution du télétravail ;
- la définition des journées en télétravail ;
- les plages horaires ;
- le rattachement hiérarchique ;
- les modalités d'évaluation de la charge de travail ;
- les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise ;
- ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances.

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Accord ANI du 19 juillet 2005 sur le télétravail article 2

Arrêté du 30 mai 2006 JO du 9 juin

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menaces d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en oeuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction unilatéral de l'employeur.

Salariés concernés

Le télétravail a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés . Toutefois, certaines activités peuvent être exclues par principe compte tenu de leurs caractéristiques (manipulation de machines, travail d'équipe, travail en atelier nécessitant des mesures de sécurité...). L'exclusion peut être également liée au profil du salarié (défaut d'ancienneté, besoin d'être encadré, logement non compatible...). L'accès au télétravail n'est par conséquent pas ouvert à tous les salariés.

C'est l'accord collectif ou la charte, s'ils existent, qui fixe en principe les critères à remplir pour être éligible au télétravail.

L'employeur, au moment de la demande du salarié de passer en télétravail, peut refuser parce que les conditions d'éligibilité prévues par l'accord ou la charte ne sont pas réunies mais également pour d'autres motifs.

En raison du principe d'égalité de traitement, il est nécessaire que les critères de sélection reposent sur des éléments objectifs et soient justifiés par les conditions particulières d'exercice du travail liées au télétravail : le télétravail peut être subordonné à une ancienneté minimale au motif qu'il est nécessaire que le salarié ait eu le temps de connaître les contours de son poste ainsi que l'organisation de l'entreprise ;

TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir de manière occasionnelle au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Ces dispositions s'appliquent en l'absence de charte ou d'accord collectif.

Article 1222-9 du Code du travail

REFUS DU SALARIÉ

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés sauf circonstances exceptionnelles ou majeures.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour du télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

HEURES COMPLÉMENTAIRES

DÉFINITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires peuvent se définir comme étant les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail et en deçà de la durée légale du travail. Les conditions dans lesquelles un salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires sont définies aux articles L. 3123-17 et suivants du Code du travail.

Le contrat de travail doit définir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Jusqu'au 31 décembre 2013, les heures complémentaires n'ouvraient pas droit aux majorations prévues pour les heures supplémentaires : elles sont majorées de 10 % depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les heures complémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Elles n'ouvrent pas droit au repos compensateur.

LIMITES

Il existe une double limite à l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Article L. 3123-28 du Code du travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L. 3123-20 du Code du travail

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Temps partiel annualisé

L'interdiction de porter à 35 heures la durée du travail d'un salarié à temps partiel, par l'accomplissement d'heures complémentaires, s'apprécie, en cas de temps partiel annualisé, à la fin de la période de référence annuelle et non sur une période hebdomadaire.

Cassation sociale 07/02/2024 n°22-17-696

Exemple

Un salarié effectuant 135 heures par mois, ne peut effectuer plus de 13 heures 50 d'heures complémentaires. Une convention, un accord collectif de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement, peut porter cette limite au 1/3 de cette durée.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au contrat de travail, est portée au-delà de 10 %, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de cette limite donne lieu à une majoration de 25 %.

Exemple

Soit un salarié dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 20 heures hebdomadaires. L'accord collectif de branche prévoit une limite à l'accomplissement des heures complémentaires à hauteur du 1/3 de la durée contractuelle.

Nombre d'heures réalisées	Taux de rémunération
De la 21 ^e à la 22 ^e	110 %
De la 23 ^e à la 26,67 ^e	125 %

Lorsque le nombre d'heures complémentaires imposées au salarié est supérieur à **10 %** de la durée prévue au contrat, le salarié peut en obtenir la rupture aux torts de l'employeur, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 juin 1999 – Leboutet c/Choisnet et autres

Preuve des heures complémentaires

La preuve des heures complémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties. Si l'employeur doit fournir en cas de contentieux les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le salarié doit pour sa part fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande.

Cass. soc. 10 mai 2007 Gomes c/EDF-GDF

Rémunération des heures complémentaires

Jusqu'au 31 décembre 2013, les heures complémentaires étaient sauf dispositions conventionnelles particulières :

- rémunérées au taux normal dans la limite de **10 %** du volume contractuel ;
- majorées à **25 %** au-delà.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, heures complémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de **10 %** du volume contractuel donne lieu à une majoration de salaire prévue par accord collectif. Celle-ci ne peut être inférieure à de **10 %** (*Article L. 3123-21 du Code du travail*) ;
- chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire prévue par accord. A défaut, celle-ci est de **25 %**.

Article L. 3123-28 du Code du travail

Repos compensateur

Les heures complémentaires doivent être payées. Elles ne peuvent être compensées par du repos.

En effet, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires par un repos.

L'employeur doit par conséquent payer ces heures. Le paiement doit s'effectuer au taux normal ou avec une majoration de **10 %** lorsque le volume d'heures supplémentaires dépasse **10 %** de la durée contractuelle en vertu d'un accord de branche

Cass. soc. 17 février 2010 n° 08-42.828

L'administration a également pris position en ce sens.

Circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000

PRISE DES CONGÉS PAYÉS

PÉRIODE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS

PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Les congés payés doivent, en principe, être pris par le salarié. Un salarié ne saurait, par conséquent, renoncer à la prise des congés payés et percevoir une indemnité en lieu et place.

Il appartient à l'employeur de prendre l'initiative de la prise des congés payés et d'en fixer les dates.

L'employeur doit répondre à une demande de congés formulée par son salarié.

Lorsqu'un salarié adresse à l'employeur une demande de congé et que celle-ci demeure sans réponse, il peut la considérer comme acceptée.

Ainsi, le refus de l'employeur, lorsqu'il est exprimé, doit être « expressément formulé ».

Cassation chambre sociale 06/04/2022 n° pourvoi n° 20-22-055

Toutefois, à titre exceptionnel, lorsqu'une convention expresse a été signée entre l'employeur et le salarié, il peut être convenu du paiement d'un salaire forfaitaire incluant les congés payés.

Cass. soc. 16 janvier 2001 – Société Geemac c/Camus

☞ *Ce type de convention se révèle particulièrement utile pour certaines formes d'organisation du travail (exemple : salarié travaillant 1 jour par mois).*

La période des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail.

Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Article L. 3141-13 du Code du travail

La période des congés payés comprend donc au moins les mois de mai, juin, juillet, août, septembre, octobre.

À défaut de convention ou d'accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Le défaut de consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise est constitutif de la contravention spécifique à la législation des congés payés que sanctionnent les articles R. 260-2 et R. 262-6 du Code du travail (contravention de 5^e classe : **1 500 €** portée à **3 000 €** en cas de récidive).

La sanction s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés.

Cass. criminelle. 6 février 1990 – Mr Cauchois – Bull. crim. n° 65

La période des congés payés est, par conséquent, fixée par la convention collective ; ce n'est qu'à défaut de convention collective applicable que l'employeur fixe la période des congés payés.

CONGÉ MINIMAL CONTINU

Il doit être accordé au salarié, durant cette période légale, un congé continu d'au moins **12** jours ouvrables (ou **10** jours ouvrés).

Article L. 3141-18 du Code du travail

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Article L. 3141-19 du Code du travail

Lorsque le salarié n'a acquis que **12** jours de congés payés durant la période de référence, ceux-ci doivent être pris en continu.

Il peut être dérogé à l'attribution du congé annuel (**12** jours minimum) pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ces dérogations ne peuvent, en vertu de l'article L. 3141-19 du Code du travail, résulter que d'un accord individuel du salarié, d'une convention collective ou d'un accord collectif.

Cass. soc. 7 novembre 1995 – Association L'Ecole Professionnelle de Dessin Industriel c/Landrin et autres

Fractionnement des congés payés

Lorsque le fractionnement des congés payés s'accompagne de la fermeture de l'établissement, il ne peut être effectué que sur avis conforme délégués du personnel ou à défaut avec l'agrément des salariés.

L'avis des délégués du personnel doit être exprès, c'est-à-dire figurer dans le compte rendu de la réunion des délégués du personnel.

Cass. soc. 29 juin 2011 Société Sodex Humbertc/x

5^E SEMAINE

Les congés peuvent être pris en une seule fois et la durée de ces congés ne peut excéder **24** jours ouvrables (ou **20** jours ouvrés).

Article L. 3141-18 du Code du travail

Il résulte de ce texte que la 5^e semaine de congés payés ne peut être accolée au congé principal.

Le salarié doit bénéficier de deux dates de départ en congé, minimum, au cours d'une année (sauf pour les salariés soumis à des contraintes géographiques particulières).

Fractionnement de la 5^e semaine

Les modalités de fractionnement de la 5^e semaine n'entrent pas dans le champ d'application de l'article L. 3141-18 du Code du travail. Par conséquent, sous réserve de respecter les règles fixant les dates de congés, l'employeur peut, de façon unilatérale, décider de fractionner cette 5^e semaine.

Le fractionnement ne requiert dans ce cas :

- ni l'avis conforme des délégués du personnel en cas de fermeture de l'entreprise ;

Cass. ch. mixte 10 décembre 1993 – RJS 1/94 n° 45

- ni l'accord individuel des salariés.

Cass. soc. 7 décembre 1994 – RJS 1/95 n° 32

Toutefois, les salariés peuvent se prévaloir d'un usage de l'entreprise fixant la période à laquelle est prise la 5^e semaine.

Exemple

Ayant constaté que depuis 10 ans, la 5^e semaine était prise la dernière semaine de l'année, une Cour d'appel a pu décider qu'un usage s'était instauré dans l'entreprise et que son non-respect par l'employeur avait causé un préjudice aux salariés.

Cass. soc. 16 mai 2000 – Société CMP Kléber Industrie c/Boudoux

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.

Exemple

Neutralisation de la maladie par le jeu des équivalences.

Un salarié est malade du lundi 8 novembre au dimanche 21 novembre 2004. 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.

CONGÉ POUR ÉVÉNEMENT FAMILIAL

CONGÉ RÉMUNÉRÉ

Article L. 3142-2 du Code du travail

AUTORISATIONS LÉGALES D'ABSENCES

La loi prévoit des jours de congés à l'occasion de certains événements familiaux.

Ces absences ne doivent entraîner aucune réduction de rémunération. Elles sont assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels payés.

Article L. 3142-2 du Code du travail

Conditions

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.

Événements

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.

Nombre de jours pour évènements familiaux

La loi fixe une durée minimale pour chaque congé pour évènement familial. Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour événements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche. Cet accord ou cette convention ne peuvent fixer une durée inférieure à :

- 1. Quatre jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;
- 2. Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3. Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 4. Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 5. Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 6. Cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Un congé de cinq jours minimum est également prévu pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'un cancer ou d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ; la liste de ces pathologies chroniques est fixée par l'article D. 3142-1-2 du Code du travail. Sont concernées : Les maladies chroniques prises en charge au titre des articles

D. 160-4 et R. 160-12 du Code de la sécurité sociale (affections de longue durée et ALD « hors liste » donnant droit à la suppression de la participation de l'assuré) Les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet ; Les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

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).

Salariés sous le régime du pacte civil de solidarité (PACS)

Les salariés liés par un PACS bénéficient d'une autorisation d'absence de **3** jours pour le décès de leur partenaire.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée annuelle des congés payés.

Article 8 – Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au PACS – JO du 16 novembre 1999

Depuis la loi n° 2014-873 du 4 août 2014, les **4** jours de congés accordés en cas de mariage sont étendus aux salariés signant un PACS.

Maintien du salaire

Ces jours d'absence ne doivent entraîner aucune réduction de la rémunération.

Toutefois, s'agissant d'une autorisation d'absence exceptionnelle, le congé n'est dû que si l'événement a lieu durant une période où le salarié est présent dans l'entreprise.

Notion de beaux-parents

Par beau-père ou belle-mère, il faut entendre les parents de son conjoint. Ainsi, les jours pour événements familiaux ne peuvent-ils être accordés à un salarié lié à son partenaire par un pacs ou non marié.

Cass. soc. 27 septembre 2006 Vilcot c/Société Chevallier service Picardie

Délai de prise du jour de congé

Le jour d'autorisation d'absence accordé à l'occasion de l'événement familial n'est pas nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant.

L'article L. 3142-2 du Code du travail ne fixe pas dans le temps une date précise mais une période qui doit être raisonnable pendant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé.

Cass. soc. 16 décembre 1998 – SCA Manufacture Française des Pneumatiques Michelin c/Minchin

Exemple

Un salarié, dont la répartition hebdomadaire de travail dans la semaine se fait du lundi au vendredi peut, en cas de mariage de son enfant le samedi, prendre son congé le vendredi.

Congés payés et jours pour événements familiaux

Lorsque le salarié se trouve, au moment de l'événement, en période de congés payés, il n'a pas droit au report de ses congés ou à une indemnité compensatrice, sauf entente avec l'employeur. Il ne peut par conséquent, dans cette hypothèse, se prévaloir de son droit à congé pour événement familial dès lors qu'il est déjà en période de congés payés.

Cass. soc. 11 octobre 1994 – RJS 10/94, n° 1277

Cass. soc., 22 décembre 1988, n° 87-43.289). CJUE 4 juin 2020, aff. C-588-18