

Les congés payés

Articles 39 et suivants de la CCN – Articles L 3141-1 et suivants du Code du travail

Ouverture du droit à congé

Pour bénéficier d'un congé payé, le salarié doit avoir été occupé :

- chez le même employeur
- sur la période de référence allant du 1^{er} juin N au 31 mai N+1

A retenir

Concernant la **période de référence**, l'article 40 de la CCN prévoit : « Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, **dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année**, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, pour une **période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile** ».

Calcul du droit à congé

Les salariés acquièrent **2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif**, quel que soit leur horaire de travail, avec un maximum de 30 jours ouvrables de repos (soit 5 semaines) pour une année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

■ On entend par **jours ouvrables**, tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés et chômés (1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël).

De fait **une semaine de congés payés = 6 jours ouvrables de congés payés**.

■ On entend par **travail effectif**, le travail accompli par le salarié dans le cadre de l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise ou de son propre horaire.

Le Code du travail et la jurisprudence **assimilent à du travail effectif certaines périodes de suspension du contrat de travail** comme : les périodes de congés payés de l'année précédente ; les absences pour accident du travail et maladie professionnelle, les absences pour accident de trajet; les congés formation ; les congés maternité et d'adoption.

En revanche, les absences pour maladie ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif et n'ouvrent pas droit à des jours de congés payés.

Lorsqu'un salarié n'a pas travaillé pendant un nombre de jours qui tombe juste (embauche en cours de mois ou maladie), on détermine ses droits à congés payés en appliquant la règle des équivalences suivante : 1 mois de travail effectif est égal à 4 semaines ou à 20 jours de travail (lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours) ou 22 jours de travail (lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours) ou 12 jours de travail (lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 3 jours)...

Le mois s'entend non du mois civil mais de date à date (10 janvier-10 février)

A retenir

Cette règle des équivalences est posée par le code du travail. Elle implique qu'un salarié a droit à la totalité de ses congés dès lors qu'il a travaillé 48 semaines (12 X 4) sur la période de référence. Une année totalisant 52 semaines, toute absence inférieure à 4 semaines sera sans incidence sur le droit à congés payés.

Comment faire en pratique ?

Le plus simple est de commencer à indiquer sur un calendrier les périodes non travaillées.

Ensuite, on procède à 3 calculs selon la règle des équivalences :

- calcul du nombre de mois entiers,
- calcul du nombre de périodes de 4 semaines
- calcul du nombre de période en jours

Le résultat de chaque période de calcul doit être arrondi au jour supérieur.

Enfin, on retient le résultat le plus favorable au salarié.

Exemple sur 3 mois :

Septembre	octobre	novembre	
1 M	1 J	1 D	Cas d'un salarié travaillant 5 jours par semaine.
2 M	2 V	2 L	
3 J	3 S	3 M	Calcul du nombre de jours de Congés payés acquis, déduction faite de ses absences pour maladie, en grisé dans le tableau :
4 V	4 D	4 M	
5 S	5 L	5 J	1/ Calcul par mois entier de travail <i>on ne compte qu'un mois complet de travail, du 4 septembre au 4 octobre</i>
6 D	6 M	6 V	
7 L	7 M	7 S	<i>soit $1 \times 2,5 = 2,5$ jours de congés arrondis à 3 jours</i>
8 M	8 J	8 D	
9 M	9 V	9 L	2/ Calcul par période de 4 semaines <i>on compte 8 semaines complètes de travail</i>
10 J	10 S	10 M	
11 V	11 D	11 M	<i>soit $8/4 \times 2,5 = 5$ jours</i>
12 S	12 L	12 J	
13 D	13 M	13 V	3/ Calcul par périodes en jours <i>on compte 56 jours de travail effectif</i>
14 L	14 M	14 S	
15 M	15 J	15 D	<i>soit 56/20 (car répartition de l'horaire hebdomadaire sur 5</i>
16 M	16 V	16 L	



17 J	17 S	17 M
18 V	18 D	18 M
19 S	19 L	19 J
20 D	20 M	20 V
21 L	21 M	21 S
22 M	22 J	22 D
23 M	23 V	23 L
24 J	24 S	24 M
25 V	25 D	25 M
26 S	26 L	26 J
27 D	27 M	27 V
28 L	28 M	28 S
29 M	29 J	29 D
30 M	30 V	30 L
	31 S	31 M

jours) X 2,5 = 7 jours

Le résultat le plus favorable est le décompte par période en jours :

Sur cette période, le droit à congé payé du salarié est donc de 7 jours

Si vous ne devez faire qu'un seul calcul, retenez celui en jours qui est toujours le plus favorable au salarié.

Prise des congés payés

1. Période de prise des congés

La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la cinquième semaine est fixée du 1er mai au 31 octobre. Toutefois les congés pourront être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

La date limite de prise des congés payés est fixée au 31 mai de l'année en cours.

Soit :

01/06/N

31/05/N+1

PERIODE DE REFERENCE- Acquisition des CP

PERIODE DE PRISE – Prise des CP

01/05/N+1

31/10/N+1

31/05/N+2

2. Fixation de l'ordre de départ en congés

L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits formulés par écrit par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe par écrit les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire d'un PACS), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi employeurs).

Sauf circonstances exceptionnelles, cette date devra être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1er avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

3. Modification des dates

L'ordre et les dates de départ en congé **ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ**, sauf en cas de **circonstances exceptionnelles** (raisons impératives pour la survie de l'agence ou circonstances familiales tout à fait imprévues et contraignantes)

4. Modalités de prise des congés

Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés, sachant que **les congés non pris au 31 mai de l'année en cours sont perdus**, sauf si ces congés n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur.

Toutefois, la loi et la jurisprudence permettent le report des congés dans les cas suivants : congé de maternité ou d'adoption, maladie, accident du travail ou maladie professionnelle.

Par principe, 12 jours ouvrables continus au minimum doivent être pris pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables : les jours de congés au-delà (la cinquième semaine de congés payés) ne peuvent pas en principe être accolés au congé principal.

5. Fractionnement des congés et jours supplémentaires

Entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, les salariés ont droit à un congé continu (dit congé principal) d'une durée maximale de 24 jours ouvrables (soit 4 semaines).

Le fait pour un salarié de fractionner, **sur demande de son employeur**, la prise de son congé principal de quatre semaines peut lui ouvrir droit à 1 ou 2 jours de congés supplémentaires.

L'attribution de jours de congés supplémentaires suppose que soient remplies les conditions suivantes :

- le fractionnement est à l'initiative de l'employeur,
- le salarié prend au minimum 12 jours ouvrables continus de congé principal entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- au 1^{er} novembre, il lui reste au moins 3 jours à prendre sur son congé principal

Attention : Les jours de congé dus en sus de 24 jours ouvrables (cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

01/06/N

31/05/N+1

PERIODE DE REFERENCE- Acquisition des CP

PERIODE DE PRISE – Prise des CP		
01/05/N+1	31/10/N+1	31/05/N+2
Au moins 12 jours ouvrables continus pris sur les 4 semaines de CP principal		Au moins 3 jours de congé principal restant à prendre



Le nombre de jours supplémentaires dû pour fractionnement dépend du nombre de jours de congé principal (on isole la 5^{ème} semaine) qu'il reste à prendre entre le 01/11/N+1 et le 31/05/N+2 :

Nombre de jours ouvrables de congé principal restant à prendre après le 31 octobre	Nombre de jours supplémentaires dus pour fractionnement
De 12 à 6 jours	2 jours
De 5 à 3 jours	1 jour
Moins de 3 jours	0 jour

Si le fractionnement est à l'initiative du salarié, il n'aura pas le droit à ces jours de fractionnement.

Décompte des congés pris

1. Premier jour de congé

Quand un salarié part en congé, le **premier jour ouvrable de congé à décompter est le premier jour où le salarié aurait dû travailler**, et non le jour chômé dans l'entreprise en raison de la répartition de l'horaire de travail.

Exemple

Cas d'un salarié qui travaille habituellement du lundi au vendredi, son congé hebdomadaire étant du samedi au dimanche.

S'il part en congé le vendredi soir, son congé ne commence à courir qu'à partir du lundi suivant.

S'il chôme habituellement le lundi et part en congé le samedi soir, son congé ne sera décompté qu'à partir du mardi suivant.



2. Dernier jour de congé

Le congé s'arrête **la veille du jour où le salarié doit reprendre son travail.**

Dans le même exemple

S'il souhaite ne pas venir travailler un vendredi, on décomptera 2 jours ouvrables, à savoir le vendredi et le samedi, dernier jour ouvrable avant son retour.

3. Situation des salariés à temps partiel

Acquisition : Un salarié à temps partiel acquiert les **mêmes droits à congés payés qu'un salarié à temps complet**, indépendamment de l'horaire pratiqué.

Exemple

Un salarié travaille 2 jours par semaine, le lundi et le mardi : il aura droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé.

Décompte : Le congé des travailleurs à temps partiel, comme celui de tout autre salarié, est décompté d'après le nombre de jours ouvrables compris dans la période de vacances, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de jours qui auraient été effectivement travaillés pendant cette période. On décompte les congés payés à partir du 1^{er} jour ouvrable qui aurait dû être travaillé jusqu'au jour ouvrable veille de la reprise incluse.

Exemple

un salarié **travaille 3 jours par semaine, le lundi, mardi et le vendredi**

Cas 1 : il s'absente à compter du lundi pour **1 semaine entière** : **il se verra décompter 6 jours** ouvrables de congés.

Cas 2 : il s'arrête de travailler le mardi soir et reprend son travail le lundi suivant : ses congés sont décomptés **à partir du vendredi** et, à ce titre, **il aura pris 2 jours ouvrables** de congés payés (vendredi et samedi).





		Cas 1	Cas 2
Lundi	Jour de travail	CP	Travail
Mardi	travail	CP	Travail
Mercredi	Jour de travail	CP	
Jeudi	travail	CP	
Vendredi	Non travaillé	CP	CP
Samedi	Non travaillé	CP	CP
Dimanche	Jour de travail		
Lundi	travail	Reprise : décompte 6 jours	Reprise : décompte 2 jours
Mardi	Repos hebdo		
	Repos hebdo		

4. Jour férié

L'intervention d'un jour férié chômé dans une période de congé a pour effet de prolonger d'une journée la période de congé, même si le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence. En revanche, le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Exemple

Un salarié partant en congé la semaine du 17 au 23 mai (le jeudi 20 étant férié) prendra 5 jours ouvrables de congés s'il reprend le travail le lundi 24 mai (ou 6 jours ouvrables s'il ne reprend que le mardi 25).

Lundi	17/05		CP	CP
Mardi	18		CP	CP
Mercredi	19		CP	CP
Jeudi	20	Jour Férié		
Vendredi	21		CP	CP
Samedi	22		CP	CP
Dimanche	23			
Lundi	24		CP	Reprise : décompte 5 jours
mardi	25		Reprise : décompte 6 jours	
mercredi	26			

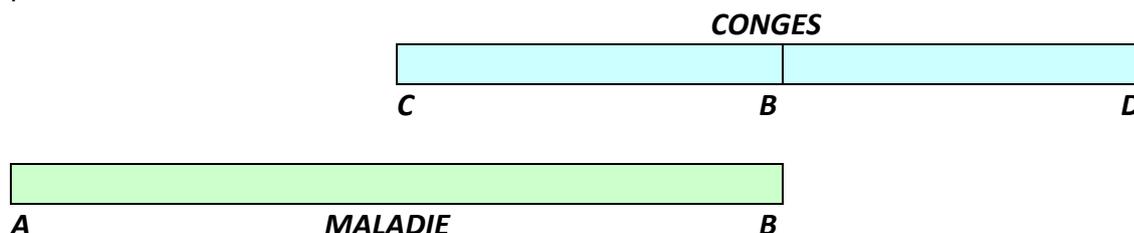


5. Absence pour maladie

■ Salarié malade avant son départ en congé

Le salarié absent du fait d'un arrêt maladie à la date de son départ en congé conserve ses droits à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement. De son côté, l'employeur est tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non pris du fait de l'arrêt de travail.

Exemple



De A à B : maladie

De B à D : congés

Les congés prévus de C à B seront pris à une date ultérieure

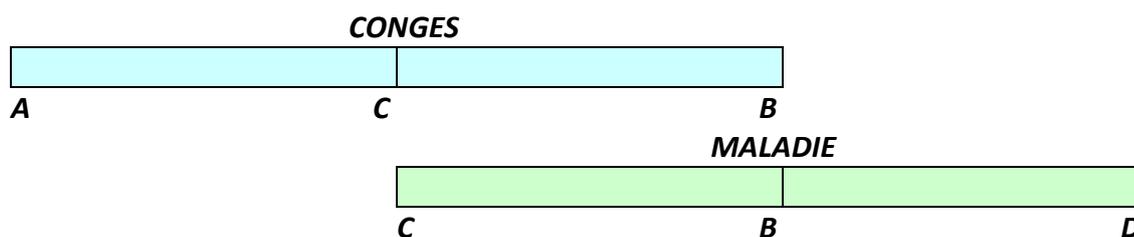
Enchaînement direct des congés après la maladie, pas d'obligation de reprise du travail

■ Salarié malade pendant ses congés

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés, il ne peut pas exiger de la part de l'employeur que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Attention : cette règle devrait évoluer en fonction de la jurisprudence communautaire. Le salarié devrait être considéré en maladie et devrait pouvoir prendre ses congés payés après.

Exemple



De A à B : congés

De B à D : maladie

De C à B : congés, pas de report des congés à une date ultérieure

6. Indemnisation des congés payés

L'article 39 de la convention collective précise que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.



Deux méthodes existent donc pour calculer l'indemnité de congés payés : la règle du dixième de la rémunération et la règle du maintien de salaire. Il convient de comparer le résultat obtenu avec les deux règles et de prendre le montant le plus favorable au salarié.

■ Règle du dixième de la rémunération

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité est la rémunération brute perçue par le salarié, au cours de la période d'acquisition des congés payés (période de référence), en contrepartie de son travail personnel, présentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois des périodes de congés et des périodes de travail (tel que salaire brut, majoration pour heures supplémentaires, commissions liées à l'activité personnelle du salarié...). La formule de calcul est la suivante :

$$\left(\frac{\text{rémunération perçue au cours de la période de référence}}{\text{nombre de jours de congés acquis sur cette période}} \times \text{nombre jours de congés pris} \right) \times 10 \%$$

■ Règle du maintien de salaire

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant sa période de congés. Elle est calculée en fonction du salaire perçu pendant la période précédant le congé.

Les éléments de rémunération à prendre en considération sont les mêmes que ceux retenus pour l'application de la règle du dixième. La formule de calcul est la suivante :

$$\frac{\text{rémunération perçue le mois précédant les congés}}{26} \times \text{nombre de jours de congés pris}$$

Exemple de calcul

Un salarié prend des vacances du 03/08/20 au 21/08/20 inclus soit 17 jours ouvrables de congés payés. Ces congés sont pris sur la période d'acquisition du 01/06/2019 au 31/05/2020. Sur cette période, son salaire brut a été de 21 775 €. Il perçoit au mois de juillet 2020 un salaire brut de 1814,58 €.

L'indemnité de congés payés se calcule de la façon suivante :

- Règle du dixième : $[(21775 / 30) \times 17] \times 10\% = 1\,233,92 \text{ €}$

- Règle du maintien de salaire : $1\,814,58 / 26 \times 17 = 1\,186,46 \text{ €}$

L'indemnité de congés payés pris sera donc égale à 1 233,92 €.

Remarque : Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, vous devez lui régler les congés payés restants à prendre. Cette indemnité, appelée indemnité compensatrice de congés payés, est calculée en utilisant les mêmes formules que celles énoncées ci-dessus.