

Management

>> Salarié

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

Congés payés : le 31 mai est une date charnière

Le 31 mai correspond à la fin de la période d'acquisition et de prise des congés payés. Il faut donc solder les congés restants et vérifier un certain nombre de points avant d'organiser les congés de la nouvelle période qui s'ouvre.

La période de référence

La période de référence est la période pendant laquelle les salariés acquièrent des droits aux congés payés. Elle est fixée entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Pour les salariés recrutés en cours d'année, les droits sont, en principe, appréciés à compter de la date d'embauche jusqu'au 31 mai.

La période légale de congés

La période de prise des congés annuels est fixée par l'employeur, conformément à la convention collective. La période légale est comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Le salarié ne peut être contraint à prendre ses congés en dehors de cette période. Mais rien ne s'oppose à ce que les congés soient pris, d'un commun accord, à tout autre moment de l'année.

La convention collective prévoit que les congés payés doivent être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours, sauf accord entre les parties, permettant au salarié de partir en vacances pour solder ses congés payés dans la limite des 5 premiers mois de l'année suivante, c'est-à-dire avant le 31 mai de l'année suivante.

Ainsi, les congés acquis entre le 1^{er} juin 2006 et le 31 mai 2007 doivent être pris pendant la période du 1^{er} juin 2007 au 31 décembre 2007 et, au plus tard, avant le 31 mai 2008. A défaut, ils seront définitivement perdus.

«La période de référence, pendant laquelle le salarié acquiert des droits aux congés payés, est fixée entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.»

Attention, certaines situations permettent au salarié de conserver ses congés, qui seront alors reportés sur la période suivante :

- **lorsqu'il n'a pas pu prendre** ses congés payés en raison d'une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- **lorsque l'employeur l'a empêché** de solder ses congés en raison, par exemple, d'une charge de travail importante.

L'ouverture des droits du salarié

Pour pouvoir prendre des congés, le salarié doit avoir des droits ouverts, c'est-à-dire qu'il doit comptabiliser au moins 1 mois de travail effectif pendant la période de référence.

Les salariés acquièrent des jours de congés payés lorsqu'ils travaillent. Toutefois, certaines périodes d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif et permettent d'acquérir des jours de congés :

- **les jours de repos** (congés payés, jours fériés, jours de RTT, etc.) ;
- **le congé maternité** ;
- **les arrêts de travail** pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
- **les congés pour événements familiaux**, sauf le congé d'adoption et de paternité ;
- **les congés de formation.**

Le mode de calcul

Les jours de congés s'acquièrent et se décomptent en jours ouvrables (du lundi au samedi). Ainsi, un salarié acquiert 2,5 jours de congés par mois travaillé, correspondant à 30 jours par an. Les jours étant décomptés en jours ouvrables, ils équivalent ainsi à 5 semaines.

Les congés supplémentaires

Plusieurs congés supplémentaires sont prévus par la loi. Ils concernent :

- **les jeunes travailleurs et apprentis** âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent demander, sans considération de leur ancienneté, le bénéfice d'un congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, si la période de référence a été partiellement travaillée, seuls les jours effectivement acquis seront payés et les jours supplémentaires ne seront pas rémunérés ;
- **les mères de famille** salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge à condition de justifier d'un mois de travail effectif dans l'entreprise.

Par ailleurs, d'autres congés supplémentaires sont prévus par les conventions collectives : si une partie des congés annuels est imposée aux salariés en dehors de la période légale des congés, en raison notamment des nécessités du service, les congés seront prolongés de 2 jours ouvrables pour la première semaine, de 1 jour ouvrable pour chacune des semaines qui suivent.

Organiser les départs en congés payés

Organiser les départs en congés pour la période d'été est parfois une mission délicate. C'est à l'employeur de fixer l'ordre et les dates de départ en vacances de chacun des salariés.

«Chaque salarié doit être informé de ses dates de congés au moins 1 mois à l'avance.»

La convention collective précise « *au début de chaque année, au minimum 2 mois avant la date du début de la période légale de congés, soit le 1^{er} mai, les dates des congés doivent être fixées en accord avec l'employeur et les salariés* ». L'ordre des départs est fixé par l'employeur, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, de l'ancienneté. Sauf cas de circonstances exceptionnelles, il n'est pas possible de modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois à l'avance.

Chaque salarié doit être informé de ses dates de congés au moins 1 mois à l'avance. L'ordre des départs doit être affiché dans l'entreprise.

Si plusieurs salariés souhaitent partir à la même période, l'employeur doit trancher en tenant compte de trois critères principaux :

- l'**ancienneté** dans l'entreprise ;
- l'**exercice d'une activité** chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- la **situation de famille** du salarié et, notamment, les possibilités de congés de son conjoint et l'existence ou non d'enfants

scolarisés. Si le couple est employé dans la même entreprise, il a droit à un congé simultané.

Mais c'est l'employeur qui fixe, en dernier lieu, la période de congé et l'ordre des départs dans son entreprise.

Un salarié qui ne respecterait pas les dates de début et de fin de congés commettrait une faute pouvant entraîner son licenciement s'il ne justifie pas clairement les raisons d'un tel changement. ■

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

>> GROS PLAN

Calcul des jours de congés payés des salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps plein. Le décompte des congés payés est donc identique pour tous les salariés.

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 ouvra-

bles de congés (du lundi au samedi) et pas uniquement les 2 jours durant lesquels il devait travailler.

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



▲ C'est à l'employeur de fixer l'ordre et les dates de départ en vacances de chacun des salariés.