

Congés Payés

***Articles 22 et 23
CCN n°3241***



Fédération Nationale de l'Habillement
Boutiques de mode indépendantes



Sommaire

1. Ouverture des droits aux congés payés.....	3
• Qui a droit aux congés payés ?	3
• Quand s'ouvre le droit aux congés payés ?	3
2. Durée des congés payés	4
• A combien de jours de congés payés ont droit vos salariés ?	4
• Qu'est ce que la période de référence ?.....	4
• Existe-t-il des congés supplémentaires pour certains salariés ?	5
• Quels sont les périodes de travail effectif ou assimilées pour le calcul des droits aux congés payés ?	6
3. Décompte des congés payés.....	8
• Comment sont décomptés les congés payés ?	8
• Quid des salariés à temps partiel ?	9
4. Attribution des congés payés	10
• Quand doivent être pris les congés payés ?	10
• Les congés payés non pris peuvent-ils être reportés ?.....	10
• Qu'est-ce que le fractionnement et quand vos salariés y ont-ils droit ?.....	10
5. Dates de départ en congés payés	12
• Qui fixe l'ordre des départs en congés payés ?	12
• Quand doit-être fixé l'ordre des départs en congés payés ?.....	12
• Comment doit-être fixé l'ordre des départs en congés payés pour le congé principal ?.....	12
• Une fois fixés, l'ordre des départs en congé peut-il être modifié ?	12
6. Indemnité de congés payés	13
• Comment est calculée l'indemnité de congés payés ?	13

1. Ouverture des droits aux congés payés

• Qui a droit aux congés payés ?

Le droit aux congés payés concerne tous vos travailleurs ayant le statut de « salarié » (Article L. 3241-1 du Code du travail), peu importe :

- ▶ La nature de leur contrat de travail (CDI, CDD ...)
- ▶ Leur catégorie professionnelle (Employé, Agent de Maîtrise ou Cadre)
- ▶ Leur durée du travail (temps complet ou temps partiel)



Quid des stagiaires ?

Les stagiaires ne sont pas des salariés. Toutefois, lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisations d'absences. A noter qu'il ne s'agit pas de congés payés : la rémunération de ces congés est donc facultative (Article L. 124-13 de l'Education).

• Quand s'ouvre le droit aux congés payés ?

Le droit aux congés payés de vos salariés s'ouvre automatiquement **dès leur premier jour de travail** (Article L. 3241-12 du Code du travail).



Vos salariés en période d'essai acquièrent des jours de congés payés : si vous rompez leur période d'essai, vous devez leur verser une **indemnité compensatrice** de congés payés.



Depuis la loi « El Khomri » n° 2016-1088 du 8 août 2016, vos salariés peuvent prendre leurs congés payés dès leur embauche.



2. Durée des congés payés

• A combien de jours de congés payés ont droit vos salariés ?

En principe, les congés payés doivent être décomptés en jours ouvrables. Néanmoins, ils peuvent être décomptés en jours ouvrés, à condition que ce régime ne soit pas moins favorable aux salariés.

Lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrables

- Les salariés bénéficient de **2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail** chez le même employeur, soit **30 jours ouvrables au total (5 semaines)**, pour une année de travail complète sur la période de référence (Article L. 3241-3 du Code du travail).
- **Jours ouvrables** = tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire (généralement le lundi) est considéré comme un jour ouvrable (Cass. Soc. 18 janv. 2006, n°04-41.746).



Quid des jours de congés payés qui ne sont pas en nombre entier ?

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur (Article L. 3141-7 du Code du travail). Par exemple, si votre salarié a travaillé 3 mois et demi dans votre entreprise, il a droit à 9 jours ouvrables de congés payés ($2,5 \times 3,5 = 8,75$ arrondis à 9).

Lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrés

- **Jours ouvrés** = Tous les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si tous les salariés ne travaillent pas forcément tous ces jours-là.
- **Exemple** : Une boutique est ouverte du mardi au samedi (5 jours par semaine). Les salariés bénéficient de 2,083 jours ouvrés de congés payés par mois de travail, soit 25 jours ouvrés au total, pour une année de travail complète sur la période de référence.



Quid de vos salariés à temps partiels ?

L'acquisition est **identique**, que votre salarié soit à temps complet ou à temps partiel.

• Qu'est ce que la période de référence ?

La période de référence est la **période pendant laquelle votre salarié doit avoir travaillé pour avoir droit aux congés payés**. Cette période ne coïncide pas avec l'année civile.



Depuis la loi « El Khomri » n° 2016-1088 du 8 août 2016, le début de la période de référence prise en compte pour l'acquisition des congés payés peut être fixé par un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou accord de branche (Article L. 3141-10 du Code du travail). Tel n'est pas le cas de la CCN n°3241.

A défaut d'accord, la période de référence débute le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de l'année en cours. Pour cette année par exemple, la période de référence débute le 1^{er} juin 2017 et se termine le 31 mai 2018.



Quid de vos salariés arrivés en cours d'année ?

La période de référence débute à leur date d'arrivée dans votre entreprise.

- Existe-t-il des congés supplémentaires pour certains salariés ?

Salariés avec plus de 20 ans d'ancienneté

Vos salariés ayant **plus de 20 ans d'ancienneté** bénéficient des jours de congés payés supplémentaires suivants :

- ▶▶ Entre 20 et 25 ans d'ancienneté : **1 jour** supplémentaire
- ▶▶ Entre 25 et 30 ans d'ancienneté : **2 jours** supplémentaires
- ▶▶ Après 30 ans d'ancienneté : **3 jours** supplémentaires

(Article 22 CCN n°3241)

Salariés de moins de 21 ans

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, **vos salariés de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un **congé de 30 jours ouvrables**. Toutefois, **aucune rémunération ne leur est due pour ces congés supplémentaires**, c'est-à-dire ceux octroyés en plus de ceux acquis au titre du travail accompli au cours de la période de référence (Article L. 3164-9 du Code du Travail).

Salariés de moins de 21 ans avec enfant(s) à charge

Vos salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de :

- ▶ **2 jours** de congés payés supplémentaires rémunérés **par enfant à charge**. Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour lorsque le congé légal acquis n'excède pas lui-même 6 jours.

Vos salariés d'au moins 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de :

- ▶ **2 jours** de congé supplémentaire **par enfant à charge s'ils n'ont pas acquis la totalité de leurs congés**, le cumul des congés supplémentaires et du congé annuel ne pouvant dépasser 30 jours ouvrables (Article L 3141-8 du Code du Travail).



Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours (ou sans condition d'âge s'il est en situation de handicap).

Salariés qui ont fractionné leur congé principal

Voir pages 10 et 11.

- **Quels sont les périodes de travail effectif ou assimilées pour le calcul des droits aux congés payés ?**

Le droit à congés payés repose sur la notion **de travail effectif chez le même employeur**, c'est-à-dire les périodes réellement travaillées par votre salarié dans votre entreprise (Cass. Soc., 16 déc. 1981, n°79-42.472), ce qui inclut **la période d'essai** et **le préavis**.

Périodes assimilées à du temps de travail effectif

- Congés payés
- Périodes de suspension de contrat de travail pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an
- Congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- Congé pathologique
- Congés pour événements personnel
- Contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires
- Journée de participation pour appel de préparation à la défense nationale
- Périodes de maintien ou de rappel au service national
- Congés de formation économique, sociale et syndicale
- Congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- Temps passé aux prud'hommes en tant que conseiller prud'homal
- Temps passé en tant qu'administrateur de la sécurité sociale
- Temps passé en tant que membre de comités techniques régionaux ou

(Article 23 CCN n°3241, Article L. 3141-5 du Code du travail, Cass. Soc., 3 juil. 2012, n°08-44.834).

Périodes non assimilées à du temps de travail effectif

- Périodes de suspension de contrat de travail pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle d'une durée ininterrompue de plus d'un an
- Jours de grève
- Congé sans solde
- Congé sabbatique
- Congé parental d'éducation
- Congé de présence parentale



Quid des périodes de suspension du contrat de travail maladie non professionnelle ?

- **En droit français** : les périodes de maladie non professionnelle (avec ou non maintien de salaire) **n'ouvrent pas droit aux congés payés**, sauf si la Convention Collective (tel n'est pas le cas de la CCN n°3241), le règlement intérieur, les usages ou le contrat de travail le prévoit (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285).

- **En droit européen** : les périodes de maladie non professionnelle **ouvrent droit aux congés payés** (Article 7 de la directive européenne n°2003/88 :CE du 4 novembre 2003).

Aussi, nous vous conseillons d'assimiler les périodes de maladie non professionnelle à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.



3. Décompte des congés payés

• Comment sont décomptés les congés payés ?

En principe, les congés payés doivent être décomptés en jours ouvrables. Néanmoins, ils peuvent être décomptés en jours ouvrés, à condition que ce régime ne soit pas moins favorable aux salariés.

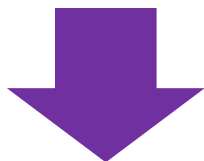
Lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrables

- **Jours ouvrables** = tous les jours de la semaine sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire (généralement le lundi) est considéré comme un jour ouvrable (Cass. Soc. 18 janv. 2006, n°04-41.746).



Premier jour de congé à décompter : premier jour où votre salarié aurait dû travailler.

Ensuite, sont décomptés tous les jours ouvrables de la période d'absence.



Dernier jour de congé à décompter : dernier jour ouvrable compris dans la période de congés, peu importe qu'il ne soit pas travaillé habituellement par votre salarié.

Exemple : Un salarié travaille du mardi au samedi inclus, son jour de repos hebdomadaire étant le lundi. Il part en congé le samedi 15 juillet 2017 au soir pour revenir le mardi 25 juillet au matin. Le premier jour à décompter est le premier jour qui aurait dû être travaillé, donc le mardi 18 juillet. Puis, on décompte tous les autres jours ouvrables de la période c'est à dire le mercredi 19, jeudi 20, vendredi 21, samedi 22 et le lundi 24 juillet, soit 6 jours.

Lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrés

- **Jours ouvrés** = Tous les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si tous les salariés ne travaillent pas forcément tous ces jours-là.



Premier jour de congé à décompter : premier jour où votre salarié aurait dû travailler.

Ensuite, sont décomptés tous les jours ouvrés de la période d'absence.



Dernier jour de congé à décompter : dernier jour ouvrable compris dans la période de congés travaillé habituellement dans votre entreprise peu importe qu'il soit travaillé habituellement par votre salarié.

Exemple : Une boutique est ouverte du mardi au samedi (5 jours par semaine). Un salarié travaille ces mêmes jours. Il part en congé le samedi 15 juillet 2017 au soir pour revenir le mardi 25 juillet au matin. Le premier jour à décompter est le premier jour qui aurait dû être travaillé, donc le mardi 18 juillet. Puis, on décompte tous les autres jours ouvrés de la période c'est à dire le mercredi 19, jeudi 20, vendredi 21 et samedi 22 juillet, soit 5 jours.

• Quid des salariés à temps partiel ?

Le décompte des congés payés pour vos salariés à temps partiel se fait **de la même manière que pour vos salariés à temps complet**. Aussi, il sera décompté autant de jours de congés pour votre salarié à temps partiel qui part en congés durant une certaine période que pour votre salarié à temps plein qui part en congés durant la même période (c'est logique puisque votre salarié à temps partiel acquiert autant de jours de congés que votre salarié à temps complet).



Ce modèle est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et il ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

4. Attribution des congés payés

• Quand doivent être pris les congés payés ?

Les congés payés doivent être pris en deux temps :

« Congé principal » de quatre semaines

- ▶ Pendant la période de prise du congé principal du 1^{er} mai au 31 octobre, votre salarié doit bénéficier d'au moins 12 jours ouvrables minimum de façon continue.
- ▶ Sauf dérogation, votre salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés payés consécutifs (soit 4 semaines).



Période de pose du congé principal

Cinquième semaine

- ▶ Elle peut être prise pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.



Période de pose de la cinquième semaine

• Les congés payés non pris peuvent-ils être reportés ?

Si votre salarié n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit et dont il n'a pas sollicité le report, il les perd à la fin de la période de prise, sauf lorsqu'il se situe dans l'un des cas légaux, et notamment :

- ▶ **Congé maternité** ou adoption
- ▶ **Maladie** (d'origine professionnelle ou non)
- ▶ **Accident du travail**
- ▶ **Accident de trajet**

En dehors de ces cas, ni vous ni votre salarié ne peut exiger le report des congés payés non pris, sauf si vous êtes tous les deux d'accord sur ce point. Cette possibilité ne doit être réservée qu'à des situations exceptionnelles puisqu'elle constitue une dérogation au dispositif légal.

• Qu'est-ce que le fractionnement et quand vos salariés y ont-ils droit ?

Le fractionnement ne peut être imposé ni par vous ni par votre salarié mais doit résulter d'un accord entre vous deux.

Ce modèle est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et il ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

Le congé principal

Lorsque votre salarié (qui a acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés) **prend une fraction de son congé principal entre le 1^{er} novembre et le 30 avril, il bénéficie de jours de fractionnement :**

- ▶ **1 jour** supplémentaire s'il lui reste entre 3 et 5 jours, en plus de la cinquième semaine
- ▶ **2 jours** supplémentaires s'il lui reste au moins 6 jours, en plus de la cinquième semaine

Exemple : Un salarié a cumulé 30 jours ouvrables de congés payés. Il prend uniquement 18 jours ouvrables du 3 au 23 juillet 2017. Aussi, il bénéficiera de 2 jours supplémentaires de fractionnement (en enlevant la cinquième semaine de 6 jours, il lui reste $30 - 18 - 6 = 6$ jours).

Lorsque la demande de fractionnement du congé principal provient de votre salarié, vous pouvez accepter en lui demandant de renoncer aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement auxquels il a en principe droit. Pour ce faire, voici un modèle de courrier de demande de votre salarié de neutralisation des congés payés supplémentaires pour fractionnement :

<Nom>

<Adresse>

<Code postal Ville du salarié>

Lettre recommandée avec AR

<Madame, Monsieur>

Ainsi que nous en sommes convenus le <date>, je prendrai une partie de mes congés payés, en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, aux dates suivantes : <dates>.

Ce calendrier ayant été fixé à ma demande, je vous confirme que je renonce aux jours de congés supplémentaires qui devraient m'être octroyés en raison de ce fractionnement, en vertu de l'article L3141-19 du Code du Travail.

Veuillez agréer, <Madame, Monsieur>,

<Signature du salarié>

La cinquième semaine

La cinquième semaine de congés payés peut être prise à l'intérieur ou en dehors de la période légale du 1er mai au 31 octobre. Elle peut être fractionnée, sans ouvrir droit à des jours de congés supplémentaires pour fractionnement.

Ce modèle est destinée à vous informer sur la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (CCN n°3241 – IDCC 1483). Il doit être adapté aux spécificités de votre entreprise et il ne se substitue pas à l'avis juridique de votre conseil.

5. Dates de départ en congés payés

• Qui fixe l'ordre des départs en congés payés ?

En tant qu'**employeur**, c'est à vous de fixer l'ordre des départs en congés payés de vos salariés.

• Quand doit-être fixé l'ordre des départs en congés payés ?

Le calendrier du congé principal doit être établi **avant le 15 mars de chaque année** (Article 22 CCN n°3241).

• Comment doit-être fixé l'ordre des départs en congés payés pour le congé principal ?

Pour établir l'ordre des départs en congés payés, vous devez tenir compte :

- ▶ Autant que possible des **congés scolaires** pour vos salariés qui ont des enfants scolarisés (Article 22 CCN n°3241)
- ▶ De **vos salariés conjoints travaillant dans la même entreprise**. Ces derniers ont droit à un congé simultané (Article 22 CCN n°3241)
- ▶ Des **possibilités de congés des conjoints de vos salariés ne travaillant pas dans la même entreprise**
- ▶ De **l'ancienneté** de vos salariés

• Une fois fixés, l'ordre des départs en congé peut-il être modifié ?

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur **ne peuvent être modifiés dans un délai de 2 mois** avant la date prévue au départ (Article 22 CCN n°3241).



6. Indemnité de congés payés

• Comment est calculée l'indemnité de congés payés ?

Pour calculer l'indemnité de congés payés, vous devez comparer le résultat de deux modes de calculs et **retenir celui le plus favorable à votre salarié** :

- ▶ **Méthode du 1/10 (ou règle du 1/10)** : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10 %
- ▶ **Méthode du maintien de salaire** : il s'agit de calculer le « salaire théorique » que votre salarié aurait perçu s'il était venu travailler.

A noter ! Cette comparaison doit également être effectuée s'agissant des congés supplémentaires pour ancienneté prévus par l'article 22 de la convention collective.

