

Management

>> Droit du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Les congés payés des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont droit aux congés payés dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet, aussi bien en terme de durée que d'indemnité.

Salariés à temps partiel ou à temps plein : mêmes droits

Les droits en matière de congés payés ne peuvent pas être appréciés en fonction des heures de travail. Le salarié à temps partiel a droit à un congé dont la durée ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, mais doit être égale à celle du congé d'un salarié à temps plein. Le décompte des congés payés est donc identique pour tous les salariés.

Dès lors qu'un salarié a travaillé effectivement au moins un mois (ou 4 semaines ou 24 jours), il a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois

Calcul des jours de congés payés

Le décompte des jours de congés s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables (et non pas de jours travaillés) :

- le point de départ des congés est le premier jour ouvrable où le salarié aurait dû travailler ;
- ensuite tous les jours ouvrables sont comptés jusqu'au jour de reprise, même s'ils correspondent à des jours non travaillés habituellement par le salarié.

Exemple : un salarié à temps partiel qui travaille le lundi et le mardi (soit 2 jours entiers par semaine) et qui part en congé une semaine se verra décompter 6 jours ouvrables de congés (du lundi au samedi) et pas uniquement les 2 jours durant lesquels il devait travailler.

Exemple : un salarié qui travaille habituellement 4 jours (lundi, mardi, jeudi et vendredi) et part en congé le mardi soir pour reprendre le lundi, après 13 jours, aura pris 9 jours, car on décompte à partir du jeudi et on ne compte pas les 2 dimanches.

Cas particulier des jours fériés et des ponts

Les journées de « pont » précèdent ou suivent un jour férié. Leur attribution ne fait l'objet d'aucune réglementation. La décision est prise au niveau de chaque entreprise et constitue une modification temporaire de l'horaire hebdomadaire.

Pour qu'un jour férié chômé soit payé, s'il est habituellement travaillé, il faut que le salarié soit présent le dernier jour de travail qui précède le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalable accordée (ce n'est pas obligatoire pour le 1^{er} mai).

Exemple : un salarié travaille habituellement 5 jours (du mardi au samedi), le jeudi étant férié, il arrête le mercredi soir, prend le « pont » pour ne retravailler que le mardi suivant. Son absence du vendredi étant préalablement accordée, le jour férié sera rémunéré et il lui ne sera décompté que 3 jours de congés (vendredi, samedi et lundi). ■

*SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.