



LES CONGÉS

COLLECTION GERESO PRATIQUE

LES CONGÉS

COLLECTION GERESO PRATIQUE

Mise à jour : avril 2012

Ouvrage conçu et réalisé sous la responsabilité de Catherine FOURMOND.
Collectif Gereso Édition

© **GERESO Édition 2012**

Technopole Université
26 rue Xavier Bichat - 72018 LE MANS Cedex 2
Tél. 02 43 23 03 53
Fax 02 43 28 40 67
www.la-librairie-rh.com
e-mail : edition@gereso.fr

Reproduction, traduction et adaptation interdites
Tous droits réservés pour tous pays
Loi du 11 Mars 1957

Imprimé par CORLET NUMÉRIQUE - 14110 CONDÉ-SUR-NOIREAU

Dépôt légal 2^e trimestre 2004
ISBN 13 : 978-2-905822-86-4
EAN : 9782905822864
ISSN : 1775-9609



FERMETURE DE L'ENTREPRISE PENDANT LES CONGES PAYES

L'employeur peut décider de la fermeture de l'entreprise pendant la durée normale du congé principal, soit 4 semaines en continu au maximum et durant la 5^e semaine de congés payés.

CONDITIONS

L'employeur doit consulter le comité d'entreprise. En effet, la fermeture de l'entreprise durant les congés payés fait partie des questions intéressant la marche générale de l'entreprise.

Article L. 2323-6 du Code du travail

Lorsque la fermeture de l'entreprise s'accompagne d'un fractionnement du congé principal de 4 semaines, l'employeur doit, en vertu de l'article L. 3141-18 du Code du travail, obtenir l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, l'agrément des salariés.

INDEMNISATION AU TITRE DU CHOMAGE PARTIEL

En cas de fermeture de l'entreprise pendant les congés payés, les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé, peuvent prétendre, individuellement, aux allocations pour privation partielle d'emploi, compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Article R. 5122-10 du Code du travail

CHAMP D'APPLICATION - SALARIES CONCERNES

Tous les salariés qui n'ont pas acquis suffisamment de droit à congés durant la période de référence, sont susceptibles d'être indemnisés au titre du chômage partiel. Ces allocations sont versées par l'employeur puis remboursées par l'Etat sur justificatifs.

☞ *Ne peuvent prétendre à cette indemnité les salariés qui ont changé d'emploi en cours d'année et ont reçu d'un précédent employeur une indemnité compensatrice de congés payés qui compense le manque à gagner résultant de la fermeture de l'établissement.*

Toutefois, l'indemnité de congés payés ne sera pas prise en compte si elle a déjà été retenue à l'occasion de la liquidation d'allocations de chômage total (délai de carence Pôle Emploi).

Réponse ministérielle - JOAN du 24 octobre 1983, p. 4647

De la même façon, les salariés en CDD peuvent être exclus de l'indemnisation si la fermeture de l'entreprise était aisément prévisible au moment de la conclusion du contrat.

Circulaire interministérielle du 3 novembre 2004

FERMETURE ADMISE

La fermeture de l'établissement doit être totale et concerner l'ensemble de l'effectif. Seul, le maintien d'un service minimum (sécurité, maintenance...) ne remet pas en cause le bénéfice de l'indemnisation.

INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Il incombe à l'employeur, saisi d'une demande du salarié, en raison de l'insuffisance de ses droits à congés, de la transmettre à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Cass. soc. 2 avril 1997 - Bull. civ. V, n° 137

NOMBRE DE JOURS INDEMNISABLES

Le calcul de l'indemnité à verser pendant la fermeture de l'entreprise s'effectue en tenant compte des jours de congés acquis par le salarié au cours de la période de référence applicable à l'entreprise.

Cette période de référence va du 1^{er} juin (n-1) au 31 mai (n), sauf exceptions.

PERIODE A RETENIR

Sauf si la fermeture englobe le 1^{er} mai, la période de référence à retenir pour calculer les jours à déduire est celle qui est achevée au moment du départ en congés.

Exemple

Soit un salarié embauché le 1^{er} octobre 2004 et l'entreprise ferme au 1^{er} janvier 2005. Ce sont les congés acquis du 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004 qui sont déduits pour calculer le nombre de jours à indemniser au titre du chômage partiel.

Lorsque la fermeture comprend le 1^{er} mai, il est nécessaire de procéder en deux temps.

Exemple

Pour une fermeture du 26 avril 2005 au 10 mai 2005 :

- *du 26 avril au 30 avril 2004 : ce sont les jours acquis par le salarié au cours de la période de référence 1^{er} juin 2003 au 31 mai 2004 qui doivent être déduits ;*
- *du 1^{er} mai au 10 mai 2005 : sont pris en compte les jours acquis au cours de la période allant du 1^{er} juin 2004 au 31 mai 2005.*

JOURS A DEDUIRE

L'ICCP que le salarié a perçue doit être neutralisée si elle a déjà été prise en compte par Pôle Emploi au titre du délai de carence appliqué par l'assurance chômage.

Exemple

Licencié le 1^{er} août 2004, un salarié est embauché le 1^{er} février 2005 dans une entreprise qui ferme 4 semaines en juillet (le 14 juillet tombe un jour ouvrable). Au cours de la période de référence 1^{er} juin 2004-31 mai 2005, le salarié a acquis 10 jours ouvrables de congés dans sa nouvelle entreprise.

Du 1^{er} juin au 31 juillet 2004, il avait acquis 5 jours ouvrables de congés payés dans sa précédente entreprise. Toutefois, ces 5 jours ont été pris en compte par l'assurance chômage pour le délai de carence.

Ce salarié percevra pendant la fermeture comportant 23 jours ouvrables de congés payés, une indemnité de congés payés pour 10 jours et des allocations de chômage pour 13 jours.

Le salarié ne peut bénéficier d'allocation de chômage partiel lorsque l'employeur ferme son entreprise en utilisant les jours de RTT à son initiative (conformément à un accord).

TAUX DE L'INDEMNISATION

Chaque jour de chômage donne lieu au versement de l'allocation publique de chômage partiel. Il est d'usage de verser aux salariés, non des allocations horaires, mais des journées d'allocations pour chaque jour ouvrable. Le montant de ces allocations est égal au produit de l'indemnité horaire de chômage partiel par un nombre d'heures équivalent à l'horaire hebdomadaire légal ou conventionnel : 6.

Cette formule est adaptée dans certains cas particuliers :

- les allocations des salariés à temps partiel sont calculées sur la base de leur horaire contractuel ;
- pour les salariés dont le salaire est calculé en pourcentage du SMIC (exemple : apprentis), c'est le taux horaire du salaire qui est pris en compte.

Montant de l'allocation horaire publique :

- **4,84 €** au **1^{er} mars 2012** (entreprises dont l'effectif est < à **250**) ;
- **4,33 €** pour les autres entreprises.

☞ *Les allocations de chômage partiel n'ayant pas le caractère de salaire, ne sont pas soumises aux cotisations sociales ni au versement de la taxe sur les salaires.*

FERMETURE SUPERIEURE A 30 JOURS

Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Article L. 3141-29 du Code du travail

Selon ce même article, le personnel doit donc être indemnisé pour une fermeture de l'établissement au-delà du congé légal quelle que soit la cause de cet allongement. Cette règle d'indemnisation ne joue cependant pas lorsque la prolongation de la fermeture au-delà du délai légal est due à un cas de force majeure.

Cette indemnité doit être prise en compte dans la rémunération annuelle du salarié servant de base au calcul de l'indemnité de congés.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Sté Groupe Flo c/ Godet et a

À l'inverse, le salarié ne peut bénéficier d'allocations de chômage partiel sur des jours de fermeture excédant **30** jours ouvrables.

CHÈQUES VACANCES

Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982

DÉFINITION

OBJET

Les chèques vacances sont des titres de paiement émis par l'agence nationale pour les chèques vacances. Ils ne sont valables que sur le territoire national : France et DOM-TOM.

Les chèques vacances peuvent également être remis en paiement des dépenses effectuées sur le territoire des États membres de la Communauté Européenne, aux prestataires qui ont signé des conventions avec l'Agence nationale pour les chèques vacances.

Les chèques vacances peuvent être utilisés pour le paiement des vacances, des transports en commun, de l'hébergement, des repas, des activités de loisirs.

Les chèques vacances ne sont valables que dans les établissements agréés chèques vacances.

BÉNÉFICIAIRES

Les chèques vacances peuvent être acquis, avec la contribution de l'employeur, par les salariés de l'entreprise, leur conjoint et les personnes à leur charge au sens du Code général des impôts.

Les chèques vacances peuvent également être acquis :

- par les chefs d'entreprise dans les entreprises de moins de **50** salariés ;
- par les partenaires liés par un PACS ou les concubins des salariés ;
- par les conjoints, concubins ou partenaires de PACS des chefs d'entreprise.

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR L'EMPLOYEUR

La contribution de l'employeur à l'acquisition de chèques-vacances ne peut dépasser un pourcentage de leur valeur libératoire.

Décret n° 2009-1259 du 19 octobre 2009 - JO du 21

Article D. 411-6-1 du Code du tourisme

- **80%** si la rémunération moyenne des bénéficiaires au cours des **3** derniers mois précédant l'attribution des chèques-vacances est inférieure au plafond de la sécurité sociale apprécié sur une base mensuelle (soit **3 031 €** pour **2012**) ;
- **50%** dans les autres cas.

Ces pourcentages sont majorés de **5%** par enfant à charge et de **10%** par enfant handicapé, titulaire de la carte d'invalidité ou de la carte « priorité pour personne handicapée », dans la limite de **15%**.

La contribution annuelle globale de l'employeur ne doit pas être supérieure à **50%** du nombre total de ses salariés multiplié par le SMIC mensuel brut, charges sociales comprises (effectif et SMIC au 1^{er} janvier).

Régime social et fiscal

La contribution de l'employeur est exonérée :

- de la taxe sur les salaires ;
- d'impôt sur le revenu des personnes physiques dans la limite du SMIC apprécié sur une base mensuelle.

La contribution est assujettie aux cotisations :

- de sécurité sociale ;
- d'assurance chômage ;
- de retraite complémentaire.

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises de moins de **50** salariés dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent pas d'un organisme paritaire distributeur de chèques, l'avantage résultant de la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques est exonéré de cotisations sociales dans les conditions suivantes :

- la fraction de la valeur des chèques vacances prise en charge par l'employeur, doit être plus élevée pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles ;
- le montant de la contribution de l'employeur et les modalités de son attribution doivent faire l'objet :
 - d'un accord collectif de branche au niveau national, régional ou local prévoyant des modalités de mise en oeuvre dans les entreprises de moins de **50** salariés,
 - d'un accord d'entreprise,
 - d'un accord d'entreprise conclu avec un ou plusieurs délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ou, en l'absence de représentation syndicale, avec un ou plusieurs salariés mandatés dans les conditions prévues par la Loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

En l'absence d'une telle représentation et d'un accord collectif de branche, l'employeur peut, à compter du 1^{er} janvier 2003, proposer lui-même des chèques vacances à l'ensemble des salariés.

- la contribution de l'employeur ne doit se substituer à aucun des éléments faisant partie de la rémunération versée dans l'entreprise au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou prévue pour l'avenir par des stipulations contractuelles individuelles ou collectives. Un délai de **12** mois minimum doit s'écouler entre l'attribution des chèques vacances et le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé, pour que soit écartée la substitution.

Lettre circulaire ACOSS n° 2003 - 068 du 27 mars 2003

Plafond d'exonération

Le montant de la contribution de l'employeur est limité par an et par salarié à **30%** du SMIC apprécié sur une base mensuelle soit :

- au **1^{er} janvier 2012** : **1 398,40** x 30% = **419,52** €

L'avantage consenti au salarié (prise en charge de l'employeur) doit par ailleurs respecter les plafonds suivants :

- respect du plafonnement individuel ;
- respect du plafonnement annuel global de l'abondement : ce montant ne peut être supérieur à :

$\frac{1}{2} (\text{nombre total de salariés} \times \text{SMIC})$
--

Pour l'appréciation de ce seuil, l'effectif et le montant du SMIC pris en compte sont ceux au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Le non-respect de l'un de ces plafonnements conduit à une réintégration de la fraction excédentaire, sauf mauvaise foi ou agissements répétés.

La contribution de l'employeur reste assujettie à la CSG et à la CRDS et au versement transport.

Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 - JO du 13 juillet, p. 10538

Lettre circulaire ACOSS n° 2003 - 068 du 27 mars 2003

CHÈQUES VACANCES DISTRIBUÉS PAR LE COMITÉ D'ENTREPRISE OU PAR UN ORGANISME SOCIAL

Conditions d'attribution

Elles sont déterminées librement par le comité d'entreprise sans référence à un seuil d'imposition.

Régimes social et fiscal

Les aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous formes de chèques vacances sont exonérées de cotisations.

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-17 du 14 février 1986

Par contre, la participation éventuellement versée par le comité d'entreprise en complément de celle de l'employeur, constitue un élément de rémunération soumis à impôt sur le revenu.

RÈGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée à raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Le salarié doit donc percevoir une indemnité minimum égale à son salaire habituel.

SALAIRE PRECEDANT LE CONGE

On tient compte du salaire versé pendant la période précédant immédiatement le congé, c'est-à-dire le mois précédent.

Exemple

Salaire de juillet pour un départ en août.

Si le salaire du mois précédant le congé a été réduit du fait de circonstances particulières (exemple : réduction de primes de rendement du fait d'une grève), il doit en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Cass. soc. 14 octobre 1982 - Faïencerie de Gien c/ Dame Bakama et autres

Il doit être tenu compte des augmentations de salaire qui sont intervenues peu de temps avant le début du congé ou même durant le congé payé.

Par ailleurs, le salaire de référence à prendre en considération est le même que pour la règle du **1/10^e**. On tient compte du salaire brut, des majorations pour heures supplémentaires, des primes ayant un caractère de salaire ou rémunérant une servitude liée à l'emploi. Seront exclues les indemnités représentatives de frais professionnels ou les primes ayant un caractère bénévole.

DUREE DU TRAVAIL A RETENIR

Pour déterminer le salaire qui aurait été perçu par le salarié, il convient de se référer à l'horaire normal habituel de l'entreprise correspondant à un travail normal.

Il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires effectuées pendant la période du congé dans la mesure où elles ont un caractère exceptionnel et notamment lorsqu'elles sont liées au départ en congé des salariés.

Lorsque l'horaire individuel du salarié ne coïncide pas avec celui de l'établissement, l'indemnité de congés payés est calculée sur la base de l'horaire individuel du salarié ou de l'équipe à laquelle appartient le salarié.

Réponse ministérielle n° 2939 - JOAN du 28 mars 1952

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

En cas de passage d'un temps partiel en temps plein, au moment des vacances, le salarié doit bénéficier de la règle préférentielle de calcul, c'est-à-dire se voir appliquer la règle du maintien du salaire la plus avantageuse pour lui dans ce cas de figure.

Toutefois, lorsque ce passage à temps plein a un caractère provisoire (pour pallier, par exemple, les départs en congés), cet horaire temporaire et occasionnel n'entre pas en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. On tient compte alors de l'horaire habituel du salarié.

Réponse ministérielle JOAN du 2 mars 1981 - p. 930

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL)

DROIT A L'INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur.

Article L. 3141-26 du Code du travail

L'indemnité compensatrice de congés payés est donc due en cas de licenciement du salarié, dès lors que celui-ci ne résulte pas d'une faute lourde, mais également lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la démission du salarié.

FAUTE LOURDE

La faute lourde prive le salarié du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui met en avant l'intention de nuire du salarié à l'employeur ou à l'entreprise.

Exemples de fautes lourdes

Un salarié cherche à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail un accident qui lui est survenu dans sa vie privée ; un directeur établit volontairement et intentionnellement des comptes incomplets et erronés pour pouvoir verser au personnel et se verser à lui-même une prime d'association aux résultats.

Conséquence de la faute lourde

La faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés mais uniquement pour ce qui est de la période de référence en cours.

Cass. soc. 9 juillet 1991 - Arnaudo c/ SA Procam

Cass. soc. 28 février 2001 - SA Métal c/ Haeger

Le salarié garde le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

Exemple

Un salarié commet une faute lourde le 1^{er} juillet 1998. Il gardera le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin 1997 au 31 mai 1998.

À l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai 1998, il perdrait le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1^{er} juin 1997 - 31 mai 1998).

Faute lourde commise pendant le préavis

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, le salarié ne peut être privé des indemnités de licenciement et de congés payés, ces indemnités étant acquises au jour de la décision de licenciement.

Cass. soc. 23 octobre 1991 - Sté Sogea c/ Duponchelle

CONGÉ DE PATERNITÉ

DISPOSITIF APPLICABLE DEPUIS 2002

Les dispositions relatives au congé de paternité ont été définitivement adoptées le 4 décembre 2001, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002.

Loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la Sécurité Sociale pour 2002 - JO du 26 décembre

Le congé de paternité est donc effectif depuis le 1^{er} janvier 2002. Ce nouveau dispositif s'inspire notamment du modèle suédois, le congé de paternité étant fixé à **40** jours actuellement en Suède.

Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de ce congé les pères d'enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2002.

Le congé de paternité intéresse certes les salariés du secteur privé, mais aussi :

- les agents des **3** fonctions publiques (d'État, hospitalière et territoriale) ;
- les travailleurs indépendants et leurs conjoints collaborateurs, c'est-à-dire exerçant une profession artisanale, industrielle et commerciale, ou une profession libérale (médecins, avocats, notaires, pharmaciens ...)
- les salariés des régimes spéciaux ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés ;
- les stagiaires de formation professionnelle.

Durée et dates du congé de paternité

La durée du congé de paternité est de **11** jours consécutifs, **18** jours en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité doit être accordé :

- soit à la naissance de l'enfant ;
- soit dans un délai de **4** mois suivant la naissance.

Il se cumule avec le congé de naissance de **3** jours, intégralement pris en charge par l'employeur dans le cadre plus général des congés pour événements familiaux.

Article L. 1225-35 du Code du travail

Le congé de paternité peut être reporté au-delà des **4** mois suivant la naissance :

- en cas d'hospitalisation de l'enfant : en ce cas, le congé peut être pris dans les **4** mois suivant la fin de l'hospitalisation ;
- en cas de décès de la mère : en ce cas, le congé de paternité peut être pris dans les **4** mois qui suivent la fin du congé "de maternité", accordé au père en application de l'article L. 1225-28 du Code du travail.

Article D. 1225-8 du Code du travail

Articulation avec le congé d'adoption

L'adoption d'un enfant ouvre droit au congé de paternité, à la condition que les deux parents partagent le congé d'adoption en deux périodes, éventuellement simultanées, dont la plus courte ne peut être inférieure à **11** jours consécutifs.

Dans cette hypothèse, le congé de paternité allonge le congé d'adoption de **11** jours, en cas d'adoption simple, et de 18 jours en cas d'adoptions multiples.

Article L. 1225-35 modifié du Code du travail

Les droits aux indemnités journalières de la sécurité sociale sont appréciés au jour du début du congé d'adoption.

Article R. 313-1 modifié du Code de la sécurité sociale

Formalités

Le père salarié doit avertir son employeur au moins **1** mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé de paternité, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Article L. 1225-35 du Code du travail

Indemnisation du père salarié

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, il s'agit d'un congé sans solde dans la mesure où l'employeur n'a pas à rémunérer l'absence du salarié. Au cours du congé de paternité, le père perçoit des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, calculées comme les indemnités journalières de maternité (**90%** du salaire brut). Il perçoit au plus **80,04** € par jour en **2012** (indemnité journalière maximale). En Alsace-Moselle, il perçoit au plus **78,39** € par jour.

Les conditions d'ouverture du droit aux prestations en espèces de l'assurance maternité sont appréciées à la date du début du congé de paternité. À cette date, le père doit notamment justifier d'au moins **10** mois d'immatriculation au régime général de la sécurité sociale. Il doit en outre justifier, auprès de la CPAM dont il relève, de l'établissement de la filiation de l'enfant à son égard et attester de la cessation de son activité professionnelle.

Articles D. 331-4 nouveau et R. 382-31-1 du Code de la sécurité sociale

Les indemnités journalières versées dans le cadre d'un congé de paternité ne peuvent se cumuler ni avec l'indemnisation des absences pour maladie, des accidents du travail, ni avec les allocations chômage ou versées par un régime de solidarité, ni avec l'allocation parentale d'éducation et l'allocation de présence parentale.

Salariés de la SNCF, RATP, d'EDF-GDF et de la Banque de France

Les indemnités journalières de paternité des salariés de la SNCF, RATP, d'EDF-GDF et de la Banque de France, sont versées directement par l'employeur et non par les organismes de sécurité sociale.

Elles font alors l'objet d'un remboursement des employeurs concernés par la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF), selon des modalités particulières :

- Banque de France : le mode de remboursement et les pièces justificatives à fournir sont fixés par une convention passée entre la CNAF et la Banque de France. Il peut être prévu le versement d'acomptes, calculés en fonction des dépenses constatées au cours de l'exercice précédent. Les états justificatifs mentionnent en particulier le nombre d'agents concernés et les jours de congé pris ;
- autres régimes spéciaux : le remboursement s'effectue annuellement, sur le fondement d'un état récapitulatif produit à l'occasion des opérations de centralisation des comptes, précisant le nombre d'agents concernés et les jours de congés pris. Doivent être tenues à disposition de la CNAF, les pièces justificatives des demandes de remboursement pour chacun des agents concernés.

Décret n° 2002-1300 du 25 octobre 2002 - JO du 27 octobre

Demandeurs d'emploi

Peuvent prétendre au congé de paternité, et aux indemnités journalières de sécurité sociale correspondantes, les chômeurs indemnisés dont les droits aux prestations de l'assurance-maladie sont maintenus.

Le demandeur d'emploi qui prend un congé de paternité est réputé être immédiatement disponible pour occuper un emploi (classement par Pôle Emploi en catégorie 1). Autrement dit, il n'est pas dispensé d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi et de procéder au renouvellement mensuel de sa demande d'emploi. Il doit également informer la CNAM de son changement de situation familiale, afin d'éviter d'éventuels cumuls de prestations.

Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 - JO du 6 novembre

Stagiaires de la formation professionnelle

Les stagiaires de la formation professionnelle peuvent prendre un congé de paternité, au cours de leur stage de formation et obtenir les indemnités journalières de sécurité sociale correspondantes, lorsqu'ils sont rémunérés par l'État ou la région et ainsi rattachés au régime général de la sécurité sociale.

Article R. 373-1 du Code de la sécurité sociale modifié

L'indemnité journalière de paternité est versée par la CPAM mais est à la charge de l'État ou de la région. Elle correspond à 90% de la rémunération journalière de stage.

Le congé de paternité doit débuter pendant le stage et s'achever avant le terme de celui-ci.

Toutefois, à titre de mesure transitoire et compte tenu de la parution tardive de ces dispositions, les stagiaires de 2002 ont droit à un congé de paternité lorsque leur enfant est né ou a été adopté entre le 1^{er} janvier 2002 et le 6 novembre 2002. Les pères concernés ont 4 mois pour prendre ce congé de paternité, soit jusqu'au 6 mars 2003.

Décret n° 2002-1324 du 4 novembre 2002 - JO du 6 novembre

Conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants

Les durées et les montants des prestations paternité des conjoints collaborateurs et travailleurs indépendants sont alignés sur ceux applicables aux conjoints d'infirmiers.

Décret n° 2005-965 du 9 août 2005 - JO du 10 août

DIF : DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

GÉNÉRALITÉS

TEXTES

- Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 - JO du 5 mai 2004 ;
- Décret n° 2004-870 du 25 août 2004 ;
- Décret n° 2004-871 du 25 août 2004.

OBJET

Le DIF permet aux salariés, à leur initiative et sous réserve de l'accord de l'employeur, de bénéficier de **20h** de formation par an, cumulables sur **6 ans (120h maximum)**.

Ces actions de formation peuvent être réalisées dans ou au dehors du temps de travail conformément aux dispositions d'un accord de branche ou d'entreprise.

CHAMP D'APPLICATION

Sont concernés par le DIF les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ayant une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise.

CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Les salariés, embauchés sous contrat à durée déterminée, bénéficient du DIF prorata temporis, après **4** mois de présence dans l'entreprise, consécutifs ou non, au cours des **12** derniers mois.

CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Ces contrats sont expressément exclus du dispositif du DIF (contrats d'apprentissage...).

DROITS A DIF

- un accord de branche ou un accord d'entreprise peut fixer la nature des actions de formation éligibles prioritairement au titre du DIF ;
- à défaut d'un tel accord, les actions éligibles à titre prioritaire au titre du DIF doivent relever de l'une ou l'autre des catégories suivantes :
 - actions de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
 - actions de qualification.

Le salarié bénéficie chaque année dans le cadre du DIF d'un minimum de **20h** de formation par an. Durant les périodes de suspension de son contrat de travail, le salarié continue d'ouvrir des droits au DIF.

Sauf accord de branche ou d'entreprise plus favorable, l'ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au titre du DIF est comptabilisée à compter de la date d'application de la loi, soit à compter du 7 mai 2004 ; les 20h premières heures épargnées au titre du DIF pourront donc être utilisées le 7 mai 2005, ou à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise si celle-ci est postérieure.

Pour les salariés embauchés en CDD, le montant du droit est déterminé au prorata de la durée du contrat, rapportée aux douze mois de l'année civile.

Pour les salariés embauchés à temps partiel, le montant du droit de tirage est déterminé au prorata de la durée du travail, rapportée à la durée du travail à temps plein.

Le droit à DIF ouvert peut, le cas échéant, être déterminé sur la base d'une année civile à condition que le mode de calcul correspondant ne soit pas défavorable au salarié. Les droits acquis entre la fin de la période de **12** mois et le terme de l'exercice civil considéré doivent alors être pris en compte prorata temporis.

Exemple

Dans le cas d'une gestion du DIF par année civile, un salarié embauché au 1^{er} octobre d'un exercice civil dispose au 31 décembre de l'exercice suivant de 25 heures de DIF.

Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés sur une durée maximale de six ans, avec un plafonnement à hauteur de **120** heures au terme de cette période et à défaut de leur utilisation en tout ou partie.

Le plafond applicable aux salariés à temps partiel est également fixé à **120** heures.

Dans le cas où des modalités particulières sont prévues par un accord de branche ou d'entreprise, le cumul des droits ouverts doit, en tout état de cause, être au moins égal au seuil de **120** heures sur six ans (ou sans limitation du nombre d'années, s'agissant de salariés à temps partiel).

MISE EN OEUVRE DU DIF

L'action de formation liée au DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail.

La formation peut toutefois s'exercer durant le temps de travail si un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit.

Rémunération

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre du DIF donnent lieu au versement d'une allocation de formation égale à **50%** de salaire net horaire de référence du salarié.

$$\text{Le salaire net horaire} = \frac{\text{Total des salaires nets versés au cours des 12 derniers mois précédant la formation}}{\text{Nombre total d'heures rémunérées au cours de ces 12 derniers mois}}$$

Ancienneté insuffisante

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'entreprise pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'entreprise.

Forfait jours

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport entre la rémunération nette annuelle versée au salarié et la formule suivante :

$\frac{151,67 \text{ heures} \times \text{nombre de jours de la convention individuelle de forfait} \times 12 \text{ mois}}{218 \text{ jours}}$

Décret n° 2004-871 du 25 août 2004

Régime social

L'allocation de formation est exonérée de charges sociales y compris de la CSG et de la CRDS.

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail au titre du DIF donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les frais de formation, d'accompagnement, ainsi que ceux de transport et de repas sont pris en charge par l'entreprise.

Paiement de l'allocation de formation

A défaut d'un accord collectif interprofessionnel, de branche ou d'entreprise prévoyant des dispositions particulières en la matière, l'allocation de formation est versée par l'employeur au salarié concerné au plus tard à la date normale d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Un document récapitulatif retraçant l'ensemble des heures de formation effectuées et des versements de l'allocation y afférents est remis au salarié chaque année.

Ce document est annexé au bulletin de paie.

Décret n° 2004-871 du 25 août 2004

MODALITES DE PRISE DU DIF

La mise en oeuvre du DIF intervient à l'initiative du salarié.

Le salarié doit recueillir l'accord de l'entreprise sur le choix de l'action de formation envisagée dans le cadre du DIF.

Le délai de réponse accordé à l'employeur est de un mois. Le silence de l'employeur durant un mois à compter de la demande du salarié vaut acceptation.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur le choix de l'action de formation durant deux exercices civils consécutifs, le mécanisme du DIF est transféré vers celui du CIF (congé individuel de formation) :

- le salarié bénéficie en priorité de la prise en charge financière d'un CIF de la part du Fongecif si la demande du salarié correspond aux priorités définies par le Fongecif ;
- l'entreprise est tenue de verser au salarié, par l'intermédiaire de l'Opcv, en complément de la prise en charge décidée par le Fongecif, le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis de l'intéressé au titre du DIF, majoré des frais de formation, calculé sur la base forfaitaire applicable aux "contrats de professionnalisation". Les heures correspondantes sont décomptées du total des droits à DIF acquis par le salarié.

DIF ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Rupture à l'initiative de l'employeur

En cas de licenciement d'un salarié, son DIF est transférable, que soit invoqué un motif de nature économique ou un motif personnel.

Article L. 933-6 du Code du travail

Seule exception : le DIF n'est pas transférable en cas de licenciement prononcé pour faute lourde.

Les sommes correspondant aux droits à DIF permettent de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de formation, à condition cependant que le salarié en fasse la demande avant le terme du préavis. À défaut d'une telle demande, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

En cas de transfert effectif des droits, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est alors valorisé sur la base du montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail (soit **9,15 €** au **1^{er} janvier 2010**).

Le certificat de travail doit contenir les mentions suivantes :

- le solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, ainsi que la somme correspondant à ce solde (nombre d'heures X **9,15 €**) ;
- l'organisme collecteur paritaire agréé (OPCA) compétent pour verser la somme correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF.

Article D. 1234-6 du Code du travail

RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE

En cas de démission, le DIF n'est pas transférable mais le salarié démissionnaire peut demander à bénéficier de son DIF.

L'action de formation doit alors être engagée et non pas être nécessairement entièrement réalisée avant le terme du préavis.

Article L. 6323-17 du Code du travail

DIF durant le préavis

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Départ à la retraite

En cas de départ à la retraite du salarié, qu'il s'agisse d'un départ volontaire ou d'une mise à la retraite effectuée par l'employeur, le DIF n'est ni transférable ni valorisable sur le plan financier.

Le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas donné lieu à utilisation est donc définitivement perdu.

