

LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

Loi n° 619 fixant les congés payés annuels

PRÉAMBULE

Amené à débattre en séance publique le 25 Octobre 1982 des congés payés, un membre du Conseil National déclarait que : « l'institution, la généralisation et le développement des congés payés revêtent à notre époque, en effet, pour tout individu participant par une activité professionnelle salariée à la vie économique de la collectivité, une importance telle qu'ils constituent dans chaque pays sur le plan sociologique l'un des critères les plus significatifs du niveau de progrès qui est atteint. »

Il précisait que : « sur ce point, l'historique reproduit par l'exposé des motifs montre que notre Pays a su, par une évolution réaliste, lente mais continue, compatible avec les impératifs économiques, se placer dans le peloton de tête des Nations les plus avancées. »

HISTORIQUE

Le droit à congés payés a eu pour source en Principauté, la loi n° 226 du 07 Avril 1937 qui l'a instauré en faveur des ouvriers employés des établissements industriels, commerciaux ou professionnels. La durée des congés payés avait été fixée à quinze jours ouvrables alors qu'elle était de douze jours ouvrables en France depuis le 20 Juin 1936.

Le 19 Janvier 1946, la loi n°436 étend à tous les travailleurs, y compris les gens de maison, le bénéfice des quinze jours ouvrables de congés payés annuels.

Le 26 Juillet 1956, la loi n°619 fixe à vingt et un jours ouvrables la durée des congés payés, alors qu'en France, la législation n'en accordait que dix huit. C'est à cette époque, que vinrent notamment se rajouter au congé principal des jours de congés pour ancienneté.

Le 19 Février 1960, par ordonnance-loi n°684, Monaco octroya aux mères de famille salariées pour chaque enfant à charge un jour ouvrable de congé supplémentaire sans que ce congé ne puisse excéder cinq jours.

Le 02 Juillet 1963, la loi n°752 viendra porter à vingt quatre jours ouvrables la durée minimale des congés payés de tous les travailleurs adultes et à vingt sept pour les adolescents.

Le 15 Juillet 1965, la loi n°785 vint revoir notamment le calcul des congés pour ancienneté.

Le 08 Novembre 1982, la loi n°1054 viendra porter à trente jours ouvrables le nombre de congés payés annuels en Principauté.

INTRODUCTION

Thème d'actualité, les congés payés suscitent de nombreuses interrogations auxquelles nous allons essayer de répondre, en nous référant essentiellement aux dispositions contenues dans la loi n° 619 et dans l'arrêté ministériel n°57-134, sans aborder les modalités particulières d'application des congés payés en faveur de certaines catégories de salariés ou spécifiques à certaines conventions collectives de branches en Principauté.

Bien entendu, des conventions collectives propres à tel ou tel secteur d'activité ou des accords contractuels spécifiques en Principauté peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

CHAPITRE I – LE DROIT AUX CONGÉS PAYÉS

■ Bénéficiaires des congés payés

Quels sont les employeurs et les salariés soumis à la loi sur les congés payés ?

Originellement, comme nous avons pu le voir dans l'historique, le droit à congés payés a eu pour source la loi n°226 du 07 Avril 1937 qui l'a instauré en faveur des ouvriers et employés des établissements industriels, commerciaux ou professionnels. Aujourd'hui, on peut dire que comme en France, tous les employeurs relevant du secteur privé sont soumis à la loi sur les congés payés.

Divers textes spécifiques à certaines catégories de salariés viennent prévoir toutefois des modalités particulières d'application : il s'agit des concierges d'immeubles à usage d'habitation ainsi que des gens de maison, des travailleurs du bâtiment, des marins.

Dès lors que la loi sur les congés payés est applicable, tout salarié a droit aux congés payés quel que soit son emploi, sa catégorie professionnelle, sa qualification, la nature de sa rémunération ou son horaire de travail.

A quoi s'expose un employeur qui prive un salarié de congés payés ?

Un employeur qui priverait un de ses salariés de congés payés, s'exposerait à une condamnation à une amende pénale prévue au chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal allant de 200 à 600 € et en cas de récidive, dans le délai d'une année, à une amende prévue par l'article 26 chiffre 1 du Code Pénal allant de 750 à 2 250 €. Il sera prononcé autant de condamnation que d'infractions constatées.

Les règles sur les congés payés ont-elles un caractère d'ordre public ?

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer et doivent être pris chaque année. La jurisprudence à Monaco est formelle sur le fait que l'employeur est obligé de donner des congés au salarié pour la durée totale de son droit, que cette disposition est d'ordre public et qu'il n'est pas possible, même avec l'accord du salarié, d'y déroger. L'employeur engage donc sa responsabilité en ne prenant pas les mesures nécessaires pour que les salariés jouissent de leurs congés annuels.

Ces règles qui ont un caractère obligatoire sont contrôlées par l'Inspecteur du Travail qui a qualité pour en relever les infractions.

■ Les conditions pour avoir droit aux congés

Combien de temps un salarié doit-il avoir travaillé pour bénéficier d'un congé payé ?

Pour que s'ouvre le droit au congé payé d'un salarié, il faut, qu'au cours de la période de référence fixée par la loi n°619, il ait été employé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sens de la loi.

Qu'est-ce que la période de référence ?

La période de référence est comprise entre le 1^{er} Mai de l'année précédente et le 30 Avril de l'année en cours.

Exemple : l'année de référence pour les congés payés 2018 se déroule du 1^{er} Mai 2017 au 30 Avril 2018. Si le salarié est embauché au 1^{er} Juillet 2017, c'est la date d'embauche qui est prise en compte comme point de départ de la période de référence, soit : du 1^{er} Juillet 2017 au 30 Avril 2018. Dans le cas du départ en cours d'année de référence, la fin de la période de référence ne sera pas le 30 Avril 2018, mais la date de la rupture du contrat qui peut être par exemple le 31 Mars 2018.

Lorsque le salarié démissionne ou a été licencié, la période de référence se termine à l'issue de son contrat de travail qui correspond à la fin de son préavis, sauf si les parties conviennent d'une autre date antérieure, lorsque le salarié a demandé à son employeur à en être dispensé.

Si le salarié a été dispensé d'effectuer le préavis par son employeur, alors qu'aucun accord ne fixe une date antérieure, la période de référence se termine à la date à laquelle le préavis aurait normalement expiré, s'il avait été effectué.

Le salarié quittant l'entreprise, peut avoir acquis des congés payés au titre de l'année de référence écoulée mais également au titre de l'année de référence en cours.

Qu'entend la loi par « avoir été occupé chez le même employeur » ?

Pour bénéficier du droit à un congé annuel, le salarié doit justifier : « avoir été occupé chez le même employeur ».

- S'il change d'employeur, sans avoir accompli le temps déterminé, le salarié n'aura pas droit à des congés payés.
- Si le salarié travaille au cours de l'année de référence pour plusieurs employeurs, il acquiert chez chacun d'eux un droit au congé, fonction du temps accompli à leur service. Ces jours acquis seront alors indemnisés sur la base du salaire perçu dans chacun des établissements.

Exemple : Un salarié a travaillé du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011, quinze heures par semaine dans une société X et vingt quatre heures dans une société Y. A partir du 1^{er} Mai 2011, ce salarié aura droit dans chaque société à trente jours ouvrables de congés payés ; ces trente jours seront rémunérés sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant la période de congés payés, soit sur la base du 10^{ème} des salaires perçus du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011 dans chaque société.

* Pour tenir compte de la mobilité des ouvriers du bâtiment, tous les employeurs sont substitués pour le service des congés payés, par la caisse de congés payés du bâtiment qui collecte les droits des divers employeurs et assure donc aux employés des entreprises du bâtiment le règlement de leurs indemnités de congés.

* Par contre, au terme de l'article 15 de la loi n°729 : « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. »

Ceci signifie que le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail se poursuivent, de respecter les obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification. Aucune distinction n'est faite selon que les congés payés ont été acquis chez l'ancien ou le nouvel employeur. La provision pour congés payés à prendre devrait être remise par le cédant au cessionnaire et non payée aux salariés transférés car ce n'est pas une rupture de contrat qui

permettrait au cédant d'appliquer l'article 16 de la loi n°619 qui prévoit que : « Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congé payé déterminée d'après les dispositions des articles 10, 11, 12, 13 et 15...»

Le cessionnaire quant à lui, a l'obligation de faire bénéficier les salariés du repos que constitue le congé.

A quoi correspond un mois de travail effectif ?

Pour avoir droit au congé, la loi n°619 prévoit que le salarié doit également justifier avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif.

Il faut que le mois de travail ait été accompli durant la même année de référence (c'est-à-dire du 1^{er} Mai au 30 Avril).

Exemple : ainsi, s'il a travaillé seulement par exemple, du 13 Avril 2019 au 16 Mai 2019 (soit moins d'un mois pour chacune des périodes de référence, allant pour la 1^{ère}, du 1^{er} Mai 2018 au 30 Avril 2019, pour la seconde, du 1^{er} Mai 2019 au 30 Avril 2020), il n'aura pas acquis de droit à congé payé.

Le travail effectif en droit monégasque est le travail productif. Or, la loi n° 619 assimile à du travail effectif, certaines périodes de suspension du contrat, telles que :

- les périodes de congés payés,
- les périodes de repos des femmes en couches prévues par la réglementation en vigueur,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Attention, en dehors de ces cas bien déterminés par la loi n°619, les autres périodes de suspension (maladie du salarié par exemple...) ne sont pas considérées comme étant des périodes de travail effectif, sauf dispositions particulières des conventions collectives monégasques plus favorables ou accords contractuels.

La loi n°619 assimile à un mois de travail effectif, les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail (lorsque celui-ci est réparti sur 6 jours par semaine ; ces 24 jours peuvent être ramenés logiquement à 20 jours si le salarié travaille 5 jours par semaine)

■ Les situations particulières

Est-ce que les salariés à temps partiel se constituent les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein ?

L'horaire du salarié pendant la période de référence importe peu. Ainsi, les salariés à temps partiel se constituent des droits à congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet. La différence se retrouvera seulement au niveau de l'indemnisation qui est calculée sur le salaire par rapport aux heures de travail.

Ainsi, même réduite à cinq heures, la journée de travail sera considérée comme journée de travail effectif pour l'application de la réglementation des congés payés.

Un salarié acquiert-il des jours de congés durant la période d'essai ?

Le salarié acquiert des droits à congés payés pendant la période d'essai, à condition que celle-ci dure un minimum d'un mois de travail effectif.

CHAPITRE II – LA DURÉE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS

Quelle est la durée légale des congés payés annuels de base ?

L'article 1^{er} de la loi n°619 prévoit que le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, sans que la durée ne puisse excéder 30 jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Par jour ouvrable, la loi définit chaque jour de la semaine habituellement consacré au travail. Ainsi, sont considérés comme des jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf :

- le jour consacré au repos hebdomadaire (les dimanches ou les jours qui les remplacent (voir loi n°822)),
- les jours fériés légaux.

En cas de répartition de l'horaire hebdomadaire sur cinq jours, le sixième jour de la semaine non travaillé reste un jour ouvrable.

Ainsi, par exemple le samedi, même s'il est habituellement chômé dans l'entreprise, reste un jour ouvrable.

Qui peut bénéficier d'une durée de congés plus importante que la durée légale ?

La loi n°619 prévoit des congés supplémentaires dans les cas suivants :

- l'article 4bis de la loi n°619 accorde aux mères de famille salariées ou apprenties en âge de travailler, pour chaque enfant à charge, un jour ouvrable de congé supplémentaire.

Par enfant à charge, il faut comprendre, vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans au 30 Avril de l'année en cours. La mère salariée dispose de ce droit pendant l'année de prise de congé qui constate le 16^{ème} anniversaire.

Ce congé dit supplémentaire ne peut excéder cinq jours. Ce qui signifie qu'une femme qui aurait plus de cinq enfants aurait droit au maximum à cinq jours de congés supplémentaires dans l'année.

Attention ce congé supplémentaire ne pourrait pas se cumuler avec un congé conventionnel de même nature.

Le congé supplémentaire n'est applicable que si la durée du congé légal est supérieure à 6 jours.

- les congés pour ancienneté
L'article 4 de la loi n°619 accorde après vingt ans de service, continus ou discontinus, dans la même entreprise, deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, quatre jours après vingt-cinq ans et six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente six jours ouvrables le total exigible. (Il n'est pas précisé comme pour les congés supplémentaires accordés aux mères de famille, une durée minimum du congé principal)

- l'article 7 de la loi n°619 prévoit que les conventions collectives, des contrats individuels de travail, des usages, peuvent assurer au salarié des congés annuels de plus longue durée.

Cependant, ces stipulations ne peuvent se cumuler avec les dispositions légales relatives aux congés annuels.

- Enfin, le salarié bénéficie dans certains cas définis par l'article 9 de la loi n°619, en cas de fractionnement des congés payés, lorsque seulement 15 jours sont pris pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre, d'un jour ouvrable de congé supplémentaire.

L'article 9 de la loi n°619 prévoit que :

«Lorsque sa durée n'excède pas vingt-quatre jours ouvrables, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période visée à l'article 8. Il peut toutefois être dérogé à cette disposition soit avec l'agrément du salarié, soit par voie de convention collective.

La fraction de congé qui excède vingt-quatre jours ouvrables peut être attribuée soit au cours de la période mentionnée ci-dessus, soit en dehors de celle-ci.

Des arrêtés ministériels, pris après consultation des organisations patronales et ouvrières du secteur professionnel intéressé, et sur l'avis motivé de l'inspecteur du travail, pourront pour certaines entreprises, et pour la durée fixée par ces arrêtés, prévoir que le congé annuel d'une durée excédant quinze jours ouvrables pourra être fractionné en deux tranches, dont l'une, de quinze jours ouvrables sera obligatoirement attribuée pendant la période visée à l'article 8, les jours restant dus étant accordés en dehors de cette période. Dans ce cas, il sera attribué aux salariés un jour ouvrable de congé supplémentaire donnant lieu au versement d'une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article 13.»

La loi n°619 fixe-t-elle des congés particuliers ?

- L'article 2 de la loi n°619 prévoit que, les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 Avril de l'année de référence en cours, peuvent prétendre selon la loi n°619 à un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise s'ils en font la demande avant le 15 Avril de chaque année. Le congé supplémentaire dont ils réclameront le bénéfice en plus de celui acquis à raison du travail accompli au cours de la période de référence, ne sera toutefois pas rémunéré. Ainsi, par cette mesure, le législateur accorde un droit de suspension du contrat pendant trente jours même si le jeune salarié ou apprenti n'a pas acquis dans l'année de référence ses trente jours de congés. Cependant les jours dont les droits ne sont pas acquis sont sans soldes.
- Enfin, conformément à l'article 21 de l'avenant 12 à la Convention Collective Nationale du Travail : *« lorsqu'un salarié privé d'emploi par suite d'un licenciement collectif pour cause économique a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur, un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} Mai de l'année en cours et s'il a perçu, au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés. La durée du congé attribué au salarié en question est égale à celle du congé qu'il a acquis dans l'entreprise qui l'a licencié. »*

Un salarié absent acquiert-il des congés payés ?

De même que pour l'ouverture du droit aux congés payés, tout au long de l'année, le salarié va acquérir des congés payés.

Toutefois, certains événements, dont l'absence du salarié en cours d'année, peuvent entraîner une réduction de ces droits à congés payés, proportionnelle à la durée de son absence.

Ainsi, par exemple la maladie non professionnelle a une incidence sur le calcul annuel des congés payés car le salarié ne va pas acquérir de congés.

De même, les absences liées à un congé pour convenance personnelle (sans solde...) ne permettent pas d'acquérir de congés payés sauf convention collective plus favorable ou accord contractuel.

Par contre, la maladie professionnelle ou l'accident du travail, à condition que la durée de la suspension soit limitée à une durée ininterrompue d'un an, permettent d'acquérir des congés.

Sont assimilés également à du travail effectif :

- les congés payés de l'année précédente,
- les absences pour congés maternité.

Comment décompter les droits au congé d'un salarié qui a travaillé une année incomplète parce qu'il a été malade ou qui a été licencié ou embauché en cours de période ?

Le décompte du temps de travail effectif peut-être rendu difficile lorsque le salarié n'a pas été occupé un nombre entier de mois pendant la période de référence, soit parce qu'il a été embauché au cours de la période, ou licencié ou bien malade.

Or, du fait de la règle d'équivalence qui précise qu'un mois de travail effectif égal quatre semaines ou vingt quatre jours de travail, le décompte devrait être facilité.

Ainsi, un salarié qui a travaillé quarante huit semaines (soit 12 x 4 semaines) ou cent quatre vingt huit jours (soit 12 x 24 jours) devrait avoir droit à trente jours ouvrables de congés payés, comme s'il avait travaillé douze mois (et pendant cette période, les jours fériés chômés ne seront pas décomptés puisqu'ils correspondent à du travail effectif), (de même que la maladie professionnelle).

Ce décompte vaut pour un salarié qui travaille six jours par semaine. Il doit être logiquement adapté dans le cas où le salarié travaille cinq jours par semaine soit 5 jours x 4 semaines = 20.

Cette règle d'équivalence devrait permettre d'affirmer que seules les absences de plus de quatre semaines sur l'année de référence devraient avoir une incidence sur le calcul de la durée des congés payés.

Or un jugement du 09 Mars 2006 du Tribunal du Travail a jugé que : *« le nombre de jours de congés payés, auxquels le salarié est en droit de prétendre, doit être déterminé, mois par mois, en fonction notamment du nombre de semaines ou de jours de travail effectif. Ainsi, sur la période de référence du 1^{er} Mai 2003 au 30 Avril 2004, le demandeur avait droit, pour les onze mois complets de travail de Mai 2003 à Mars 2004 à, 2,5 x 11, soit 27,5 jours de congé arrondis à 28 jours, les cinq jours de travail effectif du mois d'Avril 2004 ne donnant pas droit à 2,5 jours de congé supplémentaires ».* Ce jugement n'a pas fait l'objet d'un appel.

CHAPITRE III – L'ORGANISATION ET LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

Qui fixe la période des congés payés ?

- L'article 8 de la loi n°619 prévoit que la période des congés est fixée par les **conventions collectives monégasques**.

A défaut, par l'employeur, conformément aux usages, et après consultation des délégués du personnel ou s'ils n'en existent pas, des salariés.

Les délégués du personnel ou les salariés ont donc compétence pour donner un avis et même si cet avis ne lie pas l'employeur, la consultation est cependant obligatoire. S'il ne le fait pas, il s'expose à payer une amende de 200 à 600 €, conformément au chiffre 3 de l'article 29 du Code Pénal, qui est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés privés de leur droit, et en cas de récidive, elle est de 750 à 2 250 €, conformément au chiffre 1 de l'article 26 du Code Pénal.

- Conformément à l'article 9 de la loi n°619 lorsque la durée du congé payé n'excède pas quatre semaines, le congé payé doit être continu et attribué pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre de chaque année.

Toutefois, des dérogations peuvent être prévues d'un commun accord afin que les congés payés soient octroyés à une période de l'année correspondant mieux aux attentes des uns et des autres ; ou par voie de convention collective, ou bien par voie réglementaire par Arrêté Ministériel, après consultation des organisations patronales et ouvrières du secteur professionnel intéressé et sur l'avis motivé de l'Inspection du Travail (et dans ce dernier cas, une fraction de quinze jours ouvrables doit être obligatoirement continue et prise pendant la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre).

Par contre, la cinquième semaine peut-être attribuée dans la période ou en dehors de celle-ci.

Qui fixe l'ordre des départs de chaque salarié ?

A l'intérieur de la période des congés payés et à moins qu'une convention collective fixe l'ordre des départs, celui-ci revient à l'employeur, après avis des délégués du personnel, s'il en a été désigné, ou à défaut des intéressés.

Alors quels sont les critères retenus par la loi pour fixer l'ordre des départs de chaque salarié en congé ?

L'article 8 alinéa 3 de la loi n°619 prévoit que l'ordre des départs, s'il ne résulte pas des stipulations des Conventions Collectives ou des usages, est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel ou des salariés, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de service chez l'employeur. La loi ne détermine pas de préséance entre ces deux critères et rien n'oblige l'employeur à les cumuler dans la détermination des dates de congés payés.

A quel moment l'ordre de départ en congé doit-il être notifié à chaque salarié ?

L'article 8 dernier alinéa de la loi n°619 prévoit que l'ordre de départ doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son congé ; ce délai pouvant être réduit à quinze jours par accords particuliers.

Le chef d'entreprise peut-il modifier les dates de congés payés ?

Sauf accord des parties, les dates fixées et notifiées dans les délais s'imposent aux parties. A cet effet, il est recommandé de formaliser l'entente par la rédaction d'un écrit.

Que se passe-t-il si un salarié ne respecte pas les dates de congés fixées par son employeur ?

Un salarié ne saurait prendre des congés à une date fixée unilatéralement par lui et partir sans autorisation préalable de son employeur sans commettre une faute qui peut être qualifiée de grave. Ainsi il a été jugé notamment par le Tribunal du Travail le 27 juin 1985, (G contre H) qu'un salarié qui s'était absenté volontairement de son travail, alors que son employeur lui avait formellement refusé, verbalement, et puis par écrit, de prendre ces jours de congés payés, avait commis sciemment une faute grave professionnelle, notamment en ne respectant pas l'ordre des départs fixé par l'employeur, et parce que son absence avait causé nécessairement un trouble réel dans la marche de l'entreprise.

Cependant, le Tribunal du Travail a écarté la faute grave dans un jugement du 25 Septembre 2003, dans une affaire où un salarié qui avait, malgré le refus de son employeur, quitté son poste le 25 Juillet au lieu du 30 Juillet pour partir en congés payés, au motif qu'il avait toujours été assidu au travail durant les seize ans d'ancienneté, et que notamment l'absence de ce salarié pendant deux nuits ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant la période du préavis...

Un salarié peut-il prolonger sa période de congés payés sans autorisation ?

En aucun cas un salarié ne peut prolonger sa période de congés payés sans autorisation et s'autoriser à rentrer tardivement dans l'entreprise. A défaut il s'expose à des sanctions de la part de son employeur qui peuvent aller dans certains cas jusqu'au licenciement. (Voir Tribunal du Travail 12 décembre 2013 N.L contre L.E)

Est-il possible de reporter les congés payés d'une année sur l'autre ?

L'employeur ne peut empêcher le salarié de prendre ses congés payés, ceux-ci étant destinés à lui permettre de se reposer.

Il ne peut, même avec son accord, verser une indemnité correspondante aux jours non pris en compensation. Mais par contre, il peut arriver que le droit à congés ne soit pas exercé entièrement dans l'année, sans qu'il y ait obstruction de la part de l'employeur. Il peut alors être admis entre l'employeur et le salarié que le solde des droits soit reporté d'une année sur l'autre.

Pour information, il a été jugé par le Tribunal du Travail le 26 septembre 2018 que la mention sur les bulletins de paie d'un solde de congés payés comprenant une période antérieure vaut accord de l'employeur pour leur report.

L'employeur peut-il décider de fermer l'entreprise pour la durée du congé payé ?

Les congés payés peuvent être accordés par roulement, les salariés partant l'un après l'autre ou par petits groupes successivement, permettant ainsi d'assurer une permanence au sein de l'entreprise. Cependant, l'employeur peut décider de fermer son entreprise pour la durée des congés.

En l'absence de convention, s'il opte pour la fermeture de l'établissement, il sera tenu de consulter les délégués du personnel (et non de leur demander l'autorisation).

Il est loisible à l'employeur de vouloir fermer l'entreprise une année et de préférer le système du roulement l'année suivante. Aucune disposition dans la loi ne vient imposer un système plutôt qu'un autre. (A moins qu'une convention collective de la branche à laquelle appartient le salarié ou un usage régulier, général et fixe ne le prévoit à Monaco, encore que l'employeur a la possibilité de remettre en cause cet usage en le notifiant aux délégués du personnel puis aux salariés par écrit et en respectant un délai de préavis).

Les conséquences à l'égard des salariés sont différentes selon que l'entreprise ferme pendant la durée des congés ou pendant une période supérieure.

Quel est le sort des salariés ne disposant pas d'un congé plein en cas de fermeture de l'établissement ?

- Si la fermeture est inférieure ou égale à trente jours ouvrables, comme la loi ne comporte aucune obligation de séparer la cinquième semaine des quatre principales, aucun problème ne se pose pour les salariés ayant droit aux congés complets.

Par contre, ceux qui ne peuvent justifier de trente jours, alors que l'entreprise ferme pendant un délai équivalent à trente jours ouvrables, ils peuvent sous certaines conditions, bénéficier du chômage partiel total ou bien conformément à l'article 37 du règlement général de la Convention UNEDIC 2017 étendue à Monaco par la signature par les partenaires sociaux de la Convention d'extension : «*Le salarié qui a bénéficié de l'allocation d'assurance chômage ou de l'allocation de solidarité spécifique pendant la période de référence des congés payés ou pendant la période qui lui fait suite immédiatement, et dont l'entreprise ferme pour congés payés, peut obtenir une aide pour congés non payés. Le montant de l'aide est déterminé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis au titre de l'emploi en cours.*»

Pour information, conformément à la loi n°871 du 17 juillet 1969, instituant des allocations d'aide publique en faveur des travailleurs privés momentanément et involontairement d'emploi, l'article 14 prévoit que «*en cas de fermeture d'un établissement, pour mise en congé annuel du personnel, les salariés qui ne remplissent pas les conditions fixées pour bénéficier de la totalité de ce congé peuvent, à l'expiration d'une période de trois jours décomptée à partir du jour de la fermeture, prétendre individuellement à l'allocation prévue à la présente section compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier.*»

Pour précision, cette allocation n'est attribuée qu'aux Résidents à Monaco ou dans les communes limitrophes au moment du dépôt de la demande.

- Si la fermeture de l'entreprise est supérieure à trente jours l'article 17 de la loi n°619, prévoit que : «*lorsque la fermeture pour congés payés d'un établissement se prolonge, sans l'accord du personnel au-delà de trente jours ouvrables, 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. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.*»

L'alinéa 2 précise que : «*toutefois, lorsque la prolongation de la fermeture de l'établissement intervient pour une cause indépendante*

de la volonté de l'employeur ou par suite des besoins impérieux de l'exploitation, l'employeur, après accord préalable de la Direction du Travail et des Affaires Sociales, n'est pas tenu de verser l'indemnité journalière à son personnel pour la période de fermeture excédant trente jours ouvrables.»

Comment s'effectue le décompte des congés ?

Le décompte des jours de congé s'effectue en jours ouvrables (toutefois, même si la loi ne l'indique pas, il est possible d'opérer un décompte en jours ouvrés).

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

Exemple : un salarié travaille du lundi au vendredi. Il part le vendredi soir après son travail. Le premier jour de congé payé démarre le lundi suivant à moins qu'il soit férié.

En revanche, le dernier jour ouvrable compris dans la période de congés payés, compte pour le calcul des jours de congés payés, même s'il correspond à un jour non travaillé par le salarié.

Exemple : un salarié qui travaille du lundi au vendredi et qui part toute la semaine, se verra décompter six jours ouvrables de congé du lundi au samedi.

Dans le cas de figure du calcul en jours ouvrés, l'employeur doit décompter 25 jours de congés payés dans l'année et non 30 jours ouvrables. Et la durée des congés payés doit être déterminée en jours ouvrés. C'est-à-dire, que si le salarié travaille sur cinq jours, une semaine de congés payés sera égale à cinq jours ouvrés.

Le décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir à faire bénéficier au salarié d'un congé inférieur à celui auquel il aurait pu avoir droit avec un décompte en jours ouvrables.

Doit-on comptabiliser un jour férié dans une période de congés payés ?

Si un jour férié tombe un jour ouvrable, le congé est prolongé d'un jour (cette prolongation se fait avec l'accord de l'employeur) ou bien l'on décompte un jour de congé en moins pendant la période.

Exemple : ainsi, un salarié partant en congé la semaine du 19 Mai au 25 Mai 2008. Le Jeudi 22 Mai 2008 correspondant à la Fête Dieu étant un jour férié légal, le salarié prendra cinq jours de congés payés s'il reprend le Lundi 26 mai ou six jours ouvrables, s'il ne reprend que le 27 Mai 2008.

Y-a-il des événements qui peuvent affecter les congés payés ?

En effet, certains événements peuvent affecter le droit aux congés payés et la durée de ceux-ci au cours de la relation de travail ou à la cessation de celle-ci.

Il en est ainsi de la maladie.

Ainsi que se passe-t-il si le salarié tombe malade avant ses congés payés ?

Lorsque le salarié tombe malade avant de partir en congés payés, et que sa maladie ne prend fin que le dernier jour normalement prévu de ses congés payés, il n'y a pas de décompte de jours de congés payés et son absence est régie par les dispositions relatives à la maladie.

Par contre si la maladie prend fin au milieu de la période destinée aux congés payés, il ne pourra prétendre prolonger son absence du nombre de jours de congés payés non pris. Mais il pourra bénéficier dans les deux cas, de ses congés ultérieurement, l'employeur étant tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt maladie.

Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés ?

Si le salarié tombe malade pendant ses congés payés, il ne peut, sauf accord conventionnel ou contractuel plus favorable, exiger de prendre ultérieurement les congés payés dont il n'a pu réellement bénéficier. Il devra donc reprendre son travail à la date fixée pour son retour de congés payés à moins que son arrêt de travail pour maladie ne lui permette pas.

Pendant cette période de congés payés, qui est aussi une période pendant laquelle il est malade, le salarié percevra :

- l'indemnité de congés payés à laquelle il a normalement droit,
- les indemnités journalières que versent les Caisses Sociales Monégasques, car il peut y avoir dans ce cas cumul.

L'employeur ne versera pas l'indemnité conventionnelle complémentaire maladie mise à sa charge jusqu'à la date prévue pour la fin des congés payés, car le cumul possible ne vise que l'obligation des Caisses Sociales.

Qu'advient-il des congés payés de la femme en congé maternité ?

Pendant le congé maternité, la salariée acquiert des droits à congés payés, cette période étant considérée comme temps de travail effectif.

Une période de congé maternité ne peut toutefois coïncider avec une période de congés payés. Il appartient à l'employeur de mettre la salariée en mesure de prendre le solde de ses congés payés après son congé maternité.

Qu'advient-il d'un événement familial (justifiant l'octroi de jours de congés spéciaux pendant les congés payés) ?

Conformément à l'avenant 18 de la Convention Collective Nationale Monégasque du Travail, le salarié a le droit de s'absenter sans diminution de salaire à l'occasion de certains événements personnels notamment pour la naissance d'un enfant, pour le décès d'un parent proche...

Lorsqu'un tel événement survient au cours de la période de congés payés, le salarié ne peut prétendre à une indemnité supplémentaire, ni à une prolongation de son congé, sauf convention ou accord plus favorable.

Un employeur peut-il licencier un salarié pendant ses congés payés ?

Oui, mais il ne peut l'obliger à assister à un entretien préalable pendant cette période qui est considérée comme étant une période de repos. De même, le délai de préavis ne peut commencer à courir pendant les congés payés.

Un salarié peut-il démissionner pendant ses congés payés ?

Oui, un salarié peut démissionner pendant ses congés payés mais son préavis ne commencera à courir qu'à son retour.

Lorsque le contrat du salarié est rompu avant qu'il ait pu solder ses congés payés, a-t-il droit à une indemnité ?

Conformément à l'article 16 de la loi n°619 : « *lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congés payés...* »

Cette règle ne sera appliquée d'une part que si, lors de la rupture de son contrat, le salarié n'a pas pris la totalité de ses congés payés et que s'il a au moins travaillé un mois, quatre semaines ou vingt quatre jours dans la période de référence.

CHAPITRE IV – RÉMUNÉRATION DES CONGÉS PAYÉS

Conformément à la loi n°619, le salarié qui part en congé a droit à une indemnité afférente aux congés payés à la place de sa rémunération. Il ne faut pas confondre cette indemnité avec l'indemnité compensatrice de congés payés versée au salarié dont le contrat est rompu sans qu'il ait pris la totalité des congés payés acquis.

Quelle est la méthode de calcul de l'indemnité de congés payés mise en place par l'article 10 de loi n°619 ?

Deux modalités de calcul sont fixées par la loi n°619 :

- la règle du 10^{ème},
- la règle du maintien de salaire pendant la période de congé.

Conformément à l'article 10 et 11 de la loi n°619, l'indemnité de congés payés doit être égale au 10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (vu plus haut), sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler.

L'employeur doit obligatoirement comparer ces deux méthodes de calcul et ne retenir que la plus favorable.

Afin de procéder à une évaluation cohérente, l'employeur est tenu d'attendre la fin de la période de prise de congés afin de comparer l'indemnité versée en maintien de salaire sur la période de prise de congés par rapport à l'indemnité calculée au 1/10^{ème} et basée sur les salaires perçus pendant la période de référence.

Quels sont les éléments à prendre en compte pour calculer le 10^{ème} de la rémunération ?

La loi n° 619 prévoit que le 10^{ème} se calcule sur la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail par l'article 3 étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. L'indemnité de congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale.

Quels sont alors les éléments de rémunération à prendre en compte pour calculer le 10^{ème} ?

Le Tribunal du Travail retient la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de son travail personnel, représentant un caractère obligatoire pour l'employeur et ne rémunérant pas à la fois les périodes de travail et de congés payés.

Ainsi, il faut inclure :

- le salaire de base correspondant au montant brut avant déduction des cotisations,
 - les majorations pour heures supplémentaires et le cas échéant pour travail le Dimanche,
 - certaines primes ayant un caractère obligatoire (et qui sont la contrepartie d'un travail ou de ses sujétions) Exemples : primes d'ancienneté, primes de rendement, primes de productivité liées directement au travail...,
 - les pourboires, pour la partie que connaît l'employeur et qu'il soumet aux cotisations sociales, (article 12 de la loi n°619)
 - les commissions liées à l'activité personnelle du salarié, à condition qu'elles ne soient pas calculées sur toute l'année, y compris sur la période de congés payés,
 - la rémunération des absences considérées comme étant du temps de travail effectif,
 - l'indemnité de congés payés de l'année précédente.
- Pour la détermination de l'indemnité, le législateur a voulu tenir compte également :
- des avantages accessoires et des prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé. Ces avantages en nature sont pris en compte pour la valeur forfaitaire minimale fixée par Arrêté Ministériel,

Doivent en revanche être exclues de la rémunération servant au calcul de l'indemnité :

- les primes versées par l'employeur pour l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés payés confondues, car selon le Tribunal du Travail leur incorporation aboutirait à les faire payer pour partie une deuxième fois. Il a jugé notamment qu'il en va ainsi des primes dites de 13^{ème} mois, des gratifications bénévoles, des primes de vacances et des primes exceptionnelles.
- en outre, il faut rajouter les remboursements de frais professionnels que le salarié n'a pas à engager durant ses congés.
- les absences pour maladie qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif.

Comment l'employeur doit-il calculer le maintien du salaire pendant les congés payés ?

Selon l'article 11 de la loi n°619 : «... l'indemnité... ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aura été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif dans l'établissement. »

Ainsi, cette règle doit permettre au salarié de percevoir une rémunération au moins égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de congés payés.

La rémunération à prendre en compte est celle correspondante à la période précédant directement le congé. Elle doit prendre en considération les mêmes éléments de salaire que ceux retenus pour le calcul du 10^{ème}.

Par contre, si le salarié a bénéficié entre temps d'une augmentation salariale s'appliquant à compter du mois au cours duquel il prend le congé payé, celle-ci doit figurer dans le calcul.

Il doit être tenu compte de la durée du travail effectif dans l'établissement, au cours de la période de congés payés. Toutefois, si le salarié a un horaire atypique, c'est cet horaire qui doit être retenu et non celui pratiqué par le reste du personnel.

Dans la pratique, on prend en considération l'horaire normal effectué par le salarié habituellement.

Quel est le calcul qui doit-être retenu par l'employeur, celui du 10^{ème} ou celui du maintien du salaire ?

A la fin de la période de référence des congés, il est indispensable de procéder au calcul des deux méthodes pour savoir qu'elle est celle qui est applicable. La règle est simple, le mode de calcul le plus favorable au salarié doit-être retenu. Selon les cas, l'une ou l'autre des méthodes peut-être plus avantageuse pour le salarié.

Voici deux exemples :

Un salarié prend quinze jours de congés payés en Mai 2011 sur une période de congés payés acquis du 1^{er} Mai 2010 au 30 Avril 2011.

Il a un salaire mensuel brut de 2 000€ et un treizième mois qui ne doit pas être pris en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés car il s'agit d'une indemnité courant tous les mois de l'année y compris ceux correspondant aux congés payés.

La rémunération de la période de référence est :

$$2\,000 \times 12 = 24\,000$$

$$\text{La règle du } 10^{\text{ème}} \text{ est égale à } 24\,000 \times 1/10^{\text{ème}} = 2\,400 \times 15/30 = 1\,200$$

$$\text{La règle du maintien du salaire est } 2\,000/26 = 76,92 \times 15 = 1\,153,80$$

Ainsi la règle la plus favorable est la règle du 10^{ème} soit la somme de 1 200 €.

Par contre, en admettant que le salarié soit augmenté en Janvier 2008 de 300 €

La rémunération de la période de référence serait :

$$8 \times 2\,000 = 16\,000 \text{ €}$$

$$4 \times 2\,300 \text{ €} = 9\,200 \text{ €} \text{ soit sur la période de référence la somme de } 25\,200 \text{ €}$$

$$\text{La règle du } 10^{\text{ème}} \text{ est égale à } 25\,200 \times 1/10^{\text{ème}} = 2\,520 \times 15/30 = 1\,260$$

$$\text{La règle du maintien de salaire est } 2\,300 / 26 = 88,46 \times 15 = 1\,326,90 \text{ €}$$

Ainsi, dans ce cas de figure la règle la plus avantageuse est celle du maintien de salaire soit la somme de 1 326,90 €.

Comment se calcule les indemnités pour congés supplémentaires pour ancienneté, au titre de charge de famille ou de fractionnement de congés payés ?

Conformément à l'article 13 de la loi n°619, l'indemnité est égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

La valeur de chaque journée est donc obtenue en divisant l'indemnité préalablement calculé pour le congé principal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

L'indemnité de congés payés figure-t-elle sur le bulletin de salaire et comment ?

L'article 20 de la loi n°619 prévoit l'établissement « d'un bulletin de congés payés » chaque année au salarié partant en congés, dont la forme est fixée par Arrêté ministériel n°57-134, lequel prévoit que celui-ci doit comporter obligatoirement les indications suivantes :

- 1- Le nom de l'employeur ou la raison sociale de l'entreprise et son adresse,
- 2- Le nom du salarié, sa catégorie professionnelle, son salaire horaire ou mensuel,
- 3- La durée hebdomadaire du travail dans l'entreprise,
- 4- La date d'entrée en service du salarié,
- 5- La durée du congé annuel de l'ayant droit,
- 6- La période du congé, date de départ en congé et de reprise du travail,
- 7- Le montant de l'indemnité de congé payé.

Dans la pratique, peu d'entreprises remettent au salarié un bulletin spécial de congés payés.

En raison du caractère intermittent, irrégulier ou discontinu des congés payés, il semble que la mention d'une ventilation entre salaire et indemnité pour congés payés sur le bulletin de salaire du mois au cours duquel les congés payés ont été pris, avec précision du nombre de jours auquel ils correspondent, peut satisfaire aux obligations réglementaires, dès lors que le montant de l'indemnité apparaît clairement et séparément sur le bulletin de salaire.

Que se passe-t-il en cas de pluralité d'employeurs ?

Chaque employeur verse au salarié l'indemnité correspondante au travail effectué.

Que se passe-t-il en cas de décès du salarié ?

L'article 16 alinéa 2 dispose qu'en cas de décès du salarié survenant avant qu'il n'ait pris son congé annuel payé, l'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés.

Quelle est la nature juridique des indemnités de congés payés ?

Assimilées à un salaire, les indemnités de congés payés supportent les mêmes charges sociales et fiscales.

De même, il est fait application des mêmes règles protectrices appliquées au salaire, en matière d'insaisissabilité, et d'incessibilité, ou en matière de compensation avec les avances faites par l'employeur.

Les garanties de paiement du salaire s'appliquent à l'indemnité de congés payés. Parmi les créances privilégiées sont expressément mentionnées les indemnités dues pour congés payés et lorsque est ouverte une procédure de redressement judiciaire, les indemnités de congés payés sont des créances bénéficiant du super privilège.

Que deviennent les congés non pris en cas de rupture du contrat ?

L'article 16 de la loi n°619 prévoit que lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir, au moment de la résiliation du contrat, pour la fraction du congé, dont il n'a pas bénéficié, une indemnité de congés payés que l'on nomme indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est calculée comme l'indemnité de congés payés vue plus haut.

Il appartient au salarié réclamant paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés de démontrer la réalité de l'activité exercée pour le compte de son employeur durant la période au titre de laquelle il s'estime en droit de bénéficier de l'indemnisation de ses congés payés. (Voir Cour d'Appel 7 avril 2015 M.Y.T contre J.M.A)

Qu'advient-il lorsque le salarié solde son compte, et qu'il a droit à des congés payés calculés sur deux périodes différentes ?

Lorsque l'indemnité compensatrice de congés payés tient compte de deux périodes de référence non soldées, le calcul doit se faire à chaque période de référence en tenant compte de la rémunération propre à ladite période.

L'employeur doit-il tenir compte du préavis pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés ?

Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés doit tenir compte des salaires versés pendant la période de préavis. Même si le salarié a été dispensé par l'employeur de l'effectuer, il a perçu une indemnité compensatrice de préavis. Par contre, il n'en est pas de même si le salarié refuse de l'exécuter ou demande à en être dispensé.

A quel moment l'indemnité compensatrice de congés payés doit-elle être versée ?

L'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée en même temps que le solde de tout compte. Cette indemnité compensatrice doit figurer sur le bulletin de salaire et soumise à cotisations.

Elle bénéficie du même régime juridique que l'indemnité de congés payés vue plus haut.