

→ **Cas particulier du jour férié qui coïncide avec le jour de repos hebdomadaire** (le jour de repos hebdomadaire n'a pas le caractère de jour ouvrable) :

Il convient dans cette hypothèse de distinguer deux catégories de salariés :

- Les salariés recrutés avant le 2 décembre 2011 et qui remplissent les conditions pour bénéficier du droit aux avantages individuels acquis (c'est-à-dire avoir été recrutés avant le 2 décembre 2011 et avoir bénéficié des anciennes dispositions conventionnelles avant le 2 décembre 2011 ou bien en avoir bénéficié à partir du 2 décembre 2011 à un moment quelconque entre le 2 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012).

Dans ce cas, le salarié a pris sur une semaine 6 jours ouvrables de congés mais va bénéficier du repos compensateur prévu par l'ancien titre 11 de la CCN 51 au titre des avantages individuels acquis.

- Les salariés recrutés à partir du 2 décembre 2011 qui ne peuvent pas prétendre au bénéfice des avantages individuels acquis :

Dans ce cas, le salarié a pris sur une semaine 6 jours ouvrables de congés. Le salarié ne peut prétendre à aucune récupération.

18. Un salarié peut-il prendre moins de 18 jours ouvrables en continu au cours de la période de prise des congés payés fixée par la CCN51 du 1^{er} mai au 31 octobre ?

*Article L.3141.18 du code du travail
Article 09.03.1 de la CCN 51*

Sous réserve des dispositions de l'article 09.03.1 un salarié peut prendre moins de 18 jours ouvrables de congés payés.

En revanche, il ne saurait prendre moins de 12 jours ouvrables dès lors qu'il a acquis au minimum ce nombre de jours dans la mesure où il s'agit d'une règle d'ordre public.

Aux termes de l'article 09.03.1 de la CCN 51 des dérogations sont possibles à la prise des 18 jours ouvrables en continu.

- Si la dérogation est mise en œuvre par l'employeur elle devra impérativement être motivée et revêtir un caractère exceptionnel.
- Si la dérogation est souhaitée par le salarié ce dernier n'a aucune justification à fournir à l'appui de sa demande.

19. Sur quelle période les salariés peuvent-ils prendre leurs congés payés ?

*Article L.3141.12 du code du travail
Article L.3141.13 du code du travail
Article 09.03.1 de la CCN 51*

La CCN 51 précise (article 09.03.1) que la « période normale des congés annuels s'étend pour chaque année du 1^{er} mai au 31 octobre ».

Toutefois les salariés peuvent prendre les congés qu'ils ont acquis à une autre période sous réserve que l'employeur en soit d'accord.

20. Est-il possible de fractionner les congés payés et quelles en sont les conséquences ?

*Articles L.3141.17, L.3141.18 et L.3141.19 du code du travail
Article 09.03.4 de la CCN 51*

Les congés payés comportent une partie dite principale qui s'entend hors 5^{ème} semaine.

CONGES PAYES

LA PRISE DES CONGES PAYES

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
I. LES MODALITES DE REPARTITION DES CONGES PAYES	3
1. LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES.....	3
2. LA REGLE DES 4 SEMAINES + 1 SEMAINE	4
<i>Le fractionnement du congé principal de 4 semaines</i>	<i>4</i>
- Les conditions du fractionnement	4
- Les jours de congés supplémentaires résultant, dans certains cas, du fractionnement.....	5
- Les exceptions à l'acquisition des jours de fractionnement.....	5
<i>La 5ème semaine</i>	<i>6</i>
3. LE REPORT DES CONGES PAYES.....	7
<i>Le principe général : faire prendre les congés.....</i>	<i>7</i>
<i>Les cas de report obligatoire des congés.....</i>	<i>8</i>
• Le report des congés payés du fait d'un problème de santé	8
• Le report des congés payés suite à un congé.....	8
• Le compte épargne temps	9
• Les salariés des DOM TOM	9
4. LES CONGES PAYES PRIS PAR ANTICIPATION	9
II. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES.....	10
1. UN DECOMPTE EN JOURS : INTERDICTION DU DECOMPTE EN HEURES.....	10
2. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRABLES.....	10
3. LE DECOMPTE EN JOURS OUVRES	13
4. ASSURER L'EQUITE ENTRE LES SALARIES (« REGLE DES 5 SAMEDI »)	15
5. LE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES INCLUANT UN JOUR FERIE	16
➤ <i>Décompte en jours ouvrables.....</i>	<i>16</i>
6. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL)	18
7. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES EN CDD (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL) .	19
8. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES PRESENT DANS PLUSIEURS STRUCTURES APF	

technique sont appliquées (notamment sur le décompte des jours fériés).

4. ASSURER L'EQUITE ENTRE LES SALARIES (« REGLE DES 5 SAMEDI »)

Le Code du Travail et la jurisprudence n'imposent pas de poser 5 samedi sur les 30 jours ouvrables de congés. Toutefois le fractionnement des congés payés sur des périodes inférieures à la semaine peut aboutir à un traitement inéquitable des salariés dans 2 situations :

- du fait du décompte du samedi lorsque les congés sont décomptés en jours ouvrables,
- du fait du décompte des jours non travaillés par les salariés à temps partiel (que les congés soient décomptés en jours ouvrables ou en jour ouvrés de l'établissement).

Exemples de fractionnements inéquitables si un salarié ne pose pas 5 samedi (calcul en jour ouvrable) :

Un salarié, travaillant du lundi au vendredi inclus, a un solde de congés de 18 jours, il demande ensuite le lundi en congé pendant 18 semaines d'affilée.

L'un de ses collègues, travaillant sur le même rythme, pose quant à lui ses 30 jours de congés par semaines complètes (4 semaines l'été, une semaine l'hiver).

Au total, ils cumuleront bien, l'un et l'autre, 30 jours ouvrables.

Néanmoins, le 1er salarié bénéficiera ainsi comparativement de 3 jours de congés supplémentaires par rapport au deuxième (auquel il sera décompté 5 « samedis » contrairement à son collègue à qui l'on aura décompté seulement 2 samedis).

Exemples de fractionnements inéquitables si un salarié à temps partiels ne pose pas 5 jours non travaillés -exemple : le mercredi (calcul en jour ouvrable ou en jour ouvré):

Un établissement décompte les CP en jours ouvrés. Un salarié à temps partiel ne travaille pas le mercredi. En cas de pose des congés à compter du lundi avec reprise le jeudi, 3 jours de congés doivent être décomptés. En cas de congés le jeudi, vendredi, seuls 2 jours de congés sont décomptés. Si le salarié pose tous ses congés payés en fin de semaine, il bénéficiera de 5 jours de congés « effectifs » de plus que le salarié qui a posé des semaines complètes.

Un établissement décompte les CP en jours ouvrables. Un salarié travaille les lundi et vendredi. S'il pose des congés uniquement le vendredi, il n'a besoin que de 2 jours ouvrables (vendredi samedi), s'il pose ses congés le lundi, il a besoin de 4 jours ouvrables...

☞ Préconisations :

Afin d'éviter des situations inéquitables, il appartient à la direction de la structure de fixer des règles de prise des congés payés afin de s'assurer du respect du principe d'égalité entre les salariés. Il ne s'agit pas d'une règle imposée par la loi ou la jurisprudence mais d'une règle d'équité.

Il est possible :

- soit de poser une règle selon laquelle les congés payés se prennent par semaine entière,
- soit, de refuser une demande de congés qui serait source d'inéquité : l'employeur étant

décideur ultime en la matière (ce refus étant motivé par le souci d'équité)

- soit, d'exiger que 5 « samedis » (**ni plus, ni moins**) soient positionnés dans les dates de congés pris par période de référence. En effet, cette règle des 5 « samedis » (car 5 semaines de congés payés) préserve l'équité entre les salariés.

Il faudra faire de même pour les salariés ne travaillant pas tous les jours de la semaine : si un salarié ne travaille pas le mercredi, il faudra s'assurer qu'il pose 5 mercredi (outre les 5 samedis).

Des règles particulières existent lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un jour habituellement non travaillé par le salarié (cf. infra)

5. LE DECOMPTE DES JOURS DE CONGES INCLUANT UN JOUR FERIE

➤ Décompte en jours ouvrables

- Règle générale

Pour toutes les structures hors EA :

Lorsqu'un jour férié survient un jour habituellement ouvrable pendant les congés payés, **il n'est pas décompté comme jour de congé payé**, que le jour férié soit chômé ou non dans la structure.¹⁰

Le salarié ne peut pas prétendre à bénéficier en plus d'un droit à récupération au titre du régime juridique des jours fériés prévu par la CCN 51.

Exemple

Un salarié pose une semaine de congés payés du 13 au 19 juillet. Le 14 juillet est férié. Il s'agit d'un mardi. Les jours ouvrables à décompter durant cette semaine seront donc les suivants : lundi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi.

Le décompte des jours ouvrables de congés payés s'établira donc à 5 jours au titre de cette période (au lieu de 6 pour une semaine "classique").

Pour les EA :

Les jours fériés chômés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, et ne sont donc pas comptabilisés dans les congés payés. Ainsi une semaine de congés payés comprenant un jour férié chômé correspond à 5 jours ouvrables de congés (au lieu de 6).

A l'inverse, **lorsque le jour férié est travaillé** par le personnel de l'EA, il est considéré comme un jour ouvrable et comptabilisé dans les congés payés. Ainsi une semaine de congés

¹⁰ La Cour de cassation a en effet jugé que lorsque la convention collective prévoit que les salariés travaillant un jour férié bénéficient d'un repos d'égale durée, les jours fériés ne peuvent pas avoir le caractère de jour ouvrable et être décomptés dans les jours de congés payés.

payés comprenant un jour férié travaillé dans l'EA correspond à 6 jours ouvrables de congés. La contrepartie du jour férié travaillé (récupération ou majoration de salaire du jour férié - 50%) devra lui être appliqué comme aux salariés ayant travaillé le jour férié.

- **Particularité du jour férié tombant un jour ouvrable habituellement non travaillé (le samedi en général, ou les jours ouvrables non travaillés par les salariés à temps partiel)**

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable habituellement non travaillé, il ne va pas être décompté au titre des congés payés : on ne compte que 5 jours ouvrables de congés sur la semaine (au lieu de 6). **La question est de savoir comment combiner cette règle avec celle dite des « 5 samedi »**, c'est-à-dire de déterminer si le jour de congé supplémentaire dont bénéficie ainsi le salarié doit être posé un jour travaillé ou non travaillé par le salarié.

Il convient d'assurer l'équité entre les salariés régis par le même statut qu'ils soient en congés ou qu'ils travaillent ; en conséquence :

- Si le salarié bénéficie de la récupération des jours fériés prévue par la CCN 51 *avant* la recommandation patronale : les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié ont droit à la récupération du jour férié. En conséquence, les salariés en congés cette même semaine ne se voient décompter que 5 jours ouvrables de congés et poseront effectivement leur « 6^{ème} jour ouvrable de congés » ultérieurement. Il s'agit d'une exception à la « règle des 5 samedi » : le salarié n'aura que 4 jours de congés tombant un samedi.

Exemple : un salarié a posé 5 semaines de congés, incluant le samedi 1^{er} mai. Le samedi 1^{er} mai n'est pas décompté au titre des congés payés puisqu'il s'agit d'un jour férié. Toutefois, le salarié va bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, qu'il va pouvoir poser un jour ouvrable qui ne sera pas obligatoirement un samedi.

- si le salarié ne bénéficie pas de la récupération des jours fériés tombant un jour de repos (EA : dans tous les cas ; autres structures : salariés embauchés à compter du 2 décembre 2011). Les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié n'ont pas effectivement bénéficié du jour férié (puisque'il est tombé un samedi, jour non travaillé). En conséquence, les salariés en congés cette même semaine devront respecter la règle des 5 samedi.

Exemple : un salarié a posé 5 semaines de congés, incluant le samedi 1^{er} mai. Le samedi 1^{er} mai n'est pas décompté au titre des congés payés puisqu'il s'agit d'un jour férié. Toutefois, le salarié devra poser son jour de congé « décalé » un samedi pour respecter la règle d'équité avec les autres salariés (vis-à-vis des salariés qui ont le même statut et qui ont travaillé cette semaine-là).

Le même raisonnement va s'appliquer pour les salariés qui ne travaillent pas tous les jours de la semaine, pour le jour non travaillé.

- **Particularité du jour férié tombant le jour de repos hebdomadaire (dimanche en général) inclus dans les congés payés**

Pour les structures autres que les EA, les salariés embauchés avant le 2 décembre 2011 et

ayant bénéficié de la récupération des jours fériés avant le 2 décembre 2012, vont bénéficier du repos compensateur prévu par l'ancien titre 11 de la CCN 51 au titre des avantages individuels acquis.

Ainsi sa semaine de congés payés comptera 6 jours ouvrables, et il bénéficiera du repos compensateur en sus.

➤ **Décompte en jours ouvrés**

Les jours fériés survenant pendant les congés payés un jour habituellement ouvrés ne sont pas décomptés. Ainsi la semaine de congés payés comptera 4 jours ouvrés de congés payés au lieu de 5.

Il existe une règle particulière de décompte lorsqu'une période de congés payés comprend un **jour férié tombant un jour ouvrable mais non ouvré** (c'est à dire le samedi).

En effet, si un salarié pose une semaine de CP et que le samedi est un jour férié, les règles habituelles de décompte aboutissent à compter 5 jours ouvrables de CP (le samedi n'est pas compté car il est férié) et 5 jours ouvrés également (le samedi n'est pas décompté puisqu'il n'est jamais travaillé).

5 jours seraient donc décomptés selon l'une ou l'autre des 2 méthodes pour une même durée d'absence.

Pour que le décompte en jours ouvrés soit équitable, le salarié doit bénéficier d'un jour de congé supplémentaire, dès lors qu'il aurait effectivement bénéficié d'un jour de congé supplémentaire avec le décompte en jours ouvrables.

Il convient donc d'appliquer les mêmes règles que pour le décompte en jour ouvrable (cf ci-dessus).

Exemple: Si le salarié bénéficie de la récupération des jours fériés prévue par la CCN 51 avant la recommandation patronale : les salariés qui travaillent la semaine comprenant un samedi férié ont droit à la récupération du jour férié. En conséquence, les salariés en congés cette même semaine se voient décompter 5 jours ouvrés de congés et bénéficient d'un jour de congé supplémentaire. Ils n'auront pas droit à la récupération du jour férié en plus.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de la récupération des jours fériés, il convient de procéder comme d'habitude : 5 jours de congés sont décomptés.

6. LE DECOMPTE DES CONGES PAYES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL (ARTICLE L1242-16 DU CODE DU TRAVAIL)

Pour rappel, le salarié à temps partiel acquiert les mêmes droits à congés payés que le salarié à temps plein (soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif), puisque la durée des congés acquis est indépendante de la durée du travail et des rythmes et modes d'organisation du travail.