

CONGES SUPPLEMENTAIRES DES SALARIES A TEMPS PARTIEL

SALARIES CONCERNES PAR LA MESURE

Par décision du 10 juillet 2008, le Comex a décidé ne plus transposer les congés supplémentaires des salariés travaillant à temps partiel.

En prenant cette décision, le Comex s'est aligné sur une tendance jurisprudentielle consistant à énoncer :

- « *qu'il n'y a pas lieu dans le décompte des congés supplémentaires pour les salariés à temps partiel de faire application de la méthode de proratisation* » (Cour d'Appel de Rennes : 15 mai 2008),

- « *que le nombre de jours de congés supplémentaires ne doit pas être réduit par rapport au nombre de jours dont un salarié travaillant à temps plein peut bénéficier* » (Cour d'appel de Bourges : 6 juillet 1999 et 10 mars 2000),

- « *que les congés supplémentaires pour ancienneté doivent être imputés sur les jours de travail effectif du salarié, sans pouvoir être proratisés en fonction du temps de travail* » (Cour d'Appel de Douai : 30 juin 2000).

Cette jurisprudence ne remet pas en question la nécessaire proratisation, validée par le Ministère du travail dans une lettre réponse en date du 9 décembre 1996, devant s'opérer entre les droits des salariés présents sur 5 jours et ceux qui ne sont présents que quelques jours par semaine.

Elle tempère néanmoins cette méthode, élaborée pour lutter contre les inégalités de traitement entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, en la limitant aux seuls droits à congé principal.

Désormais, depuis la décision du Comex du 10 juillet 2008, les salariés travaillant moins de 5 jours par semaine doivent bénéficier de leurs congés supplémentaires en totalité.

S'il s'agit essentiellement des salariés à temps partiel (comme l'illustrent la jurisprudence et la décision du Comex), certains salariés à temps plein peuvent également être concernés par cette décision.

C'est le cas par exemple des salariés travaillant 36 heures sur 4 jours par semaine (dont le droit à congé était globalement proratisé sur la base de 4/5^{ème}) ou par cycle de 9 jours par quinzaine (dont le droit était globalement proratisé sur la base de 9/10^{ème}).

Désormais, seul le congé principal de ces salariés doit faire l'objet d'une proratisation sur ces bases.

CONGES SUPPLEMENTAIRES CONCERNES

La circulaire n°031/08 précise que les congés supplémentaires concernés par la non proratisation sont les suivants :

- congés pour enfants à charge,
- congé ancienneté,
- congé pour fractionnement,
- congés accordés aux titulaires de la carte de déporté politique ou de la carte d'interné résistant ou politique,
- congé accordé aux titulaires de la carte d'ancien combattant ou du titre de reconnaissance de la nation,
- congé accordé aux agents travaillant dans les locaux insalubres ou en sous-sol.

Ces congés sont listés à l'article 38 de la Convention collective du 8 février 1957.

Le « congé enfant malade » n'est, quant à lui, pas concerné par la décision du Comex.

En effet, il est rappelé que ce congé visé à l'article 39 de la Convention collective n'est pas un congé supplémentaire mais une autorisation d'absence octroyée sur justificatif médical au salarié pour soigner son enfant.

COMPARAISON AVANT ET APRES LA DECISION DU 10 JUILLET

Exemple 1 – Agent ayant un droit à congé de 27 jours : 24 jours de congés principaux + 3 jours de congés mobiles

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Possibilités d'absence AVANT la décision du Comex	Possibilités d'absence APRES la décision du Comex
5	27 jours (pas de transposition car le salarié travaille sur 5 jours)	
4	$27 \times 4/5 = 21,6$ arrondi à 22 jours	22 jours
3	$27 \times 3/5 = 16,2$ arrondi à 16,5 jours	16,5 jours

Dans cette hypothèse, le droit reste identique puisque le salarié n'a pas de congés supplémentaires.

Exemple 2 – Agent ayant un droit à congé de 30 jours : 27 jours de congés principaux + 2 jours enfants à charge + 1 jour ancienneté

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Possibilités d'absence AVANT la décision du Comex	Possibilités d'absence APRES la décision du Comex
5	30 jours (pas de transposition car le salarié travaille sur 5 jours)	
4	$30 \times 4/5 = 24$ jours	$27 \times 4/5 = 21,6$ arrondi à 22 + 2 jours enfants à charge + 1 jour pour ancienneté = 25 jours
3	$30 \times 3/5 = 18$ jours	$27 \times 3/5 = 16,2$ arrondi à 16,5 + 2 jours enfants à charge + 1 jour ancienneté = 19,5 jours

Exemple 3 - Agent ayant un droit à congé de 32,5 jours : 27 jours de congés principaux + 2 jours enfants à charge + 2 jours de fractionnement + 1,5 jour ancienneté

Nombre de jours travaillés dans la semaine	Possibilités d'absence AVANT la décision du Comex	Possibilités d'absence APRES la décision du Comex
5	32,5 jours (pas de transposition car le salarié travaille sur 5 jours)	
4	$32,5 \times 4/5 = 26$ jours	$27 \times 4/5 = 21,6$ arrondi à 22 + 2 jours enfants à charge + 2 jours de fractionnement + 1,5 jour ancienneté = 27,5 jours
3	$32,5 \times 3/5 = 19,5$ jours	$27 \times 3/5 = 16,2$ arrondi à 16,5 + 2 jours enfants à charge + 2 jours de fractionnement + 1,5 jour ancienneté = 22 jours

DECOMPTE LORS DE LA PRISE DES CONGES

Le principe reste le même qu'avant la décision de ne plus proratiser les congés supplémentaires. Lorsque le salarié s'absente, seuls sont décomptés les jours qui auraient été effectivement travaillés selon la répartition prévue par le contrat de travail et ce quel que soit le nombre d'heures travaillées par jour.