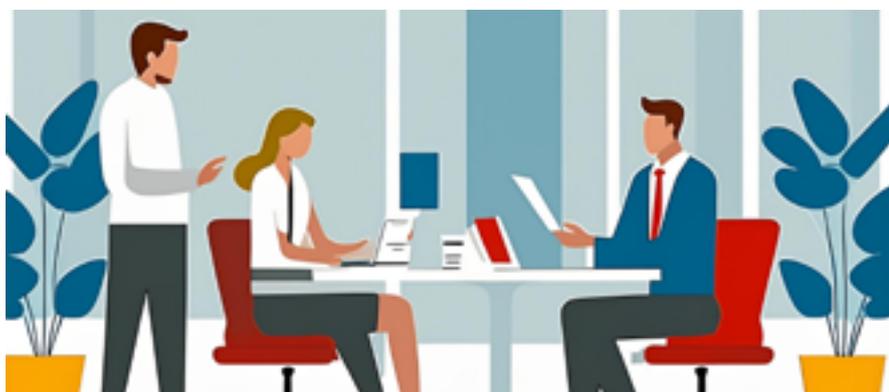




ACTUALITÉ SOCIALE

AIDE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION CONGÉS PAYÉS



FERMETURE POUR CONGÉS D'ÉTÉ DU SERVICE SOCIAL :

Nous tenons à vous informer que le cabinet sera fermé pour congés d'été pendant 2 semaines, du lundi 12 août au vendredi 23 août 2024 inclus.

Les locaux étant fermés, aucun accueil physique ne sera assuré. Toutefois, une permanence sera assurée par notre service social afin de gérer vos urgences :

- Téléphone : 05.53.08.02.21
- Mail : social.perigueux@hoche.com

Pour les paies de juillet 2024, nous vous remercions de **nous envoyer les éléments de paie à partir du 18 juillet 2024.**

Nous restons bien sûr à votre disposition pour toute information complémentaire et vous souhaitons de très bonnes vacances.

1.

SUPPRESSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION.

2.

CONGES PAYES : PERIODE D'ACQUISITION, POSE, CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES, DECOMPTE, RÉMUNERATION.

SUPPRESSION DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION AU 1^{ER} MAI 2024

Alors qu'elle était prévue pour toute l'année 2024, l'aide financière exceptionnelle pour l'embauche de salariés en contrat de professionnalisation ne sera finalement plus versée au titre des contrats conclus depuis le 1^{er} mai.

Les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024 pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle au plus de niveau 7 (master, ingénieur, etc.) devaient ouvrir droit à une aide exceptionnelle, versée pour la première année d'exécution du contrat, d'un montant de 6 000 €.

Dans un souci d'économie des finances publiques, le décret du 27 avril 2024 supprime le bénéfice de cette aide financière, pour les contrats de professionnalisation conclus après le 30 avril 2024 (Décret 2022-1714 du 29-12-2022 art. 3, I modifié).

Cette aide financière exceptionnelle avait été mise en place, pour les contrats conclus depuis le 1^{er} juillet 2020, afin d'inciter les

entreprises à embaucher des jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, notamment en raison du contexte économique difficile lié à l'épidémie de Covid-19.

Le bénéfice de cette aide avait été reconduit à plusieurs reprises depuis, tant pour les apprentis que pour les bénéficiaires de contrats de professionnalisation.



L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis, qui n'est pas modifiée par le décret du 27 avril 2024, continue d'être versée jusqu'au 31 décembre 2024.

LES CONGÉS PAYÉS

La période d'acquisition des congés payés

La période d'acquisition est celle au cours de laquelle les salariés vont acquérir des jours de congés, à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur pendant la période de référence (ou 2,08 jours ouvrés par mois).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche fixe la période de référence pour l'acquisition des congés payés. A défaut, la période d'acquisition est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année suivante.

La durée totale du congé légal est limitée à 30 jours ouvrables, ou 25 jours ouvrés.

La notion de **travail effectif** résulte de la législation française : elle exclut les périodes où l'exécution du contrat de travail a été suspendue, à savoir :

- Les périodes de grève
- La période de préavis, même lorsque le salarié est dispensé de l'effectuer.

En revanche, la loi **assimile à un travail effectif** pour l'acquisition des droits à congés payés :

- La période de congés payés de l'année précédente
- Les périodes de congés maternité, de paternité et accueil de l'enfant et d'adoption

- Les périodes de maladie et d'accident du travail (cf l'actualité sociale du mois de mai 2024)
- Les contreparties obligatoires en repos (repos compensateurs)
- Les jours RTT
- Les périodes d'absence pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

La prise des congés payés

La période de prise des congés payés est celle au cours de laquelle les salariés vont pouvoir prendre les jours de congés qu'ils ont acquis. Elle est fixée, par accord collectif, ou à défaut par l'employeur.

Cette période doit obligatoirement comprendre la période du **1^{er} mai au 31 octobre** de chaque année.

Les salariés disposent de 5 semaines de congés payés pour une année complète de travail. Pendant cette période de prise, l'employeur doit accorder aux salariés 12 jours ouvrables consécutifs au minimum et 24 jours au maximum, soit 4 semaines (c'est le congé dit principal).

Parmi les 5 semaines de congés payés, le congé de 4 semaines (congé principal) et la cinquième semaine doivent donc être pris **en deux temps distincts**.

Les congés supplémentaires en cas de fractionnement du congé principal en dehors de la période légale

Avec l'accord de l'employeur et du salarié, il est possible pour les salariés de fractionner leur congé principal de 4 semaines, et de prendre des jours en dehors de cette période de référence (du 1^{er} mai au 31 octobre).

Au cours de cette période, le salarié doit au moins avoir posé 2 semaines de congés payés.

Si le salarié ne prend pas la totalité du congé principal de 4 semaines au cours de cette période, il bénéficiera de congés supplémentaires à savoir des jours de fractionnement :

- Si le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de cette période : il bénéficiera d'un jour ouvrable de congés supplémentaires.
- S'il prend 6 jours minimum de congés en dehors de cette période, il bénéficiera de deux jours ouvrables de congés supplémentaires.

Exemple : un salarié bénéficie de 30 ouvrables de congés payés dans l'entreprise :

- *S'il prend 4 semaines en août et 1 semaine en février, il n'a droit à aucun jour de congé supplémentaire pour fractionnement (puisque le congé principal de 4 semaines est pris durant la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre).*
- *En revanche, s'il prend 3 semaines en juillet et 2 semaines en décembre, il a droit à 2 jours ouvrables.*



A noter que la 5^e semaine de congé n'ouvre pas droit à congé supplémentaire.



Les congés supplémentaires pour enfant à charge ou enfant handicapé

- **Salariés de moins de 21 ans** : Les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge. Si le droit à congés payés initial ne dépasse pas 6 jours ouvrables, ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour.
- **Salariés de 21 ans et plus** : tout salarié de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficie également de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge.

Toutefois, ces jours supplémentaires ne peuvent pas permettre de dépasser 30 jours ouvrables de congés.

Aucune rémunération n'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. A noter que si les congés payés de l'entreprise sont calculés en jours ouvrés, la vérification de cette règle est faite en les transposant en jours ouvrables.

Est considéré comme un **enfant à charge**, quel que soit le lien de parenté, tout enfant qui vit au foyer et est âgé de **moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours**, et sans condition d'âge tout enfant en situation de **handicap** vivant au foyer.

Exemples :

- *Un salarié est né en juin 2002 et a un enfant à charge de 1 an. Il est entré dans l'entreprise depuis le 1^{er} décembre 2023 et a acquis au 30 avril 2024 : 12,5 ouvrables de congés payés.*

Au 30 avril de l'année précédente, ce salarié avait 20 ans. Il peut donc bénéficier de deux jours supplémentaires.

- *Un salarié est né en juin 2002 et à un enfant à charge de 1 an. Il est entré dans l'entreprise depuis le 1^{er} mars 2024 et a acquis au 30 avril 2024 : 5 jours ouvrables de congés payés.*

Au 30 avril de l'année précédente, ce salarié avait 20 ans. Il ne bénéficiera que d'un jours supplémentaire car son droit à congés payés n'excède pas 6 jours ouvrables au 30 avril 2024.

- *Un salarié est né en novembre 1978 et a trois enfants âgés de moins de 15 ans. Il est dans l'entreprise depuis 8 ans et a acquis au 30 avril 2024 : 27,5 jours ouvrables de congés payés.*

Bien qu'il ait 3 enfants et qu'il pourrait bénéficier de 6 jours supplémentaires, cela aurait pour effet de porter son droit au-delà de 30 jours ouvrables.

Au 31 mai, ce salarié aura un droit à congés payés complet, de 30 jours ouvrables. Par conséquent, il n'aura aucun congé supplémentaire.

L'information des salariés sur les dates de congés payés

L'employeur doit respecter deux délais d'informations :

- **La période de prise des congés payés doit obligatoirement être portée à la connaissance des salariés.** En l'absence de dispositions conventionnelles, cette information doit être réalisée **2 mois avant** l'ouverture de cette période, soit au plus tard le 1^{er} mars pour une période de congés débutant le 1^{er} mai.
- **L'ordre des départs** fixé est communiqué par tout moyen à chaque salarié, **1 mois avant son départ.** L'employeur doit impérativement respecter ce délai d'un mois et ne peut invoquer des circonstances exceptionnelles pour ne pas respecter ledit délai.

L'information des salariés en arrêt de travail, lors de leur reprise

L'employeur est tenu d'informer le salarié, quelle que soit la durée de son arrêt de travail, **dans le mois suivant sa reprise du travail** sur :

- Le nombre de jours de congés dont il dispose ;
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

La fixation de l'ordre des départs en congés

La période de prise des congés payés doit obligatoirement être portée à la connaissance des salariés.

En l'absence de dispositions conventionnelles, cette information est donnée 2 mois avant l'ouverture de cette période, soit au plus tard le 1^{er} mars pour une période de congés débutant le 1^{er} mai.

Comment fixer l'ordre des départs en congés ?

L'employeur doit fixer l'ordre des départs en congés en respectant plusieurs critères :

Les conjoints ou partenaires pacsés travaillant dans une même entreprise doivent avoir un congé simultané (cette règle ne peut faire l'objet de négociation).

En revanche, en dehors de cette règle, c'est l'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche qui détermine l'ordre des départs en congés pendant la période de prise de congés (du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année).

En l'absence de telles dispositions, l'ordre et les dates de départ doivent être fixés par l'employeur en respectant les critères fixés à l'article L. 3141 - 16 du Code du travail :

- La situation de famille des bénéficiaires
- La durée de leurs services chez l'employeur
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'employeur peut procéder de plusieurs façons :

- Il peut tenir compte des souhaits exprimés par le salarié. Ce dernier accepte ou refuse les demandes formulées par les salariés.
- Il peut garder la main en fixant un ordre de départ et en formalisant un planning des départs.

L'information des salariés

L'ordre des départs fixé doit être communiqué par tout moyen à chaque salarié, 1 mois avant son départ.

En respectant ce délai de prévenance, le salarié ne pourra pas refuser les dates proposées par l'employeur.



A noter que le salarié ne peut en aucun cas renoncer à ses congés payés et demander une indemnisation à la place.

Le décompte des congés payés

Comment les congés payés sont décomptés ?

Les congés payés sont décomptés en **jours ouvrables**. Il est impossible de les décompter de façon horaire. Par principe, il convient de prendre des semaines complètes de congés payés.

Il est également possible, en vertu d'un accord d'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur, de décompter les congés payés en jours ouvrés.

Le point de départ du congé est le 1^{er} jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas été en congé. Ensuite, tous les jours ouvrables sont pris en compte jusqu'à la reprise du travail.

Quand l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours, le 6^e jour de la semaine non travaillé, souvent le samedi ou le lundi reste un jour ouvrable.

Exemple :

Salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi, s'absente :

- Un vendredi soir pour revenir le lundi 10 jours après : ce salarié prend 6 jours de congés : ses congés doivent être comptés à partir du lundi suivant puisque le décompte commence quand le salarié aurait dû travailler : il prend alors 6 jours de congés (lundi au samedi)
- Un jeudi soir pour revenir le lundi 11 jours après : il prend 8 jours de congés : le décompte commence le vendredi puisque le salarié aurait dû travailler ce jour-là, les 2 samedis sont des jours ouvrables dans ce cas.

Salarié travaillant 4 jours par semaine, les lundis, mardis, jeudi et vendredi :

S'il part en congés un mardi soir et reprend son travail 13 jours après le lundi matin, le 1^{er} mercredi ne compte pas en jour ouvrable puisqu'il ne travaille pas ce jour-là. Le décompte s'effectuera alors à partir du jeudi. Les autres jours non travaillés (samedi, mercredi, samedi) sont des jours ouvrables : en conséquence, le salarié aura pris 9 jours ouvrables de congés.

A noter que le dimanche est décompté dans les congés payés d'un salarié, travaillant régulièrement le dimanche. Il doit disposer d'un autre jour de repos hebdomadaire, qui lui, ne sera pas décompté de ses congés même s'il se situe en semaine.

Exemple :

Un salarié prend une semaine de congés du lundi au lundi sachant qu'il travaille le dimanche et que son jour de repos hebdomadaire est le lundi, ce sera le lundi qui sera décompté des congés.

La rémunération des congés payés

Comment rémunérer les congés payés ?

Pendant les congés payés du salarié, l'employeur est tenu de verser une indemnité destinée à compenser la perte de salaire consécutive à cette absence. Le calcul de cette indemnité doit obéir à des règles précises.

L'indemnité de congés payés se calcule selon deux méthodes :

- Soit selon la **règle dite du « dixième »** : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10% ;
- Soit selon la **règle du « maintien de salaire »** : maintenir le salaire et calculer le « salaire théorique » que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler.

L'employeur est tenu de procéder aux deux calculs et de **retenir la solution la plus favorable au salarié**.



Récapitulatif



Un salarié peut-il refuser les dates proposées par l'employeur ?

Non, dès lors que l'employeur a respecté les délais d'information prévus par l'accord collectif, ou à défaut par la loi, le salarié ne peut pas refuser les dates proposées par l'employeur.

Le non-respect des dates fixées par l'employeur expose le salarié à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'à la faute grave.

Rappelons également que le salarié ne peut pas renoncer à ses congés et choisir une indemnisation à la place.



Un salarié peut-il partir à la date de son choix si l'employeur ne lui a pas notifié ses dates de congés ?

Non, mais.... Si l'employeur ne prend aucune décision en matière de planning de congés, il ne peut pas reprocher au salarié ayant émis des vœux de départ, d'être parti en congés sans autorisation.

Le salarié n'est pas pour autant autorisé à partir sans en informer son employeur. Mais si un tel comportement peut justifier un licenciement pour faute, il ne s'agit pas nécessairement d'une faute grave.



Les dates de congés payés peuvent – elles être modifiées ?

Oui : un accord d'entreprise, d'établissement ou de branche peut définir les délais que l'employeur devra respecter s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

En l'absence d'accord, les dates de congés ne peuvent pas être modifiées moins d'un mois avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles (commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise, nécessité de remplacer un salarié décédé...).



Fermer l'entreprise pendant 30 jours, c'est possible ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre plus de 24 jours ouvrables en une seule fois. Néanmoins, des aménagements pourraient être possibles avec l'accord du salarié.

Que se passe-t-il pour les salariés n'ayant pas suffisamment de congés ?

Sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les salariés pour ces jours manquants. L'employeur peut proposer aux salariés de prendre des congés par anticipation, mais il ne peut pas leur imposer. L'employeur est tenu d'informer le salarié qu'il peut éventuellement bénéficier d'une aide pour congés non payés versée par France Travail. Cette aide est versée au salarié qui, avant de reprendre un nouvel emploi, pouvait prétendre à l'aide de retour à l'emploi pendant la période de référence des congés payés ou la période qui lui fait suite immédiatement.



GROUPE

HOCHÉ

EXPERTISE COMPTABLE | SOCIAL
RESSOURCES HUMAINES | AUDIT & CONSEIL

www.hoche.com