

SITUATION DES CONGES PAYES

AU 31 MAI 2014

Afin de gérer au mieux votre dossier social, nous souhaitons faire le point sur les congés payés.

En effet, le respect de la réglementation sur les congés payés suppose un suivi rigoureux tant au niveau de l'acquisition de ces congés que de leur prise.

Aussi, nous avons besoin que vous nous communiquiez un certain nombre d'informations, à l'aide du coupon réponse joint, concernant notamment :

- Le reliquat des congés payés acquis du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013 ;
- L'état des compteurs de congés payés acquis du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014 ;
- Le calcul de l'indemnité de congés payés.

1. Rappel concernant le calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Cela entraîne la comparaison de deux méthodes : la règle du 1/10ème et la règle du maintien de salaire. Il convient de retenir la règle la plus favorable pour le salarié.

➤ Méthode du 1/10ème

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10ème de la rémunération perçue entre le 1^{er} juin de l'année N-1 et le 31 mai de l'année N en cours.

➤ Règle du maintien

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de ses congés, cette rémunération étant calculée à raison du salaire perçu pendant la période précédant les congés et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Il convient de maintenir le salaire du mois précédant les congés.

L'employeur peut comparer les calculs à chaque prise de congés (c'est-à-dire à chaque calcul de l'indemnité), le salarié bénéficiant alors à chaque fois de la solution la plus avantageuse. Cette méthode n'est pas imposée par le code du travail.

L'employeur peut également **procéder à la comparaison à un moment choisi, en une seule fois**, et verser au besoin un complément d'indemnité de congés payés. C'est le cas lorsque le salarié solde son congé annuel ou en fin de période de congé annuel. **L'employeur maintient le salaire habituel puis établit la comparaison à la fin de cette période.**

Il vous appartient de nous indiquer quelle solution vous entendez appliquer dans votre entreprise, en répondant au coupon réponse ci-joint.

Par ailleurs, nous vous informons que la prise des CP se faisant en jours, l'indemnité de congés apparaîtra désormais pour un nombre de jours de congés pris et non plus un nombre d'heures.

2. Etat de vos compteurs

a. Reliquat éventuel des congés payés acquis au cours de la période du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. En principe, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.

Celui-ci est toutefois possible dans les situations suivantes : hypothèses légales, congé de maternité ou d'adoption, maladie, annualisation du temps de travail, dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs un tel report semble possible par accord entre les parties, à condition d'être formalisé.

Le salarié qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit et dont il n'a pas sollicité le report les perd à la fin de la période de prise, sauf rares exceptions à étudier au cas par cas.

C'est pourquoi nous vous remercions de bien vouloir nous indiquer si vous souhaitez effectuer le report des congés N -1 restant au 31 mai 2013. Si tel est le cas, nous vous conseillons de formaliser l'accord pour ce report par un écrit avec les salariés concernés et de bien vouloir nous en communiquer une copie (nous nous tenons à votre disposition pour vous assister dans la mise en place d'un tel accord le cas échéant).

b. L'état des compteurs de congés payés au 31 mai 2014

La fin de la période d'acquisition approche. Aussi nous souhaitons faire le point avec vous sur les compteurs de congés payés de vos salariés et nous assurer que le nombre de jours payés acquis entre le 1^{er} juin 2013 et le 31 mai 2014 est exact.

Dans le cas où les compteurs de congés payés figurent sur les bulletins de paye, nous vous remercions de bien vouloir les contrôler et les valider, afin de s'assurer qu'il n'y a pas eu d'omission concernant les dates de congés et par conséquent que le solde y figurant est correct.

Nous vous rappelons à toutes fins utiles que les congés payés, **qui sont imposés légalement par le chef d'entreprise dans le respect d'un formalisme précis**, ne peuvent pas, en principe, être donnés par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif. Ils peuvent, en revanche, une fois acquis, être pris avant l'ouverture de la période normale de prise des congés, à la condition que l'employeur ait obtenu l'accord exprès du salarié.

Enfin, nous vous rappelons que tout congé payés acquis du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013 et non pris au 31 mai 2014, ne peuvent pas faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés sur le bulletin de mai 2014 ; le versement de cette indemnité étant effectué uniquement dans le cadre d'un solde de tout compte.

Nous vous rappelons enfin que le non respect de la législation sur les congés payés est passible de la sanctions pénale prévue à l'article R.3143-1 du Code du Travail, soit une amende de 1500 euros au plus qui s'applique autant de fois qu'il y a de salariés concernés, et qui peut être doublée en cas de récidive.



Afin de pouvoir établir correctement les bulletins de paie de Juin 2014, nous vous remercions de bien vouloir compléter le coupon réponse ci-joint.

COUPON REPONSE

A NOUS RETOURNER AU PLUS TARD LE 16 juin 2014

✉ 2 Bis Chemin de la Blanchisserie à CAMBRAI (59400)
☎ 03.27.83.55.47 à l'attention de Marcel BONNOT

NOM DE LA SOCIETE :

Indemnités de congés payés : comparaison des deux méthodes de calcul

	Oui	Non
J'autorise BDL à effectuer les régularisations nécessaires sur le bulletin de salaire de juin 2014	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'avenir, je souhaite que ce comparatif ¹ soit effectué à chaque prise de congés de mes salariés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'avenir, je souhaite que ce comparatif ¹ soit effectué à chaque fin de période de référence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⇒ Si je n'autorise pas BDL à procéder à ce comparatif, je suis informé que j'encours des sanctions et risque de réclamations des salariés

Etat des compteurs de congés payés au 31 mai 2013

1. Si les compteurs de congés payés figurent déjà sur les bulletins de paye

	Oui	Non
Congés acquis du 1 ^{er} juin 2012 au 31 mai 2013 : le nombre de jours de CP à solder au 31 mai 2013 est exact (N-1)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Congés acquis du 1 ^{er} juin 2013 au 31 mai 2014 : le nombre de jours de CP cumulé sur l'exercice en cours est exact (N)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

¹ Il s'agit du comparatif entre les 2 méthodes de calcul de l'indemnité de congés payés : méthode du 10^{ème} et celle du maintien de salaire

⇒ Si j'ai coché **NON** à l'une des questions → Merci de **transmettre à BDL les corrections à apporter, accompagnées de l'accord écrit du salarié**

NOM DE LA SOCIETE :

2. Si les compteurs de congés payés ne figurent pas sur les bulletins de paye

	Oui	Non
Je souhaite que les compteurs de CP figurent sur les bulletins de paye à compter du 1 ^{er} juin 2014. Je transmets donc à BDL toutes les informations nécessaires par écrit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⇒ si j'ai coché **NON** → Je gère moi-même les compteurs mais **je transmets quand même à BDL les dates des CP pris par mes salariés** (mention obligatoire sur le bulletin de paye).

Reliquat des compteurs :

	Oui	Non
Je souhaite que les compteurs de congés soient remis à zéro au 31 mai 2013	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si j'ai coché **NON** → **Quel est le motif du report des congés payés ?**

	Oui	Non
Arrêt de travail pour maternité, adoption, accident du travail, maladie professionnelle ou non professionnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hypothèse légale de dérogation (congés pour création d'entreprise, congé sabbatique, compte épargne temps ou accord collectif d'entreprise prévoyant un décompte annuel de la durée du travail)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accord écrit avec le ou les salariés concernés. A ce titre, je m'engage à fournir à BDL une copie du ou des accords dans les meilleurs délais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Fait à

Le

Nom du Chef d'Entreprise et signature