

Un employeur peut-il exiger le fractionnement des congés ?

La règle à retenir est la suivante : un congé inférieur ou égal à 12 jours doit pouvoir être pris en continu pendant la période du 1er mai au 31 octobre. L'employeur ne peut en demander le fractionnement. En revanche, les jours restant dus (entre 12 et 24 jours) peuvent être pris en plusieurs fois. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période « d'été » est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.

Si le salarié est malade pendant ses congés, ou avant son départ en vacances, peut-il les reporter ?

Un salarié malade pendant ses vacances ne peut exiger de son employeur un report de ses congés payés.

Si un médecin lui a prescrit un arrêt de travail, il peut cependant envoyer cet arrêt à sa Caisse primaire d'assurance maladie et percevoir les indemnités journalières de Sécurité sociale auxquelles il a droit s'il en remplit les conditions. Ce versement est sans incidence sur la rémunération perçue par le salarié pendant ses vacances.

Si le salarié est en arrêt de travail à la date où il aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail.

Même si la période des congés est close lorsque l'arrêt de travail du salarié prend fin, ce dernier ne perd pas ses droits à congés payés. Comme le précise la Cour de cassation « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ». Et si le contrat de travail a pris fin, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé, chez le même employeur, pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail effectif. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables. C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.

Pendant les congés :

♦ **l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,**

♦ **si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,**

♦ **s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.**

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez pas à vous renseigner.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

-> Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

-> Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

f^od^oration SUD énergie
membre de l'union syndicale Solidaires
Tél. 06 32 80 98 93 - Fax. 02 38 29 95 21
www.sudenergie.org - www.solidaires.org

Sud Energie

Connaître ses droits pour les faire appliquer



Les congés payés en 10 questions

Union
syndicale
Solidaires

Comment se calculent les congés payés ?

Chaque salarié-e acquiert 2,5 jours ouvrables de congé par mois de travail effectif (sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail ou une convention collective), ou 2,08 jours ouvrés.

Si un salarié a travaillé 12 mois pendant la période de référence (en principe entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours), il a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés. Par travail effectif, la législation entend uniquement des périodes pendant lesquelles le salarié a été à son poste de travail. Sont assimilés toutefois à du travail effectif : les congés payés de l'année précédente, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, les repos compensateurs au titre d'heures supplémentaires, le congé de maternité, les arrêts de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle (dans la limite d'un an). En revanche, les absences pour maladie (ou pour grève) ne sont pas considérées comme du travail effectif sauf en présence de dispositions conventionnelles plus favorables. Par exemple : un salarié qui a été en arrêt de travail pour maladie pendant deux mois peut perdre 5 jours ouvrables de congés payés.

Quelle est la différence entre jour ouvré et jour ouvrable ?

Les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf : le jour consacré au repos hebdomadaire (c'est-à-dire en général le dimanche), les jours fériés et chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrés sont tous les jours habituellement travaillés dans l'entreprise (par exemple : du lundi au vendredi). En général, les congés payés sont décomptés en jours ouvrables mais rien n'interdit à un employeur de les calculer dans les jours ouvrés. Cette méthode ne doit cependant pas défavoriser le salarié.

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits ?

Oui. Le nombre de jours de congés payés d'un-e salarié-e à temps partiel est le même que pour un-e salarié-e travaillant à temps plein (30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif).

Dans la pratique, des questions se posent parfois concernant le décompte des congés.

La règle à retenir est la suivante : le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler, on compte ensuite tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise effective de son travail. Par exemple, un salarié ne travaille pas le mercredi. S'il décide de partir un vendredi soir et de revenir une semaine plus tard, le lundi matin, il doit poser 6 jours ouvrables de congés payés. S'il décide de partir en vacances un mardi soir et de reprendre le lundi matin suivant : son premier jour de vacances sera le jeudi (puisqu'il ne travaille pas habituellement le mercredi), les suivants : le vendredi et le samedi. Il aura donc pris trois jours ouvrables de congés payés.

Un salarié peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non, la loi prévoit que c'est à l'employeur qu'il revient de fixer la période et les dates de congés de ses salariés. Cependant, la période des congés d'été (congé principal) doit être comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sauf si l'entreprise est soumise à une convention collective prévoyant des dispositions spécifiques sur ce point. Ainsi, un chef d'entreprise ne peut contraindre un salarié à prendre quatre semaines de vacances en avril. En revanche, il peut lui imposer de partir en juin ou en septembre.

Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salariés pour fixer leurs dates de vacances. Ainsi, des parents qui ont des enfants scolarisés ont légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salariés sans enfants.

Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salariés doivent être informés de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le salarié. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

Peut-on poser des congés payés pendant un préavis ?

En principe non, sauf si employeur et salarié en sont d'accord.

Les jours de congé pris pendant un préavis suspendent celui-ci.

Si les dates de vacances n'ont pas été fixées avant le début du préavis, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent exiger de prendre des congés pendant cette période.

Si une démission ou un licenciement intervient pendant les congés payés, le préavis ne commence à courir qu'au retour dans l'entreprise.

Peut-on reporter les congés non pris sur l'année suivante ?

Les salariés doivent bénéficier chaque année de leur droit à congé payés. Ni un employeur, ni un salarié ne peut imposer à l'autre un report de tout ou partie des congés payés sur l'année suivante. Dans la pratique, un tel arrangement avec l'accord exprès des parties semble possible.