

Le droit des salariés aux congés payés

Cas pratique

Mme Zhao a rejoint son employeur à Pékin (ci-après, « BFMC ») le 26 décembre 2007. Durant son salariat, BFMC ne lui a jamais laissé prendre de congés payés. En vertu de l'article 5 du *Règlement de la République populaire de Chine sur les congés payés des salariés* (ci-après le « Règlement »), lorsque l'employeur ne laisse pas un salarié prendre des congés payés en raison des exigences de travail, il doit lui régler une rémunération complémentaire pour compenser les jours de congés payés non pris correspondant à 300% du salaire journalier du salarié. Toutefois, BFMC n'a jamais payé cette rémunération complémentaire à Mme Zhao.

En vertu des articles 38-2, et 46 de la *Loi de la République populaire de Chine sur les contrats de travail* (ci-après la « Loi ») lorsque l'employeur ne règle pas à temps et dans son intégralité la rémunération du salarié, ce dernier peut résilier le contrat de travail et exiger de l'employeur le paiement d'une compensation économique. Mme Zhao a résilié le contrat la liant à BFMC le 30 janvier 2015, sur le fondement des dispositions précitées.

En janvier 2015, Mme Zhao a engagé une procédure arbitrale à l'encontre de BFMC revendiquant :

- Le règlement d'une rémunération complémentaire pour compenser ses jours de congés payés au titre des années 2008 à 2014, conformément aux dispositions de l'article 5 du Règlement ;
- Le règlement d'une compensation économique sur le fondement des articles 38-2 et 46 de la Loi.

De son côté, BFMC a avancé qu'il était prévu dans son règlement intérieur que « les congés payés expirent le 31 décembre de l'année en cours, et ne sont ni cumulables ni transférables à l'année suivante ». Sur le fondement de cette disposition, BFMC a refusé les demandes monétaires de Mme Zhao.

Jugement

- Concernant la rémunération complémentaire due en compensation des congés payés : l'article 5 du Règlement prévoit que les congés payés peuvent être pris en une ou plusieurs fois pendant l'année, ou transférés sur l'année suivante. Lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'organiser les congés payés de ses salariés, il a alors l'obligation de verser une rémunération complémentaire pour compenser les jours de congés payés non pris. Dans le cas de Mme Zhao, en dépit des dispositions spéciales du règlement intérieur, BFMC ne peut donc être exempté de son obligation de régler à Mme Zhao la rémunération complémentaire due à la place des congés payés n'ayant pas été pris.

En vertu de l'article 27 de la *Loi sur la médiation et l'arbitrage des litiges en droit du travail*, le délai de prescription pour intenter une procédure arbitrale est d'un an ; toutefois, les actions pour défaut de paiement d'une rémunération sont imprescriptibles. Dans le cas de Mme Zhao, la rémunération complémentaire due à la place des congés payés doit être

considérée comme un bénéfice accordé au salarié et non pas comme une partie de sa rémunération. Ainsi, le délai de prescription d'un an est applicable et court à compter du 31 décembre de l'année suivant la date limite de prise des congés payés. Dans le cas de Mme Zhao, les congés payés au titre de l'année 2012 pouvaient être pris jusqu'au 31 décembre 2013, le délai de prescription expire donc au 31 décembre 2014. Mme Zhao a intenté la procédure d'arbitrage en janvier 2015, ainsi ses demandes de règlement au titre de la rémunération complémentaire pour les congés payés des années antérieures à 2012 (année 2012 incluse) étaient prescrites, seules les demandes portant sur les années 2013 et 2014 ont été jugées recevables.

- Concernant la compensation économique : l'article 46 de la Loi prévoit que l'employeur doit régler une compensation économique au salarié, lorsque celui-ci met fin au contrat de travail sur le fondement de l'article 38 (dans notre cas alinéa 2 - non paiement de la rémunération) de ladite Loi. Cependant, l'article 38-2 n'est pas applicable au cas de Mme Zhao dans la mesure où comme indiqué ci-dessus la « rémunération complémentaire » au titre des congés payés non pris est considérée comme un bénéfice et non pas comme une rémunération. La demande de Mme Zhao de paiement d'une compensation économique a donc été jugée non recevable.

Analyse du cas

Il est rare, en pratique, de voir un litige résultant uniquement du défaut de paiement des congés payés, cette demande étant souvent subsidiaire.

Ce cas nous enseigne qu'il ne faut pas indiquer dans le règlement intérieur que les congés payés deviennent invalides à la fin de l'année au titre de laquelle ils doivent être pris, mais qu'il est préférable de prévoir qu'ils peuvent être reportés sur l'année suivante jusqu'à une date spécifique à définir ou jusqu'au 31 décembre. Si les salariés n'ont pas pris leurs congés payés dans les délais ainsi spécifiés, l'employeur a toujours l'obligation de payer la rémunération complémentaire pour les jours de congés payés non pris, étant précisé que comme ce dernier a déjà réglé la rémunération mensuelle fixe, la rémunération complémentaire correspond de fait à 200 % de la rémunération quotidienne du salarié.

Enfin, cette rémunération complémentaire est considérée dans la pratique judiciaire comme un bénéfice octroyé par l'employeur, et est, à ce titre, soumise à un délai de prescription d'un an. Ainsi, la rémunération complémentaire des congés payés due au titre d'une année n devient prescrite au 1^{er} janvier de l'année n+3 (à titre d'exemple, la rémunération complémentaire des congés payés de l'année 2015 est prescrite au 1^{er} janvier 2018).

Recommandations de DS AVOCATS

En sus des points clés précédemment exposés, nous attirons votre attention sur les points suivants :

- La Réglementation prévoit que les salariés qui ont travaillé de manière continue pendant plus d'un an ont droit à des congés payés. La notion d'« un an » se réfère à l'ancienneté globale du salarié, incluant le temps de travail avec ces anciens employeurs. En conséquence, il convient d'éviter d'indiquer dans le règlement intérieur qu'un salarié a droit à des congés payés uniquement après avoir travaillé un an complet pour son employeur actuel.
- L'employeur est en droit d'organiser les congés payés de ses salariés, en fonction de ses besoins effectifs de production et de la charge de travail, tout en prenant en compte leur préférence respective. Il est donc important de prendre l'initiative d'organiser les congés payés des salariés. Lorsque ces derniers refusent de prendre des congés, nous recommandons d'exiger la signature d'une déclaration écrite d'abandon volontaire du droit

aux congés payés pour motifs personnels. Une fois cette déclaration écrite, l'employeur sera exonéré de son obligation de régler la rémunération complémentaire.

- Le tableau suivant fait la synthèse des droits aux congés payés :

Ancienneté cumulée du salarié	Nombre de jours de congés payés
1 an \leq X < 10 ans	5 jours
10 an \leq X < 20 ans	10 jours
X \geq 20 ans	15 jours

Dans le cas où votre politique de congés payés serait plus favorable que la loi, nous vous conseillons de distinguer dans le règlement intérieur les jours de congés payés légaux et les jours de congés payés supplémentaires offerts par l'entreprise, en précisant que pour ces derniers aucune rémunération complémentaire ne sera due s'ils ne sont pas pris dans les délais prévus.

- Les salariés en période d'essai et ayant une ancienneté dans le monde du travail supérieure à un an sont également en droit de bénéficier de congés payés. Cependant, il est possible de prévoir dans le contrat de travail/le règlement intérieur, qu'ils ne peuvent prendre des congés payés qu'après avoir complété leur période d'essai.
- En cas de départ d'un salarié, lorsque le nombre de jours de congé payés pris par ce salarié excède le nombre de jours auxquels ce salarié a droit, aucune déduction ne peut être faite sur la rémunération de ce dernier.

GAO Jing
DS AVOCATS Bureau de Pékin

To read the English version click [here](#).

To unsubscribe, click [here](#).

LES BRÈVES

www.ds-savoirfaire.com

DS | SAVOIR,
FAIRE

Les Brèves ont pour but de donner un aperçu des développements juridiques récents. Leur contenu n'exprime pas un avis juridique et ne saurait se substituer à une consultation juridique.