

LES DIFFERENTS CONGES

Voici les changements survenus depuis la loi travail concernant les différents congés.

1. LES CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les congés pour évènements familiaux sont des absences de courtes durées autorisées rémunérées quels que soient l'ancienneté et l'effectif de l'entreprise.

Le salarié doit faire une demande de congés à son employeur et apporter un justificatif de l'évènement (certificat de naissance, certificat de décès ...).

Le congé doit être pris soit le jour de l'évènement ou dans un délai raisonnable avant ou après l'évènement.

EVENEMENTS	NOMBRE DE JOURS DISPOSITIONS LEGALES
Mariage du salarié	4
Conclusion d'un PACS	4
Mariage d'un enfant	1
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Annonce survenue d'un handicap chez un enfant	2
Décès époux, épouse ou partenaire lié à un PACS	3
Décès d'un enfant	5
Décès du père, de la mère, d'un beau parent, d'un frère ou d'une sœur	3

Votre convention collective peut prévoir des durées plus longues et/ou attribuer des congés à d'autres évènements familiaux.

N'hésitez pas à revenir vers notre département social et paie pour toute question complémentaire.

2. LES CONGES PAYES

Quelques rappels sur le fonctionnement des congés payés.

Qui a droit aux congés payés ?

Tous les salariés dans l'entreprise ayant un contrat de travail (CDI, CDD, apprenti, Intérim) à temps plein, à temps partiel, avec ou sans ancienneté.

Quelle est la période de référence ?

En principe du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Combien acquiert-on de jours de congés payés par mois ?

En jours ouvrables (du lundi au samedi), le salarié acquiert 2,5 jours de congés par mois de travail entier soit 30 jours pour une année complète.

En jours ouvrés (c'est-à-dire en jours travaillés), le salarié acquiert 2,08 jours de congés par mois de travail entier soit 25 jours pour une année complète.

Certaines conventions collectives peuvent prévoir une durée plus longue.

Concrètement qui décide de la prise des congés payés ?

C'est l'employeur qui fixe la période de prise de congés payés, au moins deux mois avant le début de cette période, sauf accord ou convention contraire.

Il décide de l'ordre des départs en congés payés des salariés après avis des représentants du personnel. Il doit en informer chaque salarié au moins un mois avant et afficher cet ordre de départ dans les locaux accessibles aux employés.

Les critères à prendre en compte pour fixer l'ordre des départs :

- La situation familiale (congé de l'époux ou du partenaire lié par un PACS, la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou d'une personne en perte d'autonomie). Les salariés mariés ou pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané,
- L'ancienneté,
- L'activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Le salarié est tenu de prendre au minimum 12 jours de congés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année ou pendant la période de référence prévue dans l'entreprise. Il n'a pas le droit de travailler durant ses congés sauf pour faire des vendanges, avec l'accord de son employeur.

L'employeur doit prendre toutes les mesures afin d'assurer aux salariés la possibilité de prendre la totalité de leurs jours de congés payés.

Combien de jours maximum de congés payés peut-on poser en une seule fois ?

Le salarié peut poser maximum 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés, soit 4 semaines consécutives.

L'employeur peut accorder au salarié, par dérogation individuelle, un congé plus long, s'il justifie de contraintes géographiques ou de la présence au sein du foyer d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie.

Le fractionnement des congés payés

Ce sont des jours supplémentaires accordés aux salariés s'ils ne prennent pas la totalité des quatre semaines du congé principal pendant la période de référence fixée dans l'entreprise. La cinquième semaine n'ouvre pas droit à des jours supplémentaires.

Les jours supplémentaires attribués pour fractionnement dépendent du nombre de jours de congés payés pris sur le congé principal.

Si le salarié prend des congés payés en dehors de la période de référence il a droit à :

- 2 jours ouvrables s'il prend 6 jours minimums de congés
- 1 jours ouvrable s'il prend entre 3 et 5 jours de congés

Un accord d'entreprise ou d'établissement, l'accord de branche, ou la convention collective peuvent préciser d'autres conditions.

Quand peut-on prendre ses congés ?

Un salarié peut prendre des congés dès son embauche, dans la limite des jours acquis.

Fermeture de l'entreprise

L'employeur peut décider la fermeture de l'établissement et imposer aux salariés de prendre leurs congés payés à cette période, à condition de s'y prendre suffisamment tôt et de consulter le comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

Si cette fermeture entraîne un fractionnement du congé principal, l'avis conforme des délégués du personnel (Code du travail, art. L. 3141-20) c'est-à-dire leur accord exprès ou, en l'absence de délégué du personnel, l'accord des salariés, doit être recueilli.

Il peut être dans l'intérêt de l'entreprise de faire prendre à ses salariés les congés au fur et à mesure de leur acquisition, sans attendre la fin de la période, notamment pour limiter le montant de l'indemnité due en cas de départ.

Sujet technique et à bien des égards complexe. Alors, n'hésitez pas à revenir vers notre département social et paie pour avoir toutes les informations nécessaires à une bonne prise de décision.