



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Secteur privé : Les congés payés se décomptent en jours et non en heures !

Certains employeurs du secteur privé décomptent les congés payés des salariés en heures et non en jour. Ces pratiques sont déloyales et illicites.

Le décompte en jours ouvrables ou en jours ouvrés

La règle est un décompte en jours ouvrables. En effet, les congés payés sont en principe décomptés en jours ouvrables conformément à l'article L3141-3 du Code du travail.

Les jours ouvrables c'est quoi ? Ce sont tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise. Le second jour de repos hebdomadaire est considéré comme jour ouvrable. (CASS SOC, 18 janvier 2006 n°04-41.746)

Une possibilité d'un décompte en jours ouvrés. En vertu d'un usage dans l'entreprise, d'une décision unilatérale de l'employeur ou d'un accord collectif de niveau quelconque, les congés payés peuvent être décomptés en jours ouvrés.

Les jours ouvrés c'est quoi ? Ce sont les jours collectivement travaillés dans l'entreprise (jours d'ouverture de l'établissement).

Dans ce cas, la condition impérative est que ce mode de décompte en jours ouvrés 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°91-40.423)

Ainsi, **il faut opérer une comparaison entre le décompte en jours ouvrés et le décompte en jours ouvrables.** Cette comparaison s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé, et non pour les différentes périodes fractionnées (CASS SOC, 30 octobre 1997 n°95-41.94).

Le décompte obligatoirement en jours - Tout décompte en heures est illégal

La cour de cassation a déjà rappelé par le passé que tout décompte des congés payés en heures est strictement interdit:

Ainsi à propos d'un accord d'entreprise conclu dans un hôpital privé visant à mettre en place un décompte horaire des congés payés, la Cour de cassation a expressément jugé que cet accord tendait à substituer un décompte horaire des congés payés au décompte en jours ouvrables.

Ainsi, c'est bien à juste titre, que la Cour d'appel, sur demande du syndicat CGT non signataire de l'accord, a jugé que **cet accord devait être annulé car il était contraire aux dispositions du Code du travail** (Art L 3141-3 du Code du travail posant le principe d'un calcul en jours). (CASS SOC, 11 mars 1998 n°96-16.553)

Le même raisonnement a été suivi dans le secteur du bâtiment dans le cadre d'un accord d'entreprise instituant un décompte des congés en heures par journées complètes. Logiquement, **il y a eu une censure de la Cour de cassation qui rappelle que les Caisses de congés payés sont tenues de calculer les indemnités de congés payés en jours et non en heures.** (CASS SOC, 19 mai 2004 n°02-19.866 et 02-19.867).

Pour rappel l'article L. 3141-3 du Code du travail sur **le décompte des congés en jours ouvrables** est placé dans le Code du travail dans la partie "ordre public" ce qui signifie que même **un accord collectif ne peut y déroger.**

D'ailleurs l'article L.3141-10 du Code du travail figurant dans la partie "champ conventionnel" qui prévoit la possibilité de conclure un accord d'entreprise ou à défaut de branche, indique que l'accord ne peut porter que sur :

- 1° la fixation du début de la période de référence pour l'acquisition des congés
- 2° la majoration de la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté, du handicap.

Donc **aucun accord d'entreprise ou de branche ne peut fixer un décompte des congés payés en heures.** Ainsi, si aucun accord d'entreprise ou de branche ne peut fixer un décompte des congés payés en heures, à plus forte raison, aucune décision unilatérale, aucun usage ne peut davantage y procéder.

Il convient par conséquent de **veiller à ce que les directions avec ou sans accord collectif, usage, décision unilatérale, respectent l'ordre public à savoir le décompte des congés en jours et non en heures.**

Les conséquences d'un décompte illégal des congés en heures et non en jours

Il conviendra d'indiquer aux directions "réfractaires" (via notamment des réunions CSE et/ou par courriers recommandés avec AR des salariés individuellement avec appui du CSE et/ou du syndicat) **qu'elles s'exposent à des actions devant le conseil de prud'hommes par les salariés lésés dans leurs droits** (rappel de congés) mais également à **des dommages-intérêts pour déloyauté et même pour discrimination si l'employeur a procédé à des différences de traitement entre salariés travaillant en 7 h et ceux travaillant en 10 h, 12 h,..**

En effet, il est parfois demandé aux salariés de "rendre des heures" du fait de leur absence en congés payés ou en maladie sous prétexte d'un paramétrage du logiciel de décompte en heures (en l'occurrence 7 h) et non en jours pour les congés payés.

Les actions juridiques à entreprendre

Un salarié dispose de 3 ans pour demander un rappel d'indemnité de jours de congés payés (article L.3245-1 du code du travail). **Le point de départ de la prescription est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient du être pris** (CASS SOC 14 novembre 2013 n°12-17.409 et CASS SOC, 29 mars 2017 n°15-22.057) 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. (CASS SOC, 13 septembre 2023 n°22-10.529)

Les autres articles LDAJ sont en ligne sur le site fédéral : <https://sante.cgt.fr/Actualites-Juridiques>

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Octobre 2024