

Vous n'êtes pas Seul FO vous Informe.

Congés Payés : un « droit » qui ne laisse pas indifférent !



Savoir, avec qui, où et comment on va passer nos congés, ne nous pose en principe pas grande difficulté, nous envisageons cette période de repos salvatrice avec enthousiasme si ce n'est impatience.

Or suite à de trop nombreuses interprétations fantaisistes, voire fallacieuses concernant de prise des congés payés FO vous apporte les précisions suivantes :

1. période d'acquisition : du 1er juin au 30 mai à raison de 2,5 jours par mois
le congé se décompose en un congé principal de 4 semaines et de supplémentaires (5ème semaine, ancienneté, fractionnement....)
2. période de prise des congés : du 1er mai au 30 avril avec 2 périodes :
 - a. estivale : du 1er mai au 31 octobre
 - b. hivernale : du 1^{er} novembre au 30 avril.

La loi impose de prendre au moins 2 semaines accolées pendant la période estivale.

Entre la nécessité de continuité de service, les incentives et autres markets, les esprits se troublent, la confusion s'installe, et les salariés, en viennent à « accepter », contraints ou forcés que leurs droits en la matière soient remis en cause.

Les prérogatives de l'employeur sont limitées. Son pouvoir en la matière ne saurait être ni discrétionnaire ni arbitraire puisqu'il doit tenir compte notamment de la situation familiale des salariés et de leur ancienneté.

Les salariés doivent donc planifier leurs congés en fonction de leurs souhaits. Les arbitrages éventuels se font en aval dans le respect des critères légaux. Le planning des départs doit en outre être soumis aux délégués du personnel sur leur demande.

Une fois l'ordre des départs fixés, l'employeur ne peut plus modifier les dates retenues sauf, en cas de circonstances exceptionnelles, dans les 30 jours précédant le départ.

La notion de circonstances exceptionnelles fait l'objet d'une interprétation stricte de la part des tribunaux, il s'agit en principe de cas de force majeure ou de nécessité impérieuse de service, dont la charge de la preuve incombe à l'employeur.

Reste à noter que les circonstances exceptionnelles ne concernent que la modification des dates de congés et non leur fixation.

Quand aux périodes de challenges commerciaux, à l'atteinte de objectifs et autres motifs, chacun aura compris que le droit ne les admet pas, à fortiori quand on sait qu'un commercial n'a pas d'obligation de résultats (au sens légal du terme) quant à l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés.

Enfin, le sous-effectif chronique de certains secteurs ou services ne peut servir d'argument valable à l'employeur pour remettre en cause le droit à congés.

Effet de la maladie sur les congés payés

Le droit à congés payés pour les salariés malades suite à une jurisprudence du juge communautaire (Cour de justice européenne, de Luxembourg, du 20 janvier et du 10 septembre 2009) a été amélioré.

Cette jurisprudence est d'un apport considérable sur plusieurs points :

- Le salarié **acquiert des droits à congés, même s'il est malade** ; il acquiert un droit à congés même s'il a été malade pendant toute la période de référence (même quand il n'a pas du tout travaillé).
- Le salarié qui a acquis des jours de congés, puis qui tombe malade pendant toute la période de référence à **droit lors de sa reprise du travail au report et à la prise de ses jours de congés acquis**.
- Le salarié qui tombe **malade pendant son congé payé annuel** a droit lors de sa reprise du travail **au report des jours pendant lesquels il était en maladie** ; le salarié ne peut plus être en maladie et en congés en même temps.
- Le salarié qui **quitte l'entreprise** sans avoir pu bénéficié de jours de congés du fait de sa maladie a droit à **une indemnité calculée selon sa rémunération ordinaire** de travail correspondant à la durée de son congé comme s'il l'avait pris quand il était salarié de l'entreprise.

Pour mémoire avant :

- Un salarié pour ouvrir son droit à congés payés devait avoir travaillé au moins 10 jours (de travail effectif) au cours de la période de référence (loi du 20 août 2008).
- Les salariés ne pouvaient reporter leurs droits à congés en cas de maladie que si leur arrêt maladie commençait avant le début du congé.

Les salariés pouvaient reporter leurs droits à congés payés acquis uniquement au cours de la période de référence ; à défaut, ces congés acquis étaient perdus.

Parce que le droit aux congés payés a été gagné par la lutte, parce qu'il répond à un besoin et qu'il concourt à la protection de la santé de chacun, ne le laissez pas bafouer.

Si vous rencontrez un problème quant à la planification ou à la prise de vos jours de congés payés, ne restez pas isolés, contacter les délégués Force Ouvrière.



Vos représentants FO répondront à toutes vos questions (bulletins de paie, maladie, congés, respect des salariés ...) ou iront chercher la réponse

FO.CLAMART@GMAIL.COM

Elie 06 72 27 83 41
Gaby 06 87 70 43 54
Augustin 06 42 88 13 46

Madani 06 72 27 87 89
Cyril 06 22 52 51 55

Bonnes Vacances à Tous

Le 5 juillet 2010

Halte aux idées reçues :

Le papier est un produit renouvelable, il n'utilise que des déchets de bois, il contribue à la croissance rentable des forêts françaises et il est recyclable ! Les papiers produits en France contiennent 70% de fibres recyclées, recyclons nos papiers de bureau, et arrêtons de faire croire que la "Papeterie" tue nos forêts, mais que bien au contraire elle la fait vivre !

Retrouvez la vérité sur le papier sur : www.lepapier.fr