

LES CONGES PAYES

L'acquisition du droit à congés payés

Le nombre de jours de congés acquis est de 2,5 jours ouvrables (2,08 jours ouvrés) pour un mois complet de travail effectif (= 4 semaines), quelque soit le temps de travail hebdomadaire.

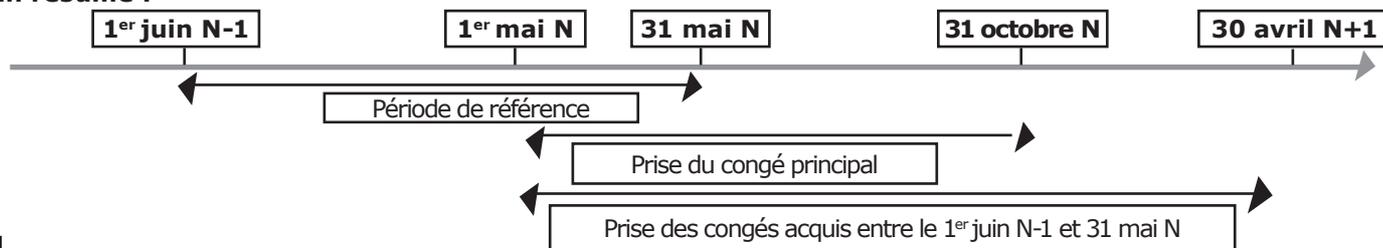
Le travail effectif pris en compte pour les congés payés comprend :

- le temps de travail,
- les périodes de congés pris,
- les RTT (Réduction Temps Travail),
- les congés maternité, paternité, pour événements familiaux, pour formation,
- les arrêts maladie pour accident du travail.

Il ne comprend pas :

- les arrêts maladie (à noter toutefois que la jurisprudence européenne a évolué sur cette question),
- les absences non justifiées.

En résumé :



Un salarié cumulant au moins 48 semaines de travail effectif sur 52, bénéficiera de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés), soit 5 semaines de congés payés.

La période d'acquisition des congés va du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N.

Un salarié embauché dans cette période ne pourra prendre des congés qu'à partir du 1^{er} mai de l'année N.

La prise des congés

La période légale de prise des congés s'étend du 1^{er} mai N au 30 avril N+1.

Le salarié doit prendre son congé principal, soit entre 2 et 4 semaines, sur la période allant du 1^{er} mai N au 31 octobre N. Au moins 2 semaines doivent être prises en continu sur cette période, la 5^{ème} semaine devant être prise en dehors de cette période.

Si le droit à congé du salarié est inférieur à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés), il doit être pris en une seule fois.

Les jours de fractionnement

Sans compter la 5^{ème} semaine de congés payés, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 (5 jours ouvrés), le salarié a droit à 2 jours de congés supplémentaires. Il a droit à 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 (2 et 4 jours ouvrés). Aucun jour supplémentaire n'est accordé en deça.

Il est possible pour le salarié de renoncer, à titre individuel, aux jours de congés supplémentaires pour fractionnement. En l'absence d'accord collectif, un accord écrit est alors indispensable pour l'employeur.

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN) pour simplifier les déclarations sociales : cap vers le 1^{er} janvier 2016

Issue du contexte de réformes pour la simplification du droit et l'allègement des démarches administratives, la DSN remplacera la plupart des déclarations sociales et sera obligatoire pour tous les employeurs au 1^{er} janvier 2016.

Comment la DSN se traduit-elle ?

Aujourd'hui, l'employeur fait une déclaration pour l'embauche du salarié (DPAE), une déclaration trimestrielle des salaires (DTS) ou une déclaration unifiée de cotisations sociales (DUCS), une déclaration annuelle de données sociales (DADS), mais aussi des déclarations et attestations quand le salarié est en arrêt maladie, accident du travail, maternité, ... et quand le salarié s'en va. Ces déclarations et attestations peuvent concerner des organismes différents (MSA ou URSSAF, Pôle emploi, caisses de retraite, mutuelles, ...).

L'AFoCG propose aux adhérents qui ne disposent pas de logiciel paie et qui ne passent pas aujourd'hui par un tiers déclarant, de **contacter le service social afin d'envisager les solutions qui s'offrent à eux.**

Au 1^{er} janvier 2016, tous les employeurs transmettront via un logiciel de paie, de façon dématérialisée et unique :

- . tous les mois, une déclaration des données de la paie (la déclaration mensuelle),
- . de façon ponctuelle, une déclaration concernant les événements particuliers de la vie du salarié (maladie, congé maternité, fin de contrat, ...) (la déclaration événementielle).

Chaque organisme collectera alors les informations qui le concernent et générera les données dont il a besoin.

Comment s'y préparer :

La DSN suppose nécessairement de posséder un logiciel de paie compatible ou de passer par un tiers déclarant (comptable, centre de gestion, ...). Cela conduit les employeurs qui n'en sont pas équipés et qui font leur paie eux-mêmes, à se demander de quelle manière ils vont entrer dans le dispositif. Le conseil donné est d'anticiper et ne pas attendre l'échéance du 1^{er} janvier prochain.

La MSA devrait proposer un service de TESA élargi (titre emploi service agricole) qui permettra aux entreprises du secteur agricole qui ont jusqu'à 20 CDI, d'effectuer toutes les déclarations et formalités requises par ce biais.

Les entreprises agricoles de plus de 20 CDI pourront toujours effectuer les déclarations pour les CDD de moins de 119 jours. La loi d'avenir agricole indique que ce service entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} juillet 2016.

Pour les employeurs relevant de l'URSSAF, le TESE (titre emploi service entreprise) prendra également en compte les déclarations relatives à la DSN. Le TESE permet aujourd'hui de réaliser les démarches pour tous les salariés dans les entreprises qui ont jusqu'à 9 salariés et pour les salariés occasionnels dans les autres entreprises. Un élargissement est prévu pour les entreprises jusqu'à 20 salariés.

En attendant que ces services soient opérationnels, les employeurs devront passer par un logiciel de paie compatible.