

NOTE D'INFORMATION

Social & Paie



CONSEIL · PAIE · FORMATION
RESSOURCES HUMAINES

SOMMAIRE

1

Les congés payés :

- 1) *Comment se fait l'acquisition des congés payés légaux*
- 2) *Fractionnement des congés payés*
- 3) *Organiser la fixation et la prise des congés payés légaux*

2

La journée de Solidarité

3

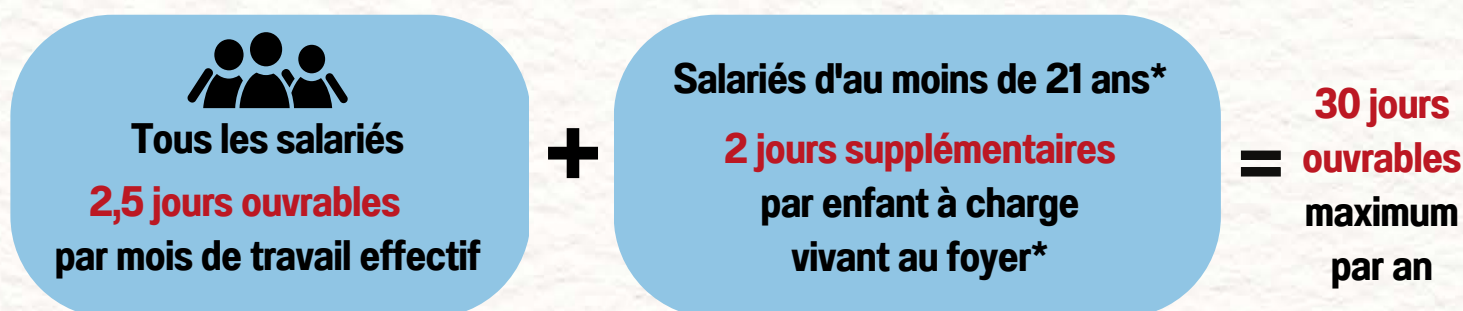
La gestion des jours fériés

LES CONGES PAYES

1- Comment se fait l'acquisition des congés payés légaux

Combien de jours acquièrent les salariés ?

De juin 2022 à Mai 2023*





En cas d'affiliation à une caisse de congé, l'année de référence débute le 1er avril


* Enfant à charge = -15 ans ou en situation de handicap


* Pour les salariés de - 21 ans, il existe un régime spécifique, mais les situations visées sont rares


Quelles périodes sont considérées comme du temps de travail effectif ?

- 

Les suspensions du contrat de travail, dans la limite d'un an ininterrompue, pour cause d'AT ou MP
 - 

Les congés payés
 - 

Le service national
 - 

Les congés maternité, paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption
- 
 - Les repos obligatoires dus en contreparties d'heures effectuées > du contingent d' HS
 - Les repos résultant d'un accord d'aménagement du temps de travail > à la semaine

Quelle est l'incidence des absences en cours de période ?

Réduction strictement proportionnelle des droits à congés payés



Les absences doivent être retraitées en application de la règle des équivalences

30 jours de congés payés

=

12 mois ou 48 semaines CP inclus ou 288 jours* de travail effectif

↳ Un salarié absent un mois peut bénéficier d'un droit à CP complet car il justifie d'au moins 48 semaines de travail effectif

**Ce nombre peut varier selon le nombre de jours hebdomadaires de répartition de l'horaire de travail*



Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

2- Fractionnement des congés payés

Le salarié qui a acquis tous ses congés payés (30 jours ouvrables) peut prendre **24 jours ouvrables à la suite maximum**

FRACTIONNER LES 24 JOURS OUVRABLES DU CONGÉ PRINCIPAL

L'employeur ou le salarié peut fractionner le congé principal d'une durée **d'au moins 12 jours et de 24 jours maximum**

NE PAS FRACTIONNER LES 24 JOURS OUVRABLES DU CONGÉ PRINCIPAL

L'employeur n'est **pas tenu** d'accepter une demande de congé fractionné. Il peut fixer les 4 semaines d'été **à la suite**



L'accord du salarié est obligatoire pour fractionner le congé principal (sauf en cas de fermeture pour congés payés). L'employeur ou le salarié, si l'employeur accepte sa demande, peut **fractionner** la 5ème semaine.

La 5ème semaine n'est pas concernée par les règles de fractionnement et de report

Attribuer des jours de fractionnement ?

Les jours du **congé principal** peuvent **donner lieu**, sous certaines conditions, à des jours de fractionnement (= congés payés supplémentaires)

2 jours ouvrables supplémentaires

Si le salarié prend au moins 6 jours ouvrables hors période d'été

OU

1 jour ouvrable supplémentaire

Si le salarié prend de 3 à 5 jours ouvrables hors période d'été



L'employeur a le droit de subordonner une demande de prise de congé d'été de façon fractionnée à **une renonciation** du salarié aux jours de fractionnement.

3- Organiser la fixation et la prise des congés payés légaux

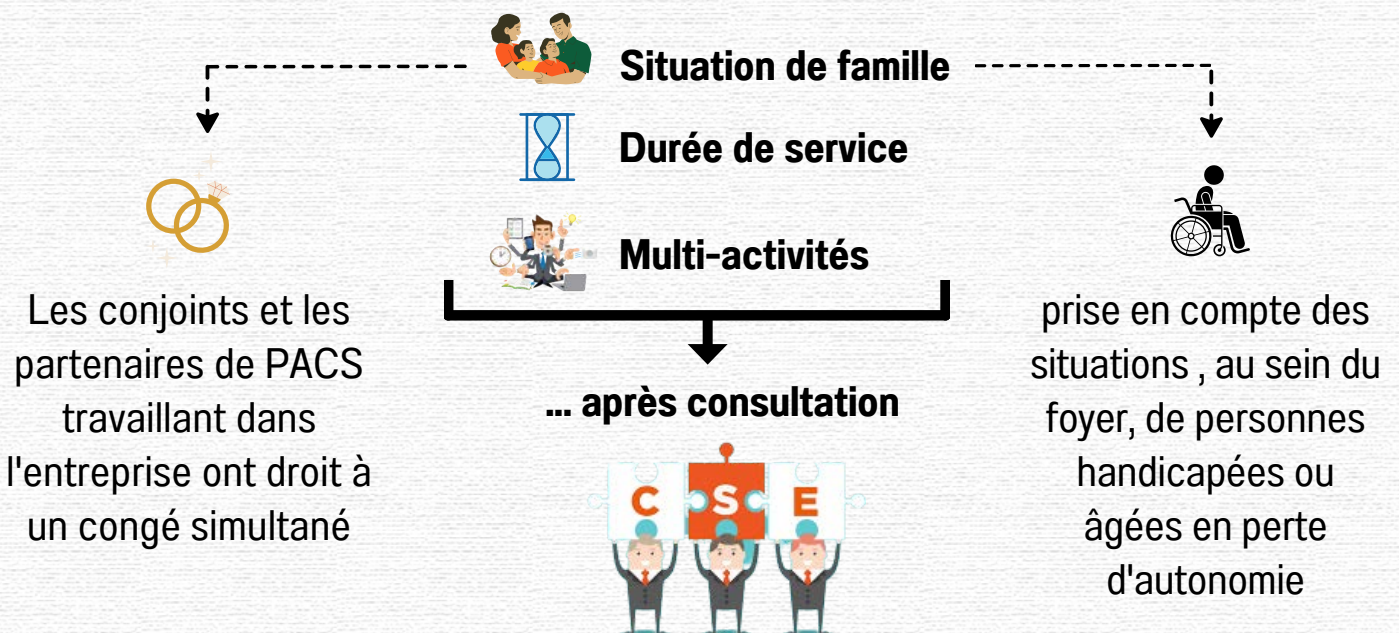
Comment sont fixés les congés payés ?

En début d'année



L'employeur fixe...

- **La période de prise des congés payés**
Comprenant, au moins, 12 jours entre le 1er mai et le 31 octobre 2023
- **Les critères applicables à l'ordre des départs en congés :**



Quelles sont les informations à transmettre aux salariés ?

Au plus tard, 2 mois avant la période d'ouverture des CP

Imaginons que cette période coïncide avec la période légale du 1er mai 2023 au 31 octobre 2023*



- **La période de prise des CP retenue**
** L'information devra être faite le 1er mars 2023, au plus tard*
- **La date butoir de recueil des souhaites de départ**

Au plus tard, 1 mois avant le départ en CP

Supposons que les premiers départs aient lieu le 6 juillet 2023*



L'ordre et leurs dates de départs en CP

**L'information individuelle devra être faite le 5 juin 2023, au plus tard*



Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ ne peuvent pas être modifiés moins d'un mois avant la date prévue.

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Petit Rappel

La **journée de solidarité** est une **journée de travail non rémunérée** au titre d'une journée supplémentaire de travail et ne donnant pas lieu à une rémunération supplémentaire.

Elle est destinée au financement d'actions **en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées**.

Qui est concerné ?



- **Tous les salariés** relevant du code du travail ou du code rural sont concernés.
- **Les travailleurs indépendants non salariés** n'y sont pas soumis.

Quand et comment doit-elle être fixée ?

La journée de solidarité **n'est plus automatiquement fixée au lundi de Pentecôte**, comme le stipulait la loi de 2004.



Les modalités d'application de la journée de solidarité sont fixées par **accord d'entreprise**, d'établissement ou, à défaut, de branche ou par **décision unilatérale de l'employeur**.

En l'absence d'accord collectif, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont définies par l'employeur, après consultation du **Comité Social et Economique (CSE)** ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le salarié ne peut pas refuser de travailler le jour fixé par l'employeur.



Travail d'un jour férié habituellement chômé (autre que le 1er Mai).



Suppression d'une journée de congé prévue dans la convention collective **ou de RTT** (ou tout jour de repos accordé au titre d'un accord collectif).



Possibilité de travailler **7 heures supplémentaires fractionnées** dans l'année.



La rémunération des salariés mensualisés n'est pas modifiée : ils perdent une journée de repos ou de RTT ou bien doivent effectuer **7 heures supplémentaires**.

Pour les **salariés à temps partiel, intérimaires ou non mensualisés**, la journée de solidarité est **calculée proportionnellement**, sur la base de la durée de travail **d'un salarié à temps complet**.



N'oubliez pas d'informer vos salariés leur expliquant comment cette journée doit être effectuée !

Dès lors que le salarié a bien été informé de la date de la journée de solidarité, **son refus donne lieu à une retenue sur salaire** correspondante à la durée d'absence.



Qu'elle résulte **d'un accord collectif** ou **d'une décision de l'employeur**, la date de journée de solidarité peut être différente pour chaque salarié de l'entreprise si celle-ci travaille en continu ou est ouverte tous les jours de l'année.

En cas de changement d'entreprise au cours d'une même année, si le salarié a déjà effectué cette journée, il doit recevoir **une attestation de journée de solidarité** pour s'exonérer d'une nouvelle journée de solidarité dans sa nouvelle entreprise.

LA GESTION DES JOURS FÉRIÉS

en 5 questions

1

JOURS CHÔMÉS OU TRAVAILLÉS ?

La loi n'impose pas le chômage des jours fériés ordinaires



Le 1er Mai est un jour **férié chômé** pour tous les salariés (sauf exceptions).

Fixation des jours fériés chômés par accord d'entreprise, de branche ou usage (à défaut d'accord, par l'employeur).



2

COMMENT RÉMUNÉRER LES JOURS FÉRIÉS ORDINAIRES

JOUR FÉRIÉ
TRAVAILLÉ

Principe :
versement de la
rémunération normale



Possible majoration de salaire
(contractuelle ou conventionnelle)

(cas général)

JOUR FÉRIÉ
ORDINAIRE CHÔMÉ

Condition :
au moins **3 mois d'ancienneté**
(sauf accord ou usage plus favorable)

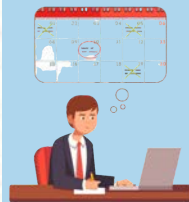


Maintien intégral de la
rémunération

3

QUELLES SITUATIONS ONT UN IMPACT SUR LES JOURS FÉRIÉS

Coïncidence de deux jours fériés chômés



Le salarié perd **1 jour férié**
(sauf dispositions conventionnelles
contraires)

Jour férié durant les congés payés



Jour férié chômé
pas décompté comme
un jour de congé



Jour férié travaillé
décompté comme
un jour de congé

Jour férié lors d'une suspension du contrat de travail



L'employeur n'a pas d'obligation de rémunération

4

FAUT-IL PRÉVOIR DES PONTS

Aucune obligation pour l'employeur

(sauf dispositions conventionnelles ou usage)



Si l'employeur en accorde, il

Consulte le CSE

Affiche dans l'entreprise les jours de pont

Communique les ponts à l'inspection du travail

5

ET LA JOURNÉE DE LA SOLIDARITÉ ?

Elle peut être effectuée en **travaillant un jour férié** précédemment chômé
(hors 1er mai)

Modalités fixées par accord d'entreprise, de branche ou par l'employeur après consultation du CSE