

## FICHE PRATIQUE N°3 – UNION DES SYNDICATS DE MONACO

## LES CONGÉS PAYÉS

*Les Congés Payés, idée impensable avant le 20<sup>ème</sup> siècle a été une véritable conquête sociale. Nous avons réussi à obtenir le paiement du temps libre et sa durée n'a cessé d'évoluer :*

<i>En France</i>	<i>A Monaco</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- En 1926, le congrès de la CGT revendique ce droit</li> <li>- En 1936, 2 semaines de congés payés</li> <li>- En 1956, 3 semaines</li> <li>- En 1969, 4 semaines</li> <li>- En 1982, 5 semaines</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avant 1945, les congés payés sont dus par accords collectifs d'entreprise</li> <li>- En 1945, la convention collective nationale accorde 2 semaines de congés payés</li> <li>- 26/07/1956, 21 jours ouvrables (3,5 semaines)</li> <li>- 18/07/1963 : 24 jours ouvrables (4 semaines)</li> <li>- 08/11/1982 : 30 jours ouvrables (5 semaines)</li> </ul>

## LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

✓ Le salarié acquiert des droits aux congés payés dès le moment où il justifie un mois de travail effectif (soit 24 jours ou 4 semaines) continu ou non chez le même employeur.

✓ Le calcul de la durée des congés s'effectue sur la période dite « année de référence » qui part du 1<sup>er</sup> Mai de l'année précédente au 30 Avril de l'année en cours. (Exception faite pour les professions où l'employeur doit s'affilier à une caisse de congés payés où la période de référence est au 1<sup>er</sup> Avril ou en fonction de certains statuts).

✓ Sauf disposition plus favorable prévue par accord collectif, usage ou contrat de travail, le salarié a droit à 2, 5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif.

\* Si le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre de jour entier immédiatement supérieur

\* Sont considérés comme période de travail effectif : les périodes de repos de la femme enceinte et les périodes limitées à une durée d'un an en accident de travail ou maladie professionnelle (art 3 loi 619 du 26/07/1956)

✓ *Rappel : jour ouvré jour ouvrable*

**Les jours ouvrables** sont tous les jours de la semaine excepté le jour de repos hebdomadaire

**Les jours ouvrés** sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise.



## L'ORGANISATION DES DÉPARTS EN CONGÉS

✓ La période des congés payés doit comprendre la période du **1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre**. Les conventions collectives peuvent fixer d'autres périodes mais en leurs absences, elle est fixée par l'employeur compte tenu des usages et après consultation des délégués du personnel ou des principaux intéressés dans les entreprises de moins de dix salariés.

✓ L'ordre des départs est fixé en l'absence de convention collective ou usage par l'employeur après avis des délégués du personnel en tenant compte de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté au sein de l'entreprise (art 8)

✓ L'employeur doit communiquer l'ordre des départs à chaque intéressé au minimum un mois avant son départ en congés (dans la convention collective nationale, il est inscrit qu'il doit le communiquer 2 mois avant)

## LES CONGES SUPPLEMENTAIRES

En plus des 30 jours ouvrables de congés, il y a d'autres périodes de congés dans le secteur privé :

✓ **La mère de famille** : elle bénéficie pour chaque enfant à charge d'un jour de congé payé sans que ce congé soit supérieur à 5 jours. L'enfant à charge étant l'enfant de moins de 16 ans au 30 Avril de l'année en cours.

✓ **L'ancienneté** : La durée de 30 jours est augmentée de :

- \* 2 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté au sein de la même société
- \* 4 jours ouvrables après 25 ans
- \* 6 jours ouvrables après 30 ans

✓ **Les jours de fractionnement** :

Lorsque l'employeur oblige le salarié à diviser son congé principal en deux parties dont une période est prise en dehors la période de référence alors, il sera attribué au salarié un jour ouvrable supplémentaire.



***Dans ses trois premiers cas, le maintien de salaire ou la méthode du un dixième devront être calculés selon le plus favorable!***

✓ **Les jours conventionnels**

Lors de certains événements familiaux, l'avenant 18 de la convention collective nationale accorde :

- \* 4 jours pour le mariage du salarié
- \* 1 jour pour le mariage d'un enfant
- \* 2 jours pour la naissance d'un enfant
- \* 1 jour pour le décès des beaux-parents
- \* 2 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, des parents, des grands-parents, ou d'un petit enfant.

***Ces jours d'absences seront pris au moment de l'événement et seront assimilés à des jours de travail effectif.***

\* Les mères de famille ont droit dans la limite de 4 heures jusqu'à la classe de la 11<sup>ème</sup> ou classe équivalente à accompagner leur enfant le jour de la rentrée scolaire. Cette mesure s'applique au père isolé.

***Le nombre de jours peut être supérieurs par accords collectifs !***

## INDEMNISATION DES DEPARTS EN CONGES

Le calcul de l'indemnité de congés payés, comme celui de l'indemnité compensatrice suppose de faire la comparaison entre 2 modes de calcul (règle du dixième et règle du maintien de salaire) est d'appliquer le plus avantageux pour le salarié.

✓ **La règle du dixième**

Elle s'avère plus avantageuse lorsque le salarié a droit à des primes ou a fait des heures supplémentaires pendant la période de référence.

L'indemnité est égale à un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. L'assiette de l'indemnité comprend:

- \* L'indemnité de congé de l'année précédente
- \* La rémunération de base et ses majorations liées à des conditions particulières comme les heures supplémentaires, travail de nuit
- \* Les accessoires de salaire ne correspondant pas à un remboursement de frais (ex : les primes de transport) mais les primes d'ancienneté, les primes de rendement ou prime d'astreinte et indemnité de treizième mois (etc.)

*Exemple pour un salarié qui touche 2300€ brut sur 13 mois. Son salaire annuel sur la période de référence est de 29.900,00 €*

*- Son indemnités de congés payés pour la période de réf pour 30 jours est de  $29.900 / 10 = 2990$  €*

*- Si le Salarié prend 3 semaines de congés payés, soit 18 jours ouvrables*

*L'indemnité =  $2990€ \times 18 \text{ jours} / 30 \text{ jours} = 1.794€$*

*- Sur ce mois de congés, il a travaillé 7 jours ouvrables :*

*- Son salaire =  $2300€ \times 7 \text{ jours} / 25 \text{ jours ouvrables} = 644,00$  €*

*- Ainsi il percevra  $1794,00 + 644,00 = 2438,00€$*

*La méthode du un dixième est donc plus avantageuse pour cette personne.*