

UTPF - MISE À JOUR MARS 2025

Les notes juridiques établies par l'UTPF ont pour objet d'éclairer et informer les adhérents sur l'évolution juridique et judiciaire du sujet traité. Elles ne prétendent pas dire le droit. Ainsi, la responsabilité des décisions prises dans un domaine abordé par l'une des notes juridiques relève bien évidemment de la seule et unique initiative de l'entreprise en fonction de chaque cas particulier et du contexte local.

LES CONGES PAYES

Cette note a pour but de rappeler les règles essentielles concernant les congés payés, tant au regard des dispositions légales que conventionnelles. La Convention collective des transports urbains aborde la question des congés payés en ses articles 29, 30 et 6 annexe I (dispositions particulières aux cadres). Ce sont par ailleurs les articles L.3141-1 à L.3141-33, du code du travail qui régissent la matière.

Une jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 a écarté certaines dispositions du code du travail en les jugeant non conformes à la réglementation européenne. C'est dans ce cadre que la loi DDADUE du 22 avril 2024 vient compléter la législation applicable en la matière.

En effet, l'article 37 de loi DDADUE est le fruit d'un processus législatif de mise en conformité du droit du travail français avec le droit européen sur l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie non professionnelle et d'accident du travail et maladie professionnelle (AT/MP). Cet article a été introduit, par amendement au projet de loi DDADUE suite aux arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 n° 22-17.340, n° 22-17.638 et n° 22-10529. Dans ces arrêts, la haute Cour contourne la question de l'applicabilité de la directive n°2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et de son absence d'effet horizontal entre particuliers (de droit privé) pour examiner le droit à congé payé de salariés absents pour maladie, au regard d'un autre texte à effet contraignant : la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne 2000/C 364/01.

Il convient s'agissant des congés payés de revenir sur trois points principaux : la détermination de la durée de congés (I), les modalités de prises de congés (II), ainsi que le calcul et le paiement de l'indemnité de congés payés (III).

SOMMAIRE

| | | |
|-------------|--|-----------|
| I. | DETERMINATION DE LA DUREE DES CONGES PAYES | 3 |
| | I.1 Nombre de jours de congés | 3 |
| | I.2 Acquisition des jours de congés payés | 3 |
| | I.3 Décompte des jours de congés..... | 7 |
| | I.4 La notion de travail effectif..... | 8 |
| II. | REGLES CONCERNANT LA PRISE DES CONGES PAYES | 9 |
| | II.1 Modalités de prise des congés payés | 9 |
| | II.2 Obligations de l'employeur | 13 |
| | II.3 Obligation du salarié | 15 |
| III. | L'INDEMNITE DE CONGES PAYES | 15 |
| | III.1 Distinction des deux périodes de référence | 16 |
| | III.2 Méthode de calcul | 16 |
| | III.3 Règles particulières concernant l'indemnité de congés payés..... | 20 |

I. DETERMINATION DE LA DUREE DES CONGES PAYES

I.1. Nombre de jours de congés

L'alinéa premier de l'article 29 de la Convention collective des transports urbains fixe à **30 jours ouvrables (5 semaines)** la durée de congés payés dont bénéficient les salariés de la branche.

Il s'agit en réalité du rappel du principe légal applicable en la matière figurant à l'article L. 3141-3 du Code du travail.

En effet, toute **période de travail effectif d'un mois** ouvre droit à **2,5 jours ouvrables** de congés payés. Equivaut à un mois de travail, toute période de 4 semaines, ou de 24 jours si le travail est réparti sur 6 jours par semaine, 22 jours s'il est réparti sur 5 jours et demi, ou 20 jours s'il est réparti sur 5 jours.

Tout salarié justifiant donc, au cours d'une année de référence, de 48 semaines de travail effectif (soit 240 jours si le travail est réparti sur 5 jours par semaine, ou 264 jours s'il est réparti sur 5 jours et demi, ou 288 jours s'il l'est sur 6 jours) a droit à la totalité de ses congés soit 30 jours ouvrables (cf.I.3 pour des développements sur ce point).

Bien entendu, ce nombre de jours de congés payés constitue un minimum légal qui a été repris par la Convention collective des transports urbains, mais des dispositions plus favorables peuvent être mises en place dans l'entreprise.

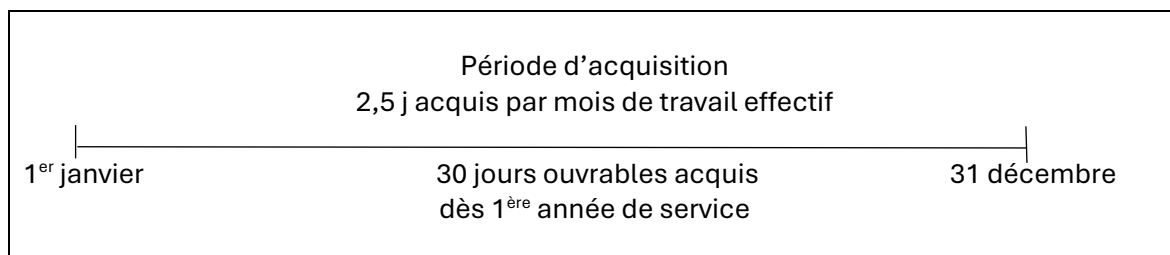
I.2. Acquisition des jours de congés payés

- Détermination de la période de référence d'acquisition

La période légale de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Cependant, **l'article 29 de la Convention collective des transports urbains** prévoit une période de référence différente pour l'acquisition des congés. L'alinéa premier de l'article 29 énonce en effet que "*tout agent stagiaire ou titulaire présent du 1^{er} janvier au 31 décembre a droit pour l'année considérée à un congé payé dont la durée est fixée à 30 jours ouvrables*". Ainsi, la période de référence pour les salariés des entreprises de transport urbain est **L'année civile**.

Période de référence conventionnelle :



L'alinéa 2 de l'article 29-1 précise en outre que, "*pour les agents stagiaires, la durée de congés payés est calculée conformément au code du travail, prorata temporis*".

L'alinéa premier de l'article 29-2° précise quant à lui que "lorsqu'un agent n'a été présent qu'une partie de l'année, la durée de son congé est calculée proportionnellement à son temps de présence". Cela signifie donc qu'à chaque période de travail effectif d'un mois, l'agent acquiert 2,5 jours de congés payés, qu'il peut, dans le cadre de la Convention collective des transports urbains, prendre dès la première année. Rappelons que désormais le cadre légal actuel prévoit des dispositions similaires (renvoi au II. 1 sur l'acquisition des jours de congés dès l'embauche). Ainsi, un salarié (non cadre) qui a été absent pour maladie pendant 8 semaines entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année considérée, ou qui a été embauché à compter du 1^{er} mars, totalise 44 semaines de travail (52-8), équivalant à $44/4 = 11$ mois de travail, il a donc droit à $2,5 \times 11$ soit 27,5 jours de congés payés arrondis à 28 jours, c'est à dire au nombre immédiatement supérieur, selon la règle légale.

Précisions que pour le salarié qui a travaillé moins d'un mois au cours de la période de référence, ses droits à congés payés seront calculés de la même manière conformément à la règle du prorata temporis de son temps de présence.

A noter : Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise (**art. L. 3141-2 C. trav.**).

- Acquisition des jours de congés pendant arrêt maladie

Désormais, suite aux arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation, le droit français a dû se conformer au droit européen concernant l'acquisition des jours à congés payés. La loi DDADUE du 22 avril 2024, en son article 37, rend inapplicable les dispositions du Code du travail prévoyant l'impossibilité d'acquérir des jours de congés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle.

1. La législation applicable :

Dorénavant, le salarié absent pour un arrêt maladie, continue d'acquérir des droits à congés payés. En revanche, il n'acquiert pas le même nombre de jours en fonction de la nature de l'arrêt :

- Un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle : ouvre droit à **2,5 jours ouvrables de congé par mois sans limite de temps**. Désormais, le code du travail prévoit donc qu'un salarié acquiert des congés payés pendant toute la durée d'un arrêt de travail pour AT/MP, et non plus seulement durant la première année (**art. L. 3141-5, 5° du code du travail** ; *Cass. Soc., 2 octobre 2024*).).
- Un arrêt de travail pour maladie non professionnelle permet aujourd'hui l'acquisition de : **2 jours ouvrables de congés payés par mois**, dans la limite toutefois de quatre semaines par an (24 jours) posée par la Directive 2003/88 du 4 novembre 2003. Cette limite de 4 semaines, et non pas de 5 semaines de congés payés, a été choisie afin de limiter les effets de cette nouvelle loi à la charge des entreprises.

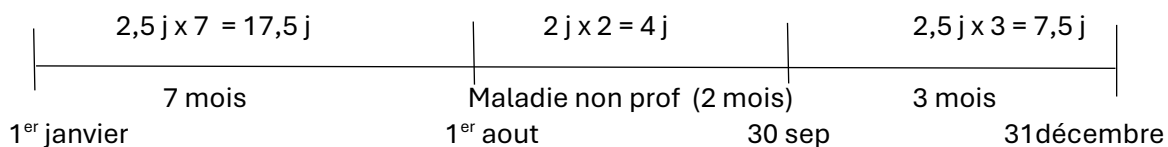
Exemple pour les maladies non professionnelles :

Un salarié a été en arrêt maladie d'origine non professionnelle pendant 2 mois, **du 1^{er} août au 30 septembre** : il a droit de bénéficier de **2 jours ouvrables par mois de travail effectif** (soit **4 jours ouvrables**) au titre de l'arrêt maladie.

Le salarié a droit à **29 jours** de congés payés (congés payés acquis pendant l'arrêt maladie et congés payés acquis hors période d'arrêt maladie) :

- 17,5 jours du 1^{er} janvier au 31 juillet: $7 \times 2,5 \text{ jours} = \mathbf{17,5 \text{ jours}}$
- 4 jours du 1^{er} août au 30 septembre (maladie) : $2 \times 2 \text{ jours} = \mathbf{4 \text{ jours}}$
- 7,5 jours du 1^{er} octobre au 31 décembre: $3 \times 2,5 \text{ jours} = \mathbf{7,5 \text{ jours}}$

Récapitulatif : 29 jours de congés



2. Sur la rétroactivité des dispositions légales nouvelles :

Sous réserve des décisions de justice devenues définitives ou de stipulations plus favorables au sein des entreprises, ces nouvelles dispositions sont applicables **rétroactivement** sur la période comprise entre le 1^{er} décembre 2009 (date à laquelle la Charte des droits fondamentaux de l'UE s'est vue conférée une force juridique contraignante) et la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, soit le 24 avril 2024.

Pendant cette période, et au titre des arrêts maladie d'origine non professionnelle, les salariés peuvent donc potentiellement réclamer des congés payés acquis.

La loi vient en revanche limiter ses effets puisque les congés supplémentaires acquis par le salarié en application de ces nouvelles dispositions légales ne peuvent pas conduire le salarié à acquérir plus de 24 jours ouvrables par période de référence. En effet, le nombre total de congés acquis ne peut pas être porté au delà de la **limite des 24 jours ouvrables pour chaque période de référence**. Cette limite de 24 jours ouvrables correspond aux 4 semaines de congés payés garanties par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Le salarié en arrêt maladie ne bénéficie donc pas de la 5e semaine de congés payés prévue par le droit français, ce qui atténue l'impact de la jurisprudence du 13 septembre 2023.

3. Sur le cas de l'acquisition des congés payés conventionnels :

A ce jour, il persiste toutefois une incertitude quant à la prise en compte dans le plafond de 24 jours ouvrables, des jours acquis à titre conventionnel.

Il est important de préciser que la loi DDADUE de 2024 ne concerne que les congés payés légaux et non les congés conventionnels. Le législateur n'a pas prévu que les périodes d'arrêts maladie d'origine non professionnelle permettent d'acquérir des congés conventionnels comme des congés d'ancienneté. En effet, la note annexée aux arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation qui indiquait que la prise en compte des arrêts maladie d'origine non professionnelle impactait aussi les congés conventionnels n'a pas été retenue par le législateur.

Or, selon la Direction Générale du Travail, interrogée par la Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales en mai 2024, « *il convient d'inclure l'ensemble des congés déjà acquis dans le décompte de 24 jours. Les congés payés supplémentaires prévus par le code du travail et les congés payés conventionnels qui ne peuvent être exclus de ce dernier pour éviter tout risque de surtransposition pour le passé* ».

4. Délai d'action du salarié

Instauration d'un délai de forclusion de 2 ans : Le caractère rétroactif de cette réforme vise toute demande permettant d'obtenir l'octroi de jours de congés payés (et non une indemnité de congés payés) à la condition que cette demande soit introduite dans un délai de 2 ans.

En effet :

- **Pour les salariés en activité dans l'entreprise** : ils ne peuvent réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009 que dans un **délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024**, donc jusqu'au 23 avril 2026 à minuit.
- **Pour les salariés qui ne sont plus en activité dans l'entreprise et dont le contrat de travail a été rompu** : le texte de loi ne prévoit rien. Le Conseil d'état a néanmoins rappelé que l'action en paiement des congés payés acquis pendant l'arrêt maladie se prescrit dans un délai de 3 ans.

Sur la prescription de l'action : Selon la DGT et le Conseil d'Etat (dans son avis du 13 mars 2024), la prescription triennale fait obstacle aux actions des anciens salariés dont la rupture du contrat de travail est antérieure au 24 avril 2021. Selon nombre de praticiens du droit, en application de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass soc 14 novembre 2013 n° 12-17.409 et 13 septembre 2023 n° 22-10.529), le point de départ du délai de prescription doit être fixé à l'expiration de la période à laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En conséquence, faute de diligence accomplie, le délai de prescription de l'action n'a pas commencé à courir et les actions des salariés seraient donc recevables.

Sur la prescription des droits : Cette prescription concerne l'étendue de la demande des salariés concernés. Cette dernière ne peut porter que sur les sommes dues au titre des années précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite du 1er décembre 2009 ce qui constitue une exception à la limite des 3 ans de **l'article L. 3245-1 du code du travail**.

Exemple : Le contrat du salarié a été rompu le 1^{er} juin 2023. Le salarié peut donc agir jusqu'au 1^{er} juin 2026 (3 ans à compter de la rupture). S'il agit en justice le 1^{er} juin 2025, ses demandes pourront porter, au plus, sur la période du 1^{er} juin 2022 au 1^{er} juin 2023 (3 ans à compter de la demande).

A noter : Lorsqu'une transaction prévoit le règlement de tout litige relatif à l'exécution ou à la rupture du contrat, elle bénéficie de l'autorité de la chose jugée et empêche toute action ultérieure du salarié (*Cass. Soc, 5 novembre 2024 n° 13-18.984*).

On peut donc considérer que le salarié qui conclut une transaction à l'issue de la rupture de son contrat de travail, dans laquelle figure qu'il « n'a plus rien à réclamer au titre de l'exécution de la rupture de son contrat » ne peut plus agir en demande d'indemnité de congés payés. A titre d'exemple, le salarié déclarant n'avoir plus rien à réclamer à l'employeur « à quelque titre que ce soit et pour quelque cause que ce soit, tant en raison de l'exécution que de la rupture du contrat de travail » ne peut plus prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés (*Cass. soc. 12 novembre 2020, n° 19-12.488*). **Subsiste tout de même un doute pour les transactions conclues antérieurement** à la loi du 24 avril 2024 dans la mesure où la Cour de cassation a jugé que la renonciation du salarié « à ses droits nés ou à naître et à tout instance relative à l'exécution du contrat de travail » ne rend pas irrecevable une demande portant sur des faits survenus pendant la période d'exécution du contrat de travail postérieure à la transaction (*Cass. soc. 16 octobre 2019, n° 18-18.287*).

I.3. Décompte des jours de congés

1. Décompte en jours ouvrables :

Le décompte des jours de congés se fait en principe en **jours ouvrables**. La semaine compte 6 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sont pris en compte sauf le dimanche, consacré au repos hebdomadaire). Les jours fériés prévus par la loi et généralement chômés dans l'entreprise prolongeront la période de congé s'ils surviennent pendant cette période.

Dans les entreprises donnant le repos par roulement, chaque semaine civile est considérée comme comportant six jours ouvrables. Pour les salariés occupés en continu, la semaine comporte également six jours ouvrables, sans qu'il y ait lieu de prendre en considération le nombre de jours qui auraient été réellement travaillés.

Exemple de décompte :

- **Un salarié travaillant 5 jours par semaine, du lundi au vendredi. Il s'absente un vendredi soir pour revenir le lundi, 10 jours après :** il prend 6 jours de congés (le premier jour ouvrable, soit le premier samedi d'absence, n'est pas pris en compte car doit être pris en compte le premier jour où l'intéressé aurait dû travailler. Le dernier jour ouvrable (le second samedi dans notre exemple) est en revanche décompté.
- **Un salarié travaillant sur 2 jours et demi par semaine soit le lundi, mardi et mercredi matin :**
 - S'il s'absente du mercredi après-midi au mercredi matin suivant, il ne prend que deux jours ouvrables de congé puisque son travail aurait dû reprendre le lundi suivant (seuls les lundi et mardi sont donc des jours de congés).
 - En revanche, s'il s'absente du mercredi après-midi au lundi 10 jours après, il aura pris 6 jours ouvrables de congé (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi, samedi).

2. Décompte en jours ouvrés :

Il est possible de décompter les jours de congés en jours ouvrés, c'est à dire en jours normalement travaillés. Il s'agit d'une répartition du travail sur 5 jours (excluant le samedi et dimanche) : 1 semaine de congés équivaut à 5 jours de congés pris.

Cette méthode de calcul, plus simple, est permise par la jurisprudence, à condition toutefois qu'elle ne soit pas plus défavorable au salarié : la comparaison entre le décompte en jours ouvrables ou ouvrés doit s'effectuer alors sur l'ensemble de la durée des congés et non sur les différentes périodes fractionnées.

Rappelons enfin qu'en vertu du principe d'égalité des droits pour les salariés à temps partiel, la durée des congés payés est la même que pour les salariés à temps plein. En revanche l'horaire de travail aura un impact sur le montant de l'indemnité de congés payés (se référer au III).

(*) Cf. art. 6 ann.I CCNTU

I.4. La notion de travail effectif

Afin de déterminer la durée des congés payés selon les modalités développées ci-dessus, il convient de se référer au nombre de jours de travail effectif réalisés par le salarié.

Sont considérés comme du travail effectif ouvrant droit à congés payés les éléments suivants :

- Les périodes de congés payés de l'année précédente,
- Les repos compensateurs pour heures supplémentaires (article L. 3121-26 du Code du travail),
- Les repos maternité,
- **Les périodes de suspension du contrat de travail,**
- Les périodes de service national,
- La période de préavis, même quand le salarié est dispensé de l'effectuer,
- Le congé de formation, projet de Transition Professionnelle (article D. 6323-9 du Code du travail)
- Le congé de formation économique, sociale, environnemental et syndical (article L.2145-10 du Code du travail),
- Les congés exceptionnels pour événements familiaux,
- Le congé de naissance ou d'adoption accordés aux pères de famille,
- Les stages de formation économique des membres du CSE,
- Les temps de formation des représentants du personnel au CSSCT
- Les temps passé par les Conseillers prud'hommes salariés pour l'exercice de leurs fonctions et de leur formation,
- Le congé de formation santé et sécurité (article L.2315-18 du Code du travail),
- **L'article 6 de l'annexe I à la Convention collective des transports urbains précise, pour les cadres, que les périodes de maladie ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.**

A noter : Les arrêts maladies d'origine professionnelle/ non professionnelle et accidents du travail, sont considérés, depuis la loi DDADUE de 2024, comme du travail effectif **uniquement** pour les périodes d'acquisitions de congés payés (ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif pour les heures supplémentaires par exemple).

A l'inverse, ne sont pas considérées comme travail effectif ouvrant droit à congés payés : Les périodes de **grève**

A noter : Désormais, avec la nouvelle législation, **l'article 38 de la Convention collective des transports** prévoyant en son dernier alinéa, que les périodes de maladies ne sont pas assimilées à du travail effectif n'est plus applicable.

II. REGLES CONCERNANT LA PRISE DES CONGES PAYES

II.1. Modalités de prise des congés payés

1. Possibilité de prendre les congés dès l'embauche

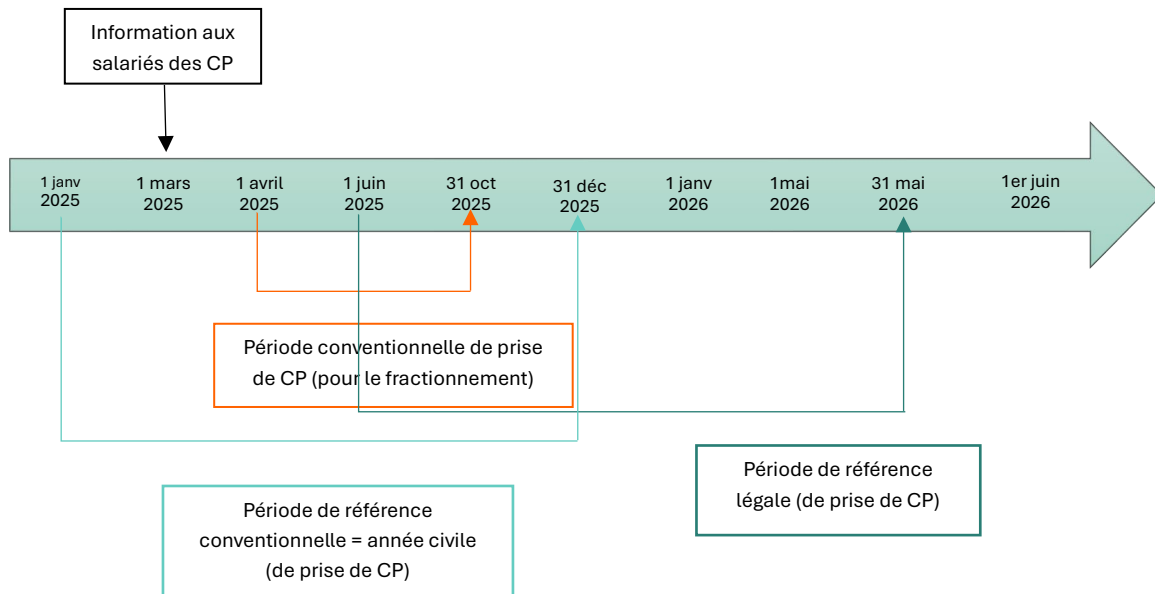
Désormais, il est établi à **l'article L. 3141-12 du Code du travail** qu'un salarié peut prendre ses congés dès son embauche. Cette disposition est d'ordre public. Elle s'applique sans préjudice des dispositions relatives à la détermination de la période de prise des congés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement.

Par conséquent, la loi n'empêche plus le salarié de bénéficier de congés payés dès l'embauche, cependant, elle laisse le soin aux négociations collectives de déterminer de fixer les modalités dans lesquelles ce droit sera ouvert.

2. Le fractionnement des congés payés

La période légale de prise de congés payés est fixée par accord (**art L. 3141-15 du C. trav.**), doit comprendre la période courant du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (**art L. 3141-13 C. trav.**). La Convention collective des transports urbains prévoit en son article 39 alinéa 3 que le congé "*est à prendre dans l'année selon un roulement établi du 1^{er} avril au 31 octobre*". La référence à cette période allant du **1^{er} avril au 31 octobre** signifie qu'une partie du congé doit être au moins prise durant cette période.

Les congés pris au cours de cette période doivent être d'au **moins 12 jours ouvrables continus** (**C. trav., art. L. 3141-21**) compris entre deux jours de repos hebdomadaire. A l'inverse, ce congé ne doit **pas excéder 24 jours ouvrables**, afin notamment que la cinquième semaine de congés soit, en principe, prise au cours d'une autre période. Ce dernier point est rappelé par **l'alinéa 4 de l'article 29 de la Convention Collective des transports urbains** énonçant qu' "*une semaine au moins est à prendre en dehors de la période normale de congés payés définie ci-dessus*".



Cependant, cette règle n'est pas impérative. Des dérogations sont possibles si elles sont prévues par accord individuel, collectif ou par la Convention collective. C'est le cas dans la Convention collective des transports urbains qui prévoit une dérogation à la règle d'étalement pour "les réseaux à trafic saisonnier dans lesquels les congés pourront être répartis sur toute l'année, sous réserve du respect du repos hebdomadaire et de l'accord des délégués du personnel. "

Lorsqu'un salarié ne bénéficie pas de l'intégralité de son congé principal durant la période d'été, cela est considéré comme un fractionnement du congé qui obéit à certaines règles :

- Seul le congé principal d'une durée minimal de 12 jours et d'une durée maximale de 24 jours peut être fractionné, avec l'accord du salarié, mais, dans ce cas, un congé d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire, doit obligatoirement être attribués pendant la période allant du 1^{er} avril au 31 octobre (soit, au minimum, deux semaines pour le congé d'été et 3 semaines en dehors de ladite période),
- En cas de fractionnement de congé, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires quand le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un jour supplémentaire quand le congé fractionné est de 3 à 5 jours. Il est important de préciser que seul le fractionnement du congé principal de quatre semaines ouvre droit à congé supplémentaire, la cinquième semaine, quelle que soit la période à laquelle elle est prise n'ouvre droit à aucun congé supplémentaire. Un salarié peut toujours renoncer au bénéfice des jours de congés supplémentaires pour fractionnement mais cette renonciation ne se présume pas, elle doit être expresse et l'employeur qui s'en prévaut doit en apporter la preuve,
- Tout congé payé ne dépassant pas 12 jours doit être continu,
- Le droit aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement est acquis même dans le cas où l'employeur fait bénéficier ses salariés d'un congé conventionnel plus long que le congé légal, sauf clause dérogatoire (Cass. soc. 23 novembre 1994 n° 90-44.960).

- Article 30 de la Convention collective

A l'inverse des règles concernant le fractionnement, les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières peuvent cumuler leurs congés afin de partir pour une longue période.

Ce principe légal est rappelé à l'article 30 de la Convention collective des transports urbains qui précise que « *sur demande écrite, les agents originaires du département de la Corse ou des départements et territoires d'outre-mer devant se rendre dans leur pays peuvent être autorisés à retarder d'une année leur congé annuel et le joindre à celui de l'année suivante. Sur présentation des titres de transports, un délai de route équivalent à la durée effective de chacun des trajets aller et retour leur est accordé en sus du congé légal. La durée minimum de ce délai est fixée à un jour par trajet.* »

- Congés payés et préavis

Un salarié ne peut se voir imposer de prendre ses congés pendant son préavis, de même qu'il ne peut décider unilatéralement de prendre ses congés pendant cette période. Ainsi, la prise des congés payés suspend le préavis. Il peut cependant être dérogé à cette règle par accord entre les deux parties.

3. Le report de la période de congés fixé à 15 mois

La loi fixe à 15 mois le délai de report des congés payés en cas d'impossibilité pour le salarié, en raison d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non), de poser au cours de la période de prise tout ou partie de ses congés. A l'issue de cette période de 15 mois, et sauf accord d'entreprise fixant une durée de report supérieure, les congés non pris seront perdus.

Le point de départ de cette période de report est fixé à la date à laquelle l'employeur a informé le salarié de ses droits (soit généralement à sa reprise du travail). En effet, **l'article L. 3141-19-1 du Code du travail** dispose que « *lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, postérieurement à sa reprise du travail, les informations* ».

Par dérogation, **l'article L. 3141-19-2 du Code du travail** prévoit une exception, dans le cas où le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident (arrêt de longue durée) : ce report est alors fixé à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis. Cette règle empêche l'accumulation de congés en cas de longues périodes d'arrêts d'origine professionnelle ou non professionnelle de plus d'un an et permet d'éviter un cumul indéfini de congés, sans prise de congés.

A noter : Le texte visant la « maladie ou accident », sans autre précision, nous comprenons qu'il s'applique aux arrêts professionnels ou non.

Peuvent donc bénéficier d'une période de report de 15 mois :

- Les congés payés non pris du fait d'un arrêt de travail (a)
- Les congés payés acquis pendant un arrêt de travail couvrant toute la période de référence (b)

En outre, les textes ouvrent une possibilité, limitée, de négociation (c).

a) Détermination des congés acquis non pris du fait d'un arrêt de travail

Le salarié bénéficie d'une période de report des congés lorsqu'il a été « **dans l'impossibilité** » de les prendre **au cours de la période de « prise »**. Au-delà de ce report il perd ses jours de congés.

La période de « prise » des congés, est fixée : soit par la convention collective soit par un accord collectif d'entreprise. Pour rappel, la CCNTU délimite la période de prise de congés à l'année civile. En effet, **l'article 21 de la CCNTU** précise que les congés sont acquis pour tous salarié présent du 1^{er} janvier au 31 décembre. Dès lors, on peut en déduire, que la fin de la période de « prise » est la date à laquelle un salarié perd ses congés s'il ne les a pas posés. Le délai de report démarre à l'issue de cette période cours à compter de la date à laquelle le salarié a été informé de ses droits par l'employeur, après la reprise du travail.

A titre d'exemple : Les congés sont perdus au 31 décembre de chaque année. La fin de la période de prise est donc au 31 décembre.

L'impossibilité de prendre les congés peut recouvrir plusieurs situations :

- Le salarié revient d'arrêt maladie après la fin de la période de « prise » ;
- Le salarié revient d'arrêt maladie pendant la période de prise, mais le nombre de jours dont il dispose est supérieur au nombre de jours restant avant la fin de la période de « prise ». Dans ce cas, les jours de congés qui excèdent la durée de la période de « prise » sont à considérer comme n'ayant pas pu être pris.

Par exemple : le salarié revient une semaine avant la fin de la période de prise, mais il a acquis un mois de congés. Dans ce cas, le salarié aura été dans l'impossibilité de poser trois semaines de congés.

A noter : Si le salarié pouvait poser les congés pendant la période de prise, car il bénéficiait du temps matériel nécessaire, il perd ses congés à la fin de la période de prise. C'est le cas à titre d'exemple, lorsque le salarié a acquis deux jours de congés au titre de sa maladie au mois d'octobre. Il est revenu début novembre. Si la période de prise des congés s'achève au 31 décembre, il n'a pas été dans l'impossibilité de poser ses congés : il perd donc ses congés au 31 décembre.

b) Congés acquis pendant les arrêts de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, à cause de la maladie ou de l'accident, depuis au moins un an, la période de report de 15 mois débute à la fin de la période de référence au cours de laquelle les congés payés ont été acquis.

Synthèse des différentes situations à envisager (a) et (b) :

- Lorsque le contrat est suspendu depuis au moins 1 an : La période de report de 15 mois débute à la fin de la période de référence d'acquisition.
 - Si le salarié reprend **après** la période de report (15 mois écoulés) : le salarié perd les congés payés acquis sur cette période de référence d'acquisition.
 - Si le salarié reprend **avant** la fin de la période de report : la période de report est suspendue jusqu'à réception de l'information de l'employeur par le salarié
- Lorsque le contrat est suspendu depuis moins d'un an : Considérer qu'une période de report de 15 mois court à compter de l'information faite au retour du salarié

c) Ouverture à la négociation

L'article L. 3141-21-1 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, de branche, peut fixer une période de report supérieure à 15 mois. Ainsi, la période de report peut être négociée dans un sens plus favorable uniquement.

II.2. Obligations de l'employeur

1. L'obligation légale de congés payés

Le droit de prendre des congés payés annuels est une règle d'ordre public. Seules certaines exceptions sont permises tels le report sur un Compte Epargne Temps, le congé pour création d'entreprise, le congé sabbatique, etc.

Le seul le fait qu'un salarié ne puisse pas prendre ses congés payés en raison d'une décision de l'employeur peut entraîner le versement de dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi (Cass. soc., 27 sept. 2006, n° 04-47.431).

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour permettre au salarié de prendre ses congés payés. Ce n'est pas au salarié de prouver qu'il a été dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur. En cas de contestation, c'est à l'employeur de justifier qu'il a accompli toutes les diligences qui lui incombent légalement à cette fin (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, n° 1518 FS - P + B + R Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-29.542 ; Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-17.763).

2. L'obligation d'information préalable

Conformément à **l'article D.3141-5 du Code du travail**, la période des congés doit être portée à la connaissance du personnel **2 mois** avant son ouverture. Cette règle est d'importance : la Chambre criminelle de la Cour de cassation a sanctionné pénalement un employeur qui avait mis en congé des salariés brusquement à la suite d'un incident technique (Cass. soc. 21 novembre 1996 Bull. crim. n° 94-81.791).

De plus, la Loi DDADUE instaure une nouvelle obligation d'information pesant sur l'employeur. Ainsi, au terme d'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident, quelles qu'en soient la durée et l'origine (professionnelle ou non professionnelle), l'employeur doit porter à la connaissance du salarié, **dans le mois** qui suit la reprise du travail les informations suivantes (art L. 3141-19-3 du Code du travail) :

- Le nombre de jours de congé acquis avant et pendant l'arrêt dont il dispose ;
- La date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris.

Concernant le support de l'information, la loi précise qu'il est possible de procéder à cette information par tout moyen donnant date certaine à sa réception et « *notamment au moyen d'un bulletin de paie* ». La direction générale du travail (DGT) précise que le terme de « *réception* » doit être compris comme la mise à disposition des informations avec date probante. L'employeur doit pouvoir prouver qu'il a déposé le document à telle date.

Cette information est, en effet, déterminante, puisque c'est à compter de cette date que le délai de report des congés payés acquis avant l'arrêt maladie et pendant l'arrêt maladie de moins d'un an commencent à courir. De plus, la DGT considère que la mise à disposition doit s'accompagner d'une notification faite au salarié lui indiquant que le document est à sa disposition. Peu important que le salarié ne le consulte pas. Ainsi, par exemple, la mise à disposition dans un espace électronique type coffre-fort électronique ou intranet assortie d'une notification au salarié par mail satisfait à cette obligation. Également, les entreprises devraient, selon la loi, informer les salariés des jours que ces derniers auraient acquis au titre de leurs arrêts maladie (professionnelle ou non) depuis 2009.

A noter : L'information du salarié de ces droits à congés payés est essentielle car elle **fait courir le point de départ de la prescription de 3 ans**.

3. Ordre des départs en congé :

Conformément à **l'article L.3141-15 du Code du travail**, un accord d'entreprise ou à défaut une convention ou accord de branche peut fixer l'ordre des départs en congés. En l'absence de stipulation dans la convention, l'ordre des départs est fixé par l'employeur (**art L3141-16 du C. trav.**) après avis des délégués du personnel ou, à défaut, après consultation du personnel. Le Comité d'entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte des critères suivants (sauf si d'autres critères sont fixés par la convention collective) :

- Situation de famille des bénéficiaires (présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie, etc.)
- Durée de service chez l'employeur
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

A noter : Il doit être communiqué par tout moyen, à chaque salarié dans un délai **d'un mois** avant son départ (**article D.3141-6 du code du travail**)

Attention, toutefois, les conjoints ou partenaires liés par un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Cette règle est d'ordre public (**C. trav., art. L. 3141-14 du C. trav.**). Par conséquent, l'employeur ne peut donc pas invoquer les nécessités de l'entreprise pour refuser d'accorder à un salarié un congé simultané avec celui de sa partenaire, liée à lui par un Pacs (Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-26.934).

Remarques : Le dernier alinéa de l'article L.3141-16 prévoit la possibilité pour l'employeur de modifier la date de départ en congé au cours du mois précédent ce départ en cas uniquement de « **circonstances exceptionnelles** ». Il faut entendre, par exemple, une commande importante inattendue, et de nature à sauver l'entreprise (*CA Chambéry 12 décembre 1985*). Les tribunaux apprécient donc les circonstances de l'espèce et les conditions dans lesquelles l'employeur a modifié les dates de départ.

En l'absence de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut donc modifier l'ordre et les dates de départ à l'intérieur du délai d'un mois. En revanche, il a été jugé que, dès lors que l'employeur, pour faire face à **des nécessités impératives**, fait connaître au salarié avant le délai imparti d'un mois, son report de congé, ce dernier ne saurait passer outre, sauf motif impérieux lui interdisant de modifier la date de son départ, sous peine de se voir imputer une faute grave (*Cass. soc. 13 juillet 1989 n° 86-43.310*), faute d'une gravité suffisante, notamment pour justifier le licenciement d'un salarié protégé (*C.E. 11 février 1991 n° 68.058*).

II.3. Obligation du salarié

Le fait d'avoir un droit à congés qui soit d'ordre public, n'autorise pas le salarié à prendre ses congés sans s'être concerté avec son employeur. Par ailleurs, le fait de partir en congé sans prévenir, alors que cette absence inopinée désorganise le service, caractérise la faute grave. De même, un salarié ne saurait prendre à sa convenance un reliquat de congé, sans obtenir l'accord de son employeur.

Le retard du salarié à reprendre son travail à la date fixée peut constituer une cause légitime de licenciement, et même, dans certaines circonstances, caractériser la faute grave, notamment lorsque le comportement du salarié correspond à un acte délibéré d'indiscipline. Le retard du salarié ne saurait cependant être assimilé à une démission. L'employeur ne peut donc simplement prendre acte de la rupture, mais doit engager la procédure de licenciement.

Par ailleurs, l'employeur peut toujours refuser au salarié la prise de ses congés payés par anticipation (c'est à dire avant l'acquisition effective des droits à congés). Mais, à l'inverse, il ne peut imposer cette prise de congés anticipée au salarié.

De plus, le salarié ne peut durant sa période de congés payés réaliser un travail rémunéré dans ou en dehors de l'entreprise. Il s'agit d'une obligation qui s'impose aux deux parties au contrat (le salarié comme l'employeur) :

- Les **articles D.3141-1 et D.3141-2 du code du travail** prévoient qu'un employeur ne peut employer pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré sous peine de dommages et intérêts.
- La Cour d'appel de Versailles, dans une décision du 11 juin 1986, retient qu'un salarié rémunéré par un autre employeur pendant la période de congés peut être licencié pour cause réelle et sérieuse.

III.L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

Le salarié a droit pendant ses congés à une indemnité au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le **dernier alinéa de l'article 29-1° de la Convention collective des transports urbains** reprend en réalité le principe légal en matière de calcul de l'indemnité de congés payés en indiquant que « **la période servant au calcul de l'indemnité de congés payés est celle qui s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle le congé est pris** ».

III.1. Distinction des deux périodes de référence

Il convient en premier lieu de remarquer que la Convention collective des transports urbains fait état de deux périodes de référence : la première correspondant à l'année civile, dérogeant au Code du travail, concerne, nous l'avons vu, la détermination de la durée des congés payés et la période au cours de laquelle ces congés doivent être pris.

La seconde période, visée au dernier alinéa de l'article 29-1° de la Convention collective, allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours sert de base au calcul de l'indemnité de congés payés. Elle correspond à la période légale de référence prévue par le Code du travail. Il ne peut d'ailleurs y être dérogé, cette période de référence de calcul étant d'ordre public.

III.2. Méthodes de calcul

Le salarié a droit pendant ses congés à une indemnité au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Le principe de base en matière de calcul de l'indemnité de congés payés est fixé à **l'article L. 3121-24 du Code du travail** qui a pris compte des modifications liées à la nouvelle réglementation.

L'indemnité devra être égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence soit entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Cependant, cette indemnité ne peut pas être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé. De ce fait, **en pratique, il convient donc de calculer l'indemnité de congés payés en fonction, d'une part, de la règle du dixième, et, d'autre part, de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, appelée règle du salaire théorique, puis, de procéder à la comparaison du résultat des deux méthodes de calcul, et appliquer à chaque salarié la méthode la plus favorable.**

Calcul de l'indemnité de congés payés :

- **Première règle** : Règle du 1/ 10 de la rémunération totale du salarié de la période de référence (1^{er} juin - 31 octobre).
Attention : Si la période de référence d'acquisition des jours de congés payés peut être modifiée par accord, la période de référence prise en compte pour le calcul des indemnités de congés payés est obligatoirement du 1^{er} juin au 31 octobre sans dérogation possible.
- **Deuxième règle** : Règle du salaire théorique. L'indemnité ne peut pas être inférieur au montant de la rémunération que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Pour effectuer ce calcul, l'employeur peut tenir compte :

- Soit de l'horaire réel du mois, méthode la plus juste et reconnue par les juges
- Soit du nombre moyen de jours ouvrables.
- Soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés).

A noter : Devra être appliqué au salarié la règle la plus favorable pour lui. Il s'agit donc d'une comparaison au cas par cas. Pour des raisons pratiques, l'employeur peut appliquer à chaque prise de congés la règle du maintien du salaire, puis faire la comparaison entre les deux méthodes, pour déterminer la plus favorable au salarié, à l'issue de la période de référence, une fois que l'ensemble des congés ont été pris

Voyons comment appliquer les deux méthodes :

- Méthode de calcul selon la règle du dixième

L'indemnité de congés payés est, dans ce cas, calculée sur la base de la rémunération annuelle, et proportionnellement à la durée des congés, soit, par exemple :

- Pour 4 semaines de congés: $\frac{\text{rémunération annuelle} \times 24}{10 \times 30}$
et, pour la cinquième semaine : $\frac{\text{rémunération annuelle} \times 6}{10 \times 30}$

Pour appliquer cette méthode il convient de déterminer la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle sont pris les congés. Cette rémunération s'entend de la rémunération brute, avant retenue pour les assurances sociales.

Les éléments à inclure dans la rémunération sont :

- Le salaire, y compris la rétribution majorée des heures supplémentaires,
- Les indemnités allouées pour le repos d'un jour férié,
- Les sommes perçues pendant des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi à des périodes de travail effectif (voir sur ce point I.c),
- Les sommes représentant la compensation des avantages en nature habituellement accordés,
- Les sommes contractuellement prévues,
- Les majorations de rémunération liées à des conditions particulières d'emploi (Ex. : mission hors de France),
- Les éléments accessoires du salaire qui ne représentent ni un remboursement de frais, ni la compensation d'un risque exceptionnel. Ainsi, les primes de panier et les remboursements de transports doivent être inclus dès lors qu'il ne constituent pas des frais réellement exposés, parce qu'ils constituent dans ce cas un complément de rémunération,
- La prime d'ancienneté,
- Une indemnité d'astreinte liée à une servitude à l'emploi mais non à des conditions exceptionnelles d'activité,
- L'indemnité de congés payés versée l'année précédente,
- Les indemnités correspondant au repos compensateur au titre des heures supplémentaires,

- Primes et commissions liées à la production de l'entreprise ou à l'activité du salarié,
- Prime de nuit...

Les éléments à exclure sont les suivants :

- Les sommes représentatives de frais professionnels,
- Les indemnités journalières de maladie,
- Les gratifications ou primes annuelles versées globalement (treizième mois, de vacances, de résultat, de rendement etc.).

En règle générale, il convient de retenir que, doit être inclu ce qui fait partie intégrante du salaire de façon permanente, qui rémunère l'emploi et les conditions habituelles dans lesquelles il est exercé. Doivent être exclus les remboursements de frais, ce qui rémunère un inconvénient passager et les primes et gratifications non affectées par le départ en congé du salarié.

- Règle du salaire théorique (ou maintien du salaire)

Il s'agit de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de congés. Cette rémunération est calculée à raison du salaire gagné **pendant le mois précédant le congé** et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Notons que la rémunération de référence comporte les mêmes éléments que ceux énumérés dans le paragraphe concernant la règle du dixième.

En ce qui concerne la rémunération du mois précédent, la Cour de cassation a jugé que c'est strictement le mois précédant le congé qui doit être retenu comme période de référence, même si le salaire s'est trouvé réduit pendant ce mois (en l'espèce, des primes de rendement avaient été réduites du fait de différents arrêts de travail). A l'inverse, une majoration de salaire doit être prise en compte. Ainsi, en cas d'augmentation générale des salaires en cours de congés, l'indemnité doit tenir compte de cette augmentation.

En ce qui concerne la durée de travail, l'indemnité doit être calculée sur la base de l'horaire de travail prévu dans l'entreprise pour la période au cours de laquelle le salarié a été en congé. Ainsi, l'employeur doit tenir compte des heures supplémentaires qui auraient été effectuées par le salarié s'il était resté au travail. En revanche, la position de la Cour de cassation est nuancée quand le salarié revendique que soit prise en compte une augmentation de l'horaire de travail constatée précisément pendant la période de congés. Dans cette affaire, l'horaire habituel dans l'entreprise était de 45 heures. Mais, pendant la période des congés, l'employeur avait demandé au personnel resté en service d'effectuer des heures supplémentaires pour compenser l'absence des salariés en congés payés. Dans ce cas, l'indemnité de congés payés ne doit pas tenir compte des heures supplémentaires ayant un caractère exceptionnel et étant la conséquence directe des départs en congés.

Dans certains cas, la référence à l'horaire collectif est insuffisante car certains salariés ont un horaire individuel particulier : il en est ainsi pour les salariés à temps partiel, ou à l'inverse, pour les salariés travaillant régulièrement à un horaire supérieur à celui des autres salariés. Dans ce cas, l'indemnité de congés payés sera calculé sur la base de l'horaire individuel du salarié.

Lorsque l'horaire d'un salarié varie d'une semaine à l'autre, la Cour de cassation refuse que l'indemnité soit calculée sur la base de l'horaire moyen mais précise qu'il faut tenir compte de l'horaire que le salarié aurait effectivement effectué s'il n'avait pas été en congé.

Dans le même esprit, si l'horaire individuel du salarié a varié en cours d'année, par exemple, si le salarié a travaillé une partie de l'année à temps plein et une partie à temps partiel, il faut prendre en compte le temps de travail qu'aurait effectué le salarié s'il avait continué à travailler pendant son congé. Cela étant, si le salarié a travaillé à temps partiel juste avant de partir en congé, la règle du dixième devra lui être appliquée car elle lui sera forcément plus favorable que la règle du maintien du salaire. A l'inverse, si le salarié a fait un temps plein le mois précédent son congé, la règle du maintien du salaire sera plus favorable au salarié.

Précisons pour finir que les entreprises qui accorderaient un nombre de jours de congés conventionnels supérieurs au minimum légal devront calculer l'indemnité dans les mêmes conditions que le congé légal (Cass. soc. 3 décembre 1987).

- Exemple de calcul selon les deux méthodes

Un salarié perçoit un salaire de 21 840 € brut au cours de la période de référence prise en compte pour le calcul de ses indemnités (soit 1 820 € par mois) et le salarié prend 2 semaines de congés payés.

Les 2 méthodes de calcul sont les suivantes :

| Méthode du maintien de salaire | Méthode du 1/10e |
|--|--|
| <p>En tenant compte de l'horaire réel du mois (7 heures par jour) au cours d'un mois qui comporte 21 jours ouvrés, le nombre réel d'heures travaillées dans le mois est fixé à 147 heures (21 x 7) et le nombre d'heures non travaillées en raison des congés payés à 70 heures (10 x 7).</p> <p>Le calcul est le suivant : $1\,820 \times (7 \times 10) / (7 \times 21)$ = 866,66 €</p> | <p>Le calcul du 1/10^e de la rémunération brute est effectué ainsi : $(21\,840/10) = 2\,184 \text{ €}$ pour un congé d'une durée de 30 jours ouvrables (ou 25 jours ouvrés).</p> <p>Pour une fraction de 2 semaines de congés, le calcul est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En jours ouvrables (soit 12 jours) : $(21\,840/10) \times (12/30) = 873,60 \text{ €}$ • En jours ouvrés (soit 10 jours) : $(21\,840/10) \times (10/25) = 873,60 \text{ €}$ |

Le salarié perçoit alors le montant le plus favorable, soit 873,60 € pour les 2 semaines de congés payés.

Source : Service public

III.3. Règles particulières concernant l'indemnité de congés payés

1. Calcul de l'indemnité de congés payés des agents stagiaires

Nous avons vu que, contrairement à la règle légale voulant qu'un salarié ne puisse prendre des congés payés qu'après une année de service, la Convention collective des transports urbains, prévoit, par régime de faveur, que les agents stagiaires peuvent prendre des congés dès la première année de présence dans l'entreprise. Cette disposition conventionnelle a une conséquence sur le calcul de l'indemnité de congés payés. En effet, par définition, le stagiaire n'a pas été présent durant tout ou partie de la période de référence servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés. Deux situations se présentent alors : soit l'agent stagiaire était présent une partie seulement de l'année de référence (par exemple du 15 décembre de l'année n-1 au 31 mai de l'année n) et sa rémunération annuelle sera calculée au prorata de ce temps de présence puis ensuite comparée au salaire théorique (voir ci-dessus). Soit l'agent stagiaire n'a pas été présent pendant la période de référence (il n'est par exemple dans l'entreprise que depuis le 1^{er} juin de l'année n et prend des congés dès le mois d'octobre de l'année n), dans ce cas, la méthode selon la règle du salaire théorique (fondée sur la rémunération du mois précédent et l'horaire de travail) devra être appliquée sans qu'une comparaison entre les deux méthodes puisse être effectuée.

2. Congés par anticipation et rupture du contrat de travail

L'article 29-2^o alinéa 2 de la Convention collective des transports urbains reprend une fois encore les dispositions de droit commun en prévoyant que « *lorsqu'un agent quitte l'entreprise en ayant bénéficié d'un congé supérieur à celui auquel il a droit, les jours pris en excédent sont retenus lors du règlement de son compte* ». La compensation au profit de l'employeur est en effet permise.

Néanmoins, le dernier alinéa de l'article 29 de la Convention collective précise que cette retenue n'est pas effectuée pour les agents partant en retraite ou « réformé ». Le terme « réformé » concerne les salariés visés à l'article 62 de la Convention collective. Il s'agit des salariés « *quittant l'entreprise par suite de réforme (régime CAMR), d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale ou d'inaptitude à la conduite reconnue* ».

A l'inverse, les congés auxquels le salarié a droit et qu'il n'a pas pu prendre lui sont payés par une indemnité compensatrice de congés payés.

3. Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de rupture du contrat de travail, même si la résiliation intervient du fait du salarié, s'il dispose d'un reliquat de congés payés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés. Cependant, s'il a été licencié pour faute lourde, il sera privé de ladite indemnité, mais uniquement pour la partie de cette indemnité afférente à la fraction de congé dont l'intéressé n'a pas bénéficié en raison de la rupture du contrat de travail, pour la période de référence en cours. Le complément éventuel se rapportant à une période de référence antérieure reste dû.

Les notes juridiques établies par l'UTPF ont pour objet d'éclairer et informer les adhérents sur l'évolution juridique et judiciaire du sujet traité. Elles ne prétendent pas dire le droit. Ainsi, la responsabilité des décisions prises dans un domaine abordé par l'une des notes juridiques relève bien évidemment de la seule et unique initiative de l'entreprise en fonction de chaque cas particulier et du contexte local.

CONTACT : Département des affaires sociales & sûreté / social@utpf-mobilites.fr