

Les congés payés : ouverture, calcul et décompte des droits

Alors que la période de référence pour le calcul des congés de l'année prochaine vient de débiter et que les salariés se préparent à partir en congé d'été, il est essentiel de savoir déterminer les droits de chacun des salariés. Qui a droit à des congés payés? Comment s'acquiescent les droits? Quelle est l'incidence des absences? Et par ailleurs, au moment de la prise des congés, comment les jours sont-ils décomptés?

Réponses dans ce dossier.

1 Qui est concerné?

LES EMPLOYEURS DE DROIT PRIVÉ...

La législation sur les congés payés est applicable aux employeurs de **droit privé** et à ceux des **établissements publics** à caractère industriel et commercial (*C. trav., art. L. 3111-1*).

... ET TOUS LEURS SALARIÉS

Tout **salarié** a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur (*C. trav., art. L. 3141-1*), quels que soient la nature de son contrat, sa catégorie professionnelle, et son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

C'est aussi le cas des **fonctionnaires mis à disposition** d'un organisme privé et liés à cet organisme par un contrat de travail (*Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-40.139*).

En revanche, n'étant pas titulaires de contrats de travail, les **mandataires sociaux** (*Cass. soc., 20 octobre 1976, n° 75-40-690*) et les **stagiaires** (*v. ci-contre*) en sont exclus.

NOTER Des règles spécifiques sont prévues pour les employés de maison (*C. trav., art. L. 7221-2*), les VRP (*C. trav., art. D. 7313-1*), les travailleurs à domicile (*C. trav., art. R. 7421-2*), les concierges d'immeubles à usage d'habitation (*C. trav., art. L. 7213-1 et s.*) et les intérimaires (*v. ci-contre*).

Quid des salariés en période d'essai?

Le droit à congés payés s'ouvre automatiquement dès le premier jour de travail (*C. trav., art. L. 3141-3*). Par conséquent,

le salarié en période d'essai acquiert des **jours de congés payés** comme tout salarié. Si l'employeur rompt la période d'essai, il doit lui verser une indemnité compensatrice de congés payés.

Quid des salariés en CDD?

Les dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés sous CDI s'appliquent aux salariés sous CDD, ces derniers ont droit à des congés payés dans les mêmes conditions (*C. trav., art. L. 1242-14*).

Si le régime des congés applicable dans l'entreprise ne lui permet pas de les prendre effectivement, le salarié en CDD a droit à une **indemnité compensatrice de congés payés** au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée. Le montant de cette indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée de son contrat. L'indemnité est versée à la **fin du contrat**, sauf si le CDD se poursuit par un CDI (*C. trav., art. L. 1242-16*).

Quid des intérimaires?

Le salarié en contrat de travail temporaire a droit à une **indemnité compensatrice de congé payé** pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée. Le montant de cette indemnité, versée à la fin de la mission, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission (*C. trav., art. L. 1251-19*).

Quid des stagiaires?

Les stagiaires ne sont pas des salariés. Par conséquent, les dispositions légales relatives aux congés payés ne s'appliquent pas à eux.

Néanmoins, lorsque la durée de leur stage est supérieure à deux mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours de la période de formation en milieu professionnel ou du stage (*C. éduc., art. L. 124-13*).

2 Comment calculer les droits à congé des salariés?

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, la durée totale du congé annuel sur la période de référence ne pouvant excéder 30 jours ouvrables (*C. trav., art. L. 3111-3*). Les droits du salarié sont donc calculés en fonction des périodes de travail effectif au cours de la période de référence.

DÉTERMINATION DES PÉRIODES DE TRAVAIL EFFECTIF

Notion de travail effectif

La loi ne définit pas la notion de travail effectif déterminant la durée des congés payés. Selon la jurisprudence, il s'agit des périodes réellement travaillées dans l'entreprise, ce qui inclut la période d'essai et le préavis. Il en est de même lorsque l'employeur dispense le salarié de préavis (*C. trav., art. L. 1234-5*), mais pas lorsque c'est le salarié qui demande à être dispensé de préavis (*Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 11-20.948*).

Absences assimilées à du travail effectif

La loi assimile expressément à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés un certain nombre d'absences (*C. trav., art. L. 3141-5*):

- les périodes de congés payés: ainsi, la prise de congés payés ne grève pas l'acquisition de nouveaux droits;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail (*C. trav., art. L. 3122-2*);
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque;
- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

La jurisprudence estime que les absences pour cause de reclute sont considérées comme du travail effectif, au même titre que les arrêts de travail initiaux, dans la limite d'un an au total, peu important que l'arrêt de travail ait été interrompu (*Cass. soc., 4 décembre 2001, n° 99-45.911*). De plus, elle assimile les absences pour cause d'accident de trajet aux absences pour cause d'accident du travail (*Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44874*).

D'autres textes spécifiques assimilent certaines périodes à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. C'est par exemple le cas des heures non travaillées au titre de l'activité partielle (ex-chômage partiel) (*C. trav., art. R. 5122-11, al. 2*). Pour un récapitulatif des absences assimilées, *v. le tableau page 5*.

À NOTER. Un accord collectif peut assimiler d'autres périodes d'absences et de suspension du contrat à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

Absences non assimilées

En l'état actuel du droit français (*v. la note ci-dessous*), les arrêts de travail pour maladie non professionnelle sont des périodes durant lesquelles le salarié n'acquiert pas de droits à congés payés (*Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285*; *Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-17.743*). Il en est de même des jours de grève, de congé sans solde, de congé sabbatique.

Néanmoins, l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence (*C. trav., art. L. 3141-6*).

À NOTER. L'article 7 de la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui garantit à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuels, est interprété par la CJUE comme n'autorisant aucune distinction entre les salariés en situation de maladie et ceux qui ont effectivement travaillé sur la période concernée (*CJCE, 20 janvier 2009, aff. C-350/06, Schultz-Hoff*; *CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10, Dominguez*). Cependant, compte tenu de l'absence d'effet direct horizontal de la directive, les salariés ne peuvent s'en prévaloir à l'encontre d'un employeur privé, et le droit français leur demeure donc pleinement opposable (*Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285*). C'est pourquoi un salarié ayant été longuement absent du fait de maladies non professionnelles sur la période de référence peut acquérir moins de quatre semaines de congé annuel, sans que le juge ne puisse s'y opposer. Reste la possibilité d'engager la responsabilité de l'État pour non-conformité du droit national au droit de l'UE contre l'État ou un organisme chargé d'un service public (*CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10, Dominguez*). Dans un jugement du 6 avril 2016, le Tribunal administratif de Clermont-Ferrand a ainsi condamné l'État à indemniser un salarié à hauteur du nombre de jours de congés payés perdus au titre de son arrêt maladie, dans la limite globale de quatre semaines. Le tribunal a décidé que ce préjudice était causé par le défaut de transposition par l'État, en droit interne, des stipulations concernées de la directive européenne (*TA Clermont-Ferrand, 6 avril 2016, n° 1500608*; *v. l'actualité n° 17072 du 29 avril 2016*).

PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Le nombre de jours de congés se calcule sur une période de référence qui court, en principe, du 1^{er} juin au 31 mai (*C. trav., art. L. 3141-12*).

Ainsi, pour déterminer le nombre de jours de congés auxquels ont droit les salariés en 2016, on tient compte des périodes de travail effectif sur la période 1^{er} juin 2015 – 31 mai 2016.

Pour les professions où l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congés payés (*v. C. trav., art. L. 3141-30 et s.*), la période de référence est fixée du 1^{er} avril au 30 mars (*C. trav., art. R. 3141-5*).

Une période de référence différente ne peut être prévue que par accord collectif mettant en place un régime de modulation ou de réduction du temps de travail (*C. trav., art. L. 3141-12*; *Cass. soc., 23 septembre 2009, n° 08-41.525*).

À NOTER. Pour les salariés arrivés en cours d'année, la période de référence débute à leur date d'arrivée dans l'entreprise. En cas de rupture du contrat, la période de référence prend fin à l'expiration du préavis. Lorsqu'un salarié est dispensé de préavis par l'employeur, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré s'il avait été effectué (*Cass. soc., 24 nov. 1992, n° 90-42.764*).



RÈGLES DE CALCUL DES CONGÉS

☒ Règles d'équivalences

Selon la loi, un mois de travail effectif équivaut à une période de **quatre semaines** ou à **24 jours** de travail (*C. trav., art. L. 3141-4*). Cela vaut en fait pour les salariés travaillant six jours par semaine.

Sont équivalents à 24 jours de travail et donc à un mois de travail :

- **20 jours de travail** si l'horaire est réparti sur cinq jours ;
- **22 jours de travail** si l'horaire est réparti sur cinq jours et demi.

C'est la règle d'équivalence – en mois, ou en semaine, ou en jours – la plus favorable au salarié qui doit s'appliquer (*Cass. soc., 9 janvier 1987, n° 85-43471*).

☒ Règles d'arrondi

Le nombre de jours de congé est calculé à raison de **2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif (*C. trav., art. L. 3141-3*).

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 (*C. trav., art. L. 3141-7*).

Par exemple, le salarié qui a travaillé trois mois et demi dans une entreprise a droit à neuf jours ouvrables de congé ($2,5 \times 3,5 = 8,75$, arrondi à 9 jours).

30 JOURS OUVRABLES OU 25 JOURS OUVRÉS

Si la loi prévoit le décompte des congés payés en **jours ouvrables**, il est tout à fait possible de les calculer en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours normalement travaillés. Il faut dans ce cas appliquer l'équivalence : 5 jours ouvrés = 6 jours ouvrables (*Cass. soc., 17 mars 1999, n° 96-15.167*). Le congé payé de 30 jours ouvrables devient un congé de 25 jours ouvrés.

Les salariés ne peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés que si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables (*Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 04-42.297*).

CAS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Pour le calcul des jours de congé payé acquis, on ne tient pas compte des horaires de travail du salarié et du fait qu'il ne travaille pas à temps plein, mais à temps partiel (*C. trav., art. L. 3123-11 ; Cass. soc., 31 janvier 2012, n° 10-30.935*). Le salarié à temps partiel qui, par exemple, a travaillé pendant un mois, 24 heures par semaine, sera considéré comme ayant effectué un mois de travail effectif, au même titre que le salarié qui, à temps plein, a travaillé 35 heures par semaine durant un mois. Ils acquièrent tous deux, au titre du mois de travail effectif, deux jours et demi de congé.

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

☒ En application de la loi

Pour certaines catégories de travailleurs, des jours de congé supplémentaires sont accordés par la loi.

Ainsi, les **jeunes mères de famille**, salariées ou apprenties, de **moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente bénéficient de **deux jours** de congé supplémentaire rémunérés par enfant à charge (enfant qui vit au foyer et est

EXEMPLES DE DÉCOMPTÉ DES CONGÉS PAYÉS

• **Dans une entreprise ouverte du lundi au vendredi**, le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrables, tous les jours fériés sont habituellement chômés et les salariés ont deux jours de repos hebdomadaire, le samedi et le dimanche.

Un salarié qui part en congé le vendredi 8 juillet 2016 au soir et reprend le travail le lundi 18 juillet 2016 prend cinq jours ouvrables de congé. En effet, le décompte commence au lundi 11 juillet qui est le premier jour où le salarié aurait dû travailler compris dans la période de congé du salarié. Il se termine au samedi 16 juillet qui est le dernier jour ouvrable compris dans cette même période. Est exclu du décompte le jeudi 14 juillet qui est un jour férié habituellement non travaillé dans l'entreprise.

Un autre salarié qui part en congé le jeudi 22 décembre 2016 au soir, après sa journée de travail et reprend le travail le lundi 26 décembre 2016, peut se voir décompter deux jours de congé. En effet, le décompte commence au vendredi 23 décembre et se termine le samedi 24 décembre. Peu importe que le 25 décembre soit un jour férié, puisqu'il tombe un dimanche, jour de repos hebdomadaire dans l'entreprise.

Un autre salarié, travaillant à temps partiel du mercredi au vendredi, qui part en congé le vendredi 21 octobre 2016 au soir, après sa journée de travail, et reprend le travail le mercredi 2 novembre 2016. Il prend cinq jours de congé. Le décompte commence le mercredi 26 octobre, premier jour où il aurait dû travailler, et se termine le lundi 31 octobre, dernier jour ouvrable de cette même période. Le mardi 1^{er} novembre étant férié et non travaillé dans l'entreprise, il n'est pas décompté.

• **Dans une entreprise ouverte du mardi au samedi**, le décompte des congés payés est effectué en jours ouvrés conformément à un accord collectif d'entreprise, seul le 1^{er} mai est un jour férié chômé et le jour de repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Un salarié part en congé le samedi 18 juin 2016 au soir et reprend le travail le mardi 28 juin 2016. Il prend donc cinq jours ouvrés de congé. Le décompte commence au mardi 21 juin, premier jour ouvré dans l'entreprise compris dans la période de congé, et se termine le samedi 25 juin, dernier jour ouvré compris dans cette période.

Dans cette même entreprise, un nouvel accord collectif relatif aux congés payés est conclu. Il prévoit le décompte des jours de congés payés en jours ouvrables.

Un salarié part en congé le samedi 6 août 2016, après sa journée de travail, et reprend le travail le mardi 23 août 2016. On décompte alors 12 jours de congé pris. Le décompte commence au mardi 9 août et se termine au lundi 22 août 2016, dernier jour ouvrable compris dans la période de congé. Est décompté le lundi 15 août car même si ce jour est férié, il est n'est pas chômé dans l'entreprise, c'est donc un jour ouvrable.

âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours).

Le congé supplémentaire est réduit à un jour lorsque le congé légal acquis n'excède pas lui-même six jours.

Les **salariées de plus de 21 ans** (à la date du 30 avril de l'année précédente) bénéficient également de **deux jours** de congé supplémentaire par enfant à charge si elles n'ont pas acquis la **totalité** de leurs congés, dans la limite de 30 jours ouvrables au total (*C. trav., art. L. 3141-9*).

Les **salariés de moins de 21 ans** au 30 avril de l'année précédente peuvent aussi bénéficier d'un **congé de 30 jours** ouvrables, quelle que soit la durée du congé légal auquel leur donne droit leur temps de travail au cours de l'année de référence. Les jours excédant la durée du congé légal acquis ne sont cependant **pas rémunérés** (*C. trav., art. L. 3164-9*).

Enfin, tout salarié qui prend une fraction du congé principal (24 jours) entre le 1^{er} novembre et le 30 avril a droit à un jour de congé supplémentaire s'il prend



entre trois et cinq jours, et à deux jours de congé supplémentaires s'il prend au moins six jours.

ANOTER La Cour de cassation a jugé que les jours de congés supplémentaires octroyés aux mères au titre des enfants à charge, en application d'une convention collective, peuvent aussi bénéficier aux pères de famille qui remplissent les mêmes conditions (*Cass. soc.*, 4 mai 2011, n° 09-72.2016).

En application d'un accord collectif, du contrat de travail ou d'un usage

Une convention ou un accord collectif peut majorer la durée des congés payés en raison de l'âge ou de l'ancienneté du salarié (*C. trav.*, art. L. 3141-8).

De manière générale, les conventions et accords collectifs, le contrat de travail ou les usages peuvent aussi prévoir des congés payés de plus longue durée que le congé légal (*C. trav.*, art. L. 3141-10). En vertu du principe de faveur et du principe de non-cumul des avantages légaux et conventionnels ayant le même objet, c'est le système de congés payés – légal ou conventionnel – le plus avantageux pour le salarié qui s'applique (*Cass. soc.*, 3 décembre 1996, n° 93-43.976; *Cass. ass. plén.*, 26 avril 1991, n° 90-10.222; *Cass. soc.*, 27 février 1986, n° 84-43.444).

Comment sont décomptés les congés payés ?

EN JOURS OUVRABLES OU EN JOURS OUVRÉS

Les congés payés sont en principe décomptés en **jours ouvrables**. Les jours ouvrables sont **tous les jours de la semaine**, à l'exception du **jour de repos hebdomadaire** (donné généralement le dimanche, *C. trav.*, art. L. 3132-3) et des **jours fériés** habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire (lundi ou samedi habituellement) est considéré comme jour ouvrable. Ainsi, la plupart du temps, la semaine est composée de six jours ouvrables, du lundi au samedi. Il est également possible – en vertu d'un usage dans l'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord collectif de niveau quelconque – de décompter les congés payés en **jours ouvrés**, c'est-à-dire en jours collectivement travaillés dans l'entreprise (jours d'ouverture). Par exemple, si une entreprise n'est ouverte que du mardi au samedi, la semaine de travail comporte cinq jours ouvrés.

Ce mode de décompte ne doit pas aboutir en pratique à un résultat défavorable pour le salarié par rapport au régime légal de décompte en jours ouvrables (*Cass. soc.*, 27 mai 1992, n° 91-40423). Il faut opérer une **comparaison** entre le décompte en jours ouvrés et le décompte en jours ouvrables sur l'ensemble de la durée du congé. Si le décompte en jours ouvrés ne lui est pas défavorable, le salarié ne peut pas s'y opposer (*Cass. soc.*, 27 mars 1996, n° 92-43655).

ANOTER Le décompte des congés payés effectué en heures est purement et simplement illégal et est donc interdit (*Cass. soc.*, 11 mars 1990, n° 96-16.553).

PREMIER ET DERNIER JOURS DE CONGÉ

Le premier jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Le second jour de repos hebdomadaire (par exemple, le samedi), bien que considéré comme jour ouvrable, n'entre pas dans le décompte du congé s'il est le premier jour ouvrable suivant le départ en vacances. Le congé ne commence à courir que le jour où le travail aurait normalement repris (le lundi dans notre exemple). Cet assouplissement s'applique à l'occasion de chaque départ en vacances en cas de fractionnement des congés (*Cass. soc.*, 19 mars 1992, n° 88-41.421).

La solution est différente pour le dernier jour ouvrable de congé. S'il correspond à un jour ouvrable non travaillé dans l'entreprise (par exemple le samedi), il compte quand même pour le décompte des jours de congé. Par exemple, si le salarié reprend le travail le lundi, le décompte des jours de congé comprend le samedi précédant la reprise, même si ce jour n'est habituellement pas travaillé dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 7 mai 1998, n° 97-42.503).

QUID DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ?

La semaine d'un salarié travaillant à temps partiel, du lundi au mercredi par exemple, comporte, comme pour un salarié à temps plein, six jours ouvrables (sauf présence de jours fériés chômés). Elle comporte également autant de jours ouvrés.

Ainsi, il sera décompté autant de jours de congés pour un salarié à temps partiel qui part en congés durant une certaine période que pour un salarié à temps plein qui part en congés durant la même période. Cela est logique puisque le salarié à temps partiel acquiert autant de jours de congés que le salarié à temps plein (v. page 4).

QUID DES JOURS FÉRIÉS ET DES PONTS ?

Lorsqu'un jour férié chômé dans l'entreprise tombe un jour ouvrable, il n'est pas décompté des congés payés pris par un salarié à ce moment-là (*Cass. soc.*, 27 octobre 2004, n° 02-44.149). De même si ce jour férié chômé dans l'entreprise tombe un jour d'ouverture de cette entreprise (soit un jour ouvré) et que le décompte des jours de congés est opéré en jours ouvrés.

Le jour de «pont» est lui considéré comme un jour ouvrable. Il est donc décompté lorsqu'il tombe dans la période de prise de congés payés d'un salarié. Peu importe que l'employeur se soit engagé à payer à ses salariés ce jour de «pont» et qu'ainsi le salarié, dont les congés payés englobent un tel jour, perde le bénéfice d'une journée rémunérée sans contrepartie de travail en plus des jours de congés payés auxquels il a droit. Le salarié ne pourra pas prétendre à une journée de congé supplémentaire ou à une indemnité à ce titre (*Cass. soc.*, 3 décembre 1980, n° 79-41.051).

Pour que ce jour ne soit pas décompté lors de la prise de congés payés, il faudrait que l'employeur prenne un tel engagement ou qu'un accord collectif prévoit d'exclure les jours de pont du décompte des congés payés.

VOIR AUSSI

Sur la gestion des imprévus quant aux congés payés : v. le dossier pratique - Temps trav., CP- n° 93/2015 du 27 mai 2015

Sur le fractionnement des congés payés : v. le dossier pratique - Temps trav., CP- n° 178/2014 du 3 octobre 2014

Sur la prise et le report des congés payés : v. le dossier pratique - Temps trav., CP- n° 80/2014 du 30 avril 2014



PÉRIODES ASSIMILÉES À DU TRAVAIL EFFECTIF POUR L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS	SOURCE
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres des chambres d'agriculture	C. rural, art. L. 515-3
Les absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation, et des conjoints ou partenaires ou concubins salariés des femmes enceintes ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre à trois de ces rendez-vous médicaux	C. trav., art. L. 1225-16
Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission	C. trav., art. L. 1232-9
Les absences pour se rendre aux examens et se soumettre aux interventions nécessaires à la stimulation ovarienne et au prélèvement ovocytaire (don d'ovocyte)	CSP, art. L. 1244-5 et C. trav., art. L. 1225-16
Les absences pour formation des conseillers prud'hommes	C. trav., art. L. 1442-2
L'exercice des fonctions des conseillers prud'hommes	C. trav., art. L. 1442-6
Le temps d'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseillers prud'hommes par des salariés dans la limite d'une durée maximale de dix heures par mois	C. trav., art. L. 1453-4
Le temps passé à la négociation collective par les délégués syndicaux	C. trav., art. L. 2232-18
Le temps consacré à la formation économique des membres du comité d'entreprise	C. trav., art. L. 2325-44
Le temps passé en heures de délégation par les représentants du personnel	C. trav., art. L. 2325-7
Les congés payés	C. trav., art. L. 3141-5
Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption	C. trav., art. L. 3141-5
Les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires	C. trav., art. L. 3141-5
Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif d'aménagement du temps de travail	C. trav., art. L. 3141-5
Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque	C. trav., art. L. 3141-5
Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet	C. trav., art. L. 3141-5; Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44.834
La période d'activité dans la réserve de sécurité civile	CSI, art. L. 724-9
Le congé de formation économique et sociale et de formation syndicale	C. trav., art. L. 3142-12
Les jours d'absence pour événements familiaux	C. trav., art. L. 3142-2
Le congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse	C. trav., art. L. 3142-44
Le congé mutualiste de formation	C. trav., art. L. 3142-48
Le congé de représentation des salariés représentants d'associations ou de mutuelles	C. trav., art. L. 3142-53
Les congés des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	C. trav., art. L. 3142-59
Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle	C. trav., art. L. 3142-67
La journée d'appel de préparation à la défense	C. trav., art. L. 3142-73
Toute action de formation suivie pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise	C. trav., art. L. 6321-2
Le congé individuel de formation (CIF)	C. trav., art. L. 6322-13
Le congé bilan de compétences	C. trav., art. L. 6322-46
Le congé de formation pour les salariés de 25 ans et moins	C. trav., art. L. 6322-61
Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail dans le cadre du compte personnel de formation	C. trav., art. L. 6323-18
Le congé pour validation des acquis de l'expérience	C. trav., art. L. 6422-5
Le temps consacré par les salariés à l'information et à la formation à la sécurité dispensées par l'employeur	C. trav., art. R. 4141-2 et R. 4141-5
Les heures chômées au titre de l'activité partielle	C. trav., art. R. 5122-11
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés assurant la représentation d'associations familiales pour participer aux réunions de ces associations	CASF, art. L. 211-13
La période de suspension du contrat de travail durant laquelle le salarié effectue des missions au titre du service volontaire citoyen de la police et de la gendarmerie nationales	CSI, art. L. 433-5
Le temps passé hors du lieu de travail, pendant les heures de travail, par le sapeur-pompier volontaire pour participer aux missions à caractère opérationnel et aux activités de formation	CSI, art. L. 723-14
Les périodes d'emploi et de formation des réservistes sanitaires	CSP, art. L. 3133-4
Le temps passé à l'exercice des fonctions au sein des conseils de l'ordre des médecins, des pharmaciens, des infirmiers et des masso-kinésithérapeutes	CSP, art. L. 4125-3, L. 4233-4, L. 4312-9 et L. 4321-19
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par les salariés membres d'un conseil ou administrateurs salariés d'un organisme de sécurité sociale pour l'exercice de leurs fonctions	CSS, art. L. 231-9
Le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail des salariés participant, en tant que membre, aux réunions du conseil d'administration du fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles, d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées ou du Conseil nationale des populations immigrées	loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, art. 38





Actualités de l'UE et de l'actualité sociale 2016 1681

l'actualité

Une modification du contrat de travail peut s'assimiler à un licenciement

La Cour de cassation a rendu son arrêt le 10 février 2016. Elle a jugé que la modification unilatérale du contrat de travail peut s'assimiler à un licenciement si elle est substantielle et si elle est imposée à l'employé sans son accord.

388 | 10 février 2016 | www.wkf.fr

LIAISONS SOCIALES EUROPE

Tous les 15 jours, vous avez rendez-vous avec toute l'actualité sociale européenne, pour comprendre et agir en toute sécurité juridique !

- ✓ Droit social européen,
- ✓ Institutions communautaires,
- ✓ Actualité sociale des pays membres et de l'Union,
- ✓ Jurisprudence européenne,
- ✓ Accords d'entreprises européennes,
- ✓ Pratiques juridiques des entreprises dans l'union...

L. SOC. LES. 15-02-2016, 02-14, 01281



Plus d'information : www.wkf.fr

OFFRE + de 14 % d'économie*

Bulletin d'abonnement Liaisons Sociales Europe

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service Clients - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor - 75614 Paris cedex 17 - contact@wkl.fr - 0 825 08 08 00 - www.wkl.fr

Oui, je souhaite m'abonner à Liaisons Sociales Europe (L.SOE) au prix de 1050,00 € HT au lieu de 1225,00 € HT, soit 1072,05 € TTC au lieu de 1250,73 € TTC.**

Vous trouverez ci-joint mon règlement de € TTC par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France SAS, je recevrai une facture acquittée.

Je réglerai à réception de la facture.

Signature et cachet :

Date :

Merci de compléter vos coordonnées : 002703 013

Mme M.

Nom : Prénom :

Fonction : Service :

Raison sociale :

Adresse :

Code postal : [.....]

Ville :

Téléphone : [.....]

E-mail :
(obligatoire pour la transmission de votre abonnement)

N° Siret : [.....]

Code NAF : [.....] Siège Établissement

Nombre de salariés à mon adresse :

Composition de l'abonnement : 24 lettres bimensuelles

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France (cf. adresse ci-dessus).

* La signature de ce bulletin commande l'envoi par courrier électronique de nos guides de veille et de conseils en matière de droit social européen sur www.wkl.fr.

** TVA 2,10 % : Le tarif indiqué est valable au 01/01/16 hors de port et d'emballage sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10 % pour l'Europe et les DOM-COM, et de 20 % pour les autres pays. Les abonnements sont automatiquement renouvelés à la fin de ladite période sauf avis contraire de votre part signé 2 mois avant la date d'échéance. Wolters Kluwer France, SAS au capital de 155 000 000 € - RCS Paris 489 081 306 - TVA FR 55 489 081 306