FEDERATION VITICOLE
ANJOU SAUMUR
VIN ROYAL EN LOIRE

Organisme de Défense et de Gestion 73 rue Plantagenêt –BP 62444 –49024 ANGERS CEDEX 02 –02 41 88 60 57 –Fax 02 41 20 97 63

LES CONGÉS PAYÉS

Edition 2018

Par Marie Flassayer, stagiaire à la Fédération viticole de l'Anjou et de Saumur, sous la direction de Gaëlle Lihard, responsable du service juridique de la Fédération viticole de l'Anjou et de Saumur

Qui a le droit aux congés payés ?

Tout salarié, chaque année, a le droit à des congés payés à la charge de l'employeur et ce, quelque soit la durée de son contrat, son temps de travail ou encore son ancienneté.

Le salarié gagne 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 5 semaines sur une année complète (les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise).

Nota : Le salarié de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente a droit à 2 jours de congés supplémentaire par enfant à charge. Un enfant est à charge s'il vit au foyer et a moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours ou s'il vit au foyer et est en situation de handicap.

Nota 2 : La convention collective de **Maine et Loire** prévoit des congés supplémentaires liés à l'ancienneté :

- 1 jour à partir de 20 ans de présence dans l'entreprise
- 2 jours à partir de 30 ans de présence dans l'entreprise

La convention collective des **Deux Sèvres** prévoit également un mécanisme similaire :

- 1 jour à partir de 7 ans d'ancienneté
- Majoré d'un jour supplémentaire tous les 5 ans.

Le paiement de ces journées supplémentaires se fait selon le calcul du maintien de salaire.

Nota 3 : **Lors de la maladie non professionnelle du salarié, ce dernier ne valide pas de jours de congés payés**

Qu'est ce que la période de référence ?

L'année de travail a été fixée sur une période de référence au cours de laquelle le salarié acquiert ses congés payés :

- La période commence le **1er juin et se termine au 31 mai**.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut un accord de branche peut fixer une autre date de début de la période de référence.

Exemple : Le salarié a commencé à travailler le 1er mars 2018.

- *La période de référence pour ce salarié débutera à son embauche soit au 1er mars 2018 et se terminera le 31 mai 2018. Il aura donc acquis 3 x 2,5 jours = 7,5 jours*

Comment sont calculées les indemnités ?

Il existe deux méthodes, on retient la plus avantageuse pour le salarié

- Indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence

- Méthode du maintien de salaire : salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé

Exemple *: un salarié travaille à temps plein à 35 heures, 7 heures par jours sur 5 jours. Il est payé 12 € de l'heure, il a pris 12 jours ouvrables de congé en juillet. Son salaire annuel est de 1680 x 12 = 20160 €*

- *Méthode du 1/10 : 20 160 x 1/10 = 2016, 00 €*
  Pour 12 jours ouvrables : 2016 / 30 jours = 67,2 donc 67,2 x 12 = 806,4 €

- *Méthode du maintien de salaire : 12 jours donc 70h x 12= 840 €*

La méthode du maintien de salaire est la plus favorable, on retient donc cette dernière.

Quand est ce qu'ils sont pris ?

Dans une période du **1er mai au 31 octobre** de chaque année.

La date de prise est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche. Si rien n'est fixé, l'employeur pourra décider d'une autre période de prise des congés au sein même de cette période de référence : il doit en informer les salariés au moins 2 mois avant son début.

Il n'est pas possible pour le salarié de poser plus de 24 jours ouvrables consécutifs sauf cas exceptionnels.

Les salariés feront leur demande au sein de la période fixée. L'employeur peut refuser les congés payés de son salarié, ce dernier devra proposer d'autres dates à son employeur. L'employeur doit répondre à ses salariés au moins 1 mois à l'avance.

La période une fois fixée, l'employeur ne peut la modifier qu'à condition d'être à plus d'1 mois avant le départ.

Un ordre des départs peut être fixé, par l'accord d'entreprise ou d'établissement ou par l'accord de branche. Si rien n'est prévu, c'est l'employeur qui fixera cette ordre en respectant certains critères : la situation familiale, l'ancienneté du salarié, l'activité du salarié chez plusieurs employeurs, les conjoints et conjoint pacsé travaillant tout les deux pour le même employeur ont droit à un congé simultané.

Le fractionnement des congés payés

Le salarié ne pas prendre l'ensemble de ces 5 semaines de congés en même temps, un fractionnement est obligatoire, au minimum en deux fois : un congé principal de 24 jours et la 5ième semaine (qui est donc hors période de référence).

Lors du congé principal, le salarié doit bénéficier d'au moins une période de 12 jours ouvrables mais ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs.

Si un fractionnement des congés est mis en place, le salarié peut prétendre aux jours supplémentaires indiqués :

- Le salarié prend 6 jours au moins en dehors du 1er mai au 31 octobre : il aura 2 jours ouvrables supplémentaires

- Le salarié prend entre 3 et 5 jours de congés en dehors de la même période : 1 jour de repos supplémentaire

Ces jours de congé supplémentaires sont accordés sous réserve de remplir trois conditions. Le salarié doit :

- Avoir acquis au minimum 15 jours ouvrables de congés payés
- Avoir pris 12 jours ouvrables de congés continus avant le 1er novembre de l'année en cours
- Avoir encore sur les 24 premiers jours de congés légaux, au moins 3 jours à prendre après le 31 octobre.

Exemple :

Votre salarié prend :
- *13 jours ouvrables en août 2017,*
- *5 jours ouvrables en octobre 2017,*
- *6 jours ouvrables en décembre 2017 et la 5ième semaine en février 2018.*

Il aura le droit a deux jours supplémentaires car il a pris 6 jours de congé en dehors de la période légale qui va du 1er mai au 31 octobre.

Nota : Si la demande de fractionnement émane du salarié, il peut valablement renoncer par écrit aux jours supplémentaires pour fractionnement

Nota: La convention collective de Maine et Loire prévoit qu'une partie du congé peut être fractionné sans ouvrir droit à des congés supplémentaires.

Est-ce que mon salarié peut travailler durant ses congés payés ?

Non sauf dans le cas où il travaille sous couvert d'un contrat vendange lors de son congé et qu'il a préalablement obtenu votre accord.

Si le contrat de travail est rompu avant que le salarié n'ait pu prendre la totalité de son congé ?

Le salarié recevra pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé. Peu importe que la rupture soit le fait du salarié ou celui de l'employeur.