



VIVE LES CONGES PAYES



SOMMAIRE

DOSSIER

Les congés payés

7

Les luttes

4

UFR

10^{ème} Conférence

14



ANTICIPER ET AGIR

FACE À LA CRISE

Apex et Isast forment un Groupe
indépendant de diagnostic
et de conseil au service des élus,
des CE, des CCE et des CHSCT.

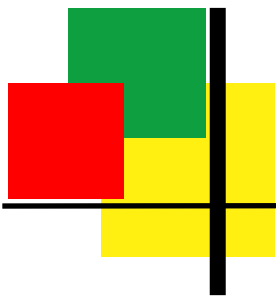
Pour anticiper les plans
de l'entreprise et les stratégies
des actionnaires, pour obtenir
des engagements précis
des directions, Apex et Isast
apportent, dans leurs domaines
respectifs (économique, financier;
social, santé au travail)
une expertise critique, des chiffres,
des faits et des arguments
qui ouvrent la « boîte noire »
de l'entreprise pour anticiper
et pour agir avec clarté.

L'EXPERTISE AU SERVICE DES ÉLUS,
DES CE ET DES CHSCT

Les clés pour anticiper

APEX - ISAST
17 bd Poissonnière 75002 Paris
APEX - Tél. 01 53 72 00 00 - www.apex.fr
ISAST - Tél. 01 70 64 93 00 - www.isast.fr





PAS DE CHANGEMENT SANS MOBILISATION !

L'ère SARKOZY est mise à bas par une majorité de citoyens qui ont condamné les fossoyeurs de la retraite à 60 ans, les 5 années de violentes agressions contre les libertés, les droits des salariés et des familles.

Pour autant, les politiques de droite et d'extrême droite au service du patronat restent à l'œuvre, espérant se rattraper aux élections législatives, arpentant les couloirs, les ministères avec des sacs pleines d'idées, de projets, espérant influencer les nouveaux locataires de l'Elysée et de Matignon.

Vigilance, mobilisation, interventions collectives restent de mise, incontournables dans ce contexte certes nouveau, mais qui ne change pas les offensives patronales dans les entreprises, dans les gestions des caisses de la protection sociale entre les mains du MEDEF.

n° 496

VOIX DES INDUSTRIES CHIMIQUES

Case 429-93514 Montreuil cedex
Tél. : 01.48.18.80.36
Fax : 01.48.18.80.35
<http://www.fnic.cgt.fr>
Email : fnic@cgt.fr
Directeur de la publication : Carlos MOREIRA
Commission paritaire n° 0113 S 06355
Conçu et réalisé par la FNIC CGT
Imprimé par Rivet Presse/Edition
Issn = 0763-7497

L'histoire de 1981 éclaire mieux 2012, montrant que si une fenêtre a été ouverte le 6 mai 2012, d'aucuns veulent la refermer rapidement pour revenir aux politiques d'austérité. Il faut prolonger par la mobilisation, l'intervention, le vote d'exigence exprimé dans les urnes pour peser sur les choix politiques que nous voulons :

✚ **Pour la retraite à 60 ans** pour tous et non au cas par cas ! Pour une retraite anticipée en reconnaissance / réparation des travaux pénibles dès 55 ans ! Le nouveau pouvoir politique en responsabilité ne remet pas en cause la réforme de SARKOZY sur les 62 ans, il l'aménage à moins pire, pas au mieux pour les travailleurs.

✚ **Pour les salaires avec un SMIC à 1700 €** servant de socle de paiement des qualifications dans la grille salariale.

✚ **Pour stopper l'hémorragie des emplois industriels, sacrifiés** sur l'autel de la finance internationale, l'abandon de pans d'industries indispensables pour nos besoins économiques et sociaux.

La CGT, indépendante, pas neutre, avec lucidité, en appelle à la mobilisation pour porter, renforcer nos revendications de progrès social.

Pas de trêve sociale !

Toutes les forces militantes de la CGT doivent s'investir à éclairer sur les enjeux, balayer les éventuelles illusions ou attentisme des consciences pour permettre au plus vite : **rassemblements, mobilisations, actions pour imposer nos revendications au cœur des choix d'avenir pour nous tous.**

VENINOV : l'éclatante VICTOIRE

VENINOV

Ils l'avaient annoncé
« On ne lâchera pas, Veninov vivra... » et ils l'ont fait. Veninov redémarre.

Un exemple de lutte qui a fait battre en retraite le capitalisme et le pouvoir politique d'hier.

Plusieurs centaines de salariés de la région lyonnaise, des habitants de la commune de Vénissieux se sont rassemblé vendredi 1^{er} juin sur le site de Veninov à Vénissieux (Rhône).

Un rassemblement festif avec les interventions de tous les acteurs de cette victoire, suivi d'un pot de la fraternité et d'un grand bal populaire pour fêter la victoire des salariés qui occupent leur usine depuis 10 mois afin de sauver leurs emplois.

L'usine Veninov, plus que centenaire, créée en 1874, connue pour avoir inventé sur Lyon, la toile cirée, située au centre de la ville de Vénissieux, s'est d'abord appelée Maréchal, puis Vénilia et Alkor Venilia. **C'est la dernière usine de fabrication de toile cirée en Europe. Le savoir-faire des salariés n'est plus à démontrer et le carnet de commande est plein.**

Elle a connu des rachats successifs par différents groupes. Au fil des plans sociaux les 1 200 salariés des années 1960 n'étaient plus que 87 en 2010. Ils ne percevaient plus de salaires depuis novembre 2010 et sont licenciés en juillet 2011.

pouvoir payer la matière première préparant minutieusement la fermeture, comme un sabotage, avec Alcor Vénilia en complicité avec un fond d'investissement américain Gordon Brothers. Un emprunt de 9,7 millions d'euros en décembre 2010 auprès de ce dernier, avec comme enga-



gement la cessation du terrain pour 1 € symbolique, puis le non remboursement du prêt a fait de Gordon Brothers le propriétaire des terrains. S'ajoute un second prêt de 20 millions d'euros auprès d'une banque allemande, mais cette fois-ci avec engagement sur les machines, stocks et même la marque. Ce fond et cette banque, réputés pour ce genre d'opérations se sont empressés de faire fermer l'usine, mettant les 87 salariés au chômage. Un montage des plus frauduleux pour engraisser le capital et les banques, au détriment de l'outil de travail, comme la finance le fait avec les pays comme la Grèce, l'Espagne, l'Italie...

C'était sans compter sur la résistance de la CGT et des salariés. Pour mémoire, le syndicat CGT de Veninov est le premier syndicat CGT créé dans le département du Rhône. C'est la raison, peut-être, pour laquelle ils sont entrés en résistance, de suite, face à ceux qui voulaient supprimer leur outil de travail. Même les retraités Veninov, étaient dans la lutte pour sauver leur « bébé » comme ils disent.

Voilà encore une démonstration que même anciens salariés d'une entreprise, des hommes et femmes continuent le combat pour préserver l'outil de travail qui fait vivre une région.



L'entreprise qui fabrique des nappes plastifiées a été mise en redressement judiciaire le 6 juillet 2011, puis en liquidation judiciaire le 21 juillet 2011 après une année d'alternance de travail et de chômage technique. Malgré des carnets de commande remplis, la direction disait ne plus



Les travailleurs, avec leur syndicat CGT, ont décidé de se battre pour faire redémarrer l'usine.

Depuis le mois d'août 2011, les plus déterminés se relaient pour assurer une présence, garder les stocks stratégiques et entretenir le matériel. Ils ont trouvé un soutien actif de toute la CGT, de la municipalité communiste, d'élus politiques : le député André GERIN, le sénateur, et des habitants avec un comité de soutien de 1 100 adhérents, multipliant les démarches, manifestations et rassemblements, tables rondes avec le préfet de la région Rhône Alpes.



Leur lutte, la solidarité de la CGT (un salarié nous disait qu'il ne connaissait pas cette « machine là » : le syndicat, l'UL, l'UD, l'USTIC, la région FNIC, la Fédération et la confédération et qu'il n'avait jamais vu une telle solidarité de toute la CGT) et de toute la population, la médiatisation ont permis qu'un industriel, WINDHAGER, puisse reprendre l'entreprise.

Comme l'a souligné Pierre LAURENT, secrétaire national du PCF : cette lutte exemplaire est d'une portée nationale pour défendre et développer l'industrie dans notre pays. Cela va nous encourager à défendre notre projet de loi sur l'interdiction des licenciements boursiers en accordant aux élu(es) du personnel un droit de veto sur les licenciements et restructurations.

La production devrait donc redémarrer en septembre/octobre avec, dans un premier temps, 40 à 50 salariés. Les travailleurs qui occupent l'usine devraient être les premiers réembauchés avec reprise de l'ancienneté et des salaires équivalents à ce qu'ils touchaient avant la mise en chômage.

En conclusion, cette lutte engagée dès l'annonce de fermeture et avec l'aide du cabinet d'expert Meric, démontre une nouvelle fois que les stratégies du patronat en matières d'organisation du travail, de casse industrielle ou de réorganisation peuvent être combattues jusqu'à obtention de ce que veulent les salariés avec leur syndicat CGT.

C'est une belle victoire qui va en faire d'autres, car les salariés auront besoin de s'organiser encore pour pérenniser le site, afin de retrouver tous les effectifs.

ON N'A PAS LÂCHÉ !!!

VÉNINOV A GAGNÉ !



« Une lutte qui n'est pas engagée n'est jamais gagnée ! ». Une belle démonstration de ce qui est possible d'entreprendre pour gagner.

GoodYear Amiens : VICTOIRE HISTORIQUE !

C'est début 2007, voilà plus de cinq ans, que la direction américaine du géant du pneumatique a annoncé plusieurs centaines de suppressions d'emplois sur le site d'Amiens, l'abandon de la fabrication de pneus tourisme et la mise en place d'un rythme de travail en 4 équipes tournantes 24/24, bouleversant complètement l'organisation du travail. A l'époque, la menace était claire, c'était ça où la fermeture du site !



Chaque fois, la CGT Goodyear Amiens a fait face, organisant la grève, les solidarités de luttes, les contre-attaques juridiques, les manifestations massives au siège de Goodyear à Rueil-Malmaison, au tribunal de Nanterre, les médiations avec les pouvoirs publics, la tenue des réunions des instances représentatives, les discussions avec la société TITAN porteuse d'un projet d'activité agricole, etc..

A chaque étape, la Fédération a été présente, partie prenante des procédures juridiques, des mobilisations, appels aux solidarités de luttes, etc.

Depuis le début, la CGT et les salariés de Goodyear Amiens ont refusé cet odieux chantage. Leur résistance s'est transformée en combat acharné quand la direction a tout tenté pour passer en force : référendum pour tenter d'opposer les salariés et la CGT, des dizaines de réunions stériles, des procédures de licenciement envers le délégué syndical Mickaël Wamen, lock-out illégal, projet de restructurations et de licenciements à géométrie variable, procédures juridiques multiples pour imposer le plan social, etc..

Après cinq années, la nouvelle tombe : Goodyear abandonne le plan social de 817 suppressions de postes, renonce à tout licenciement, s'engage à poursuivre l'activité tourisme.

Il s'agit d'une victoire historique, sur laquelle la FNIC-CGT reviendra au travers d'une publication spéciale.

Pas de jours fériés travaillés à Blanzky (71)

Les salariés en lutte ont fait reculer la direction Michelin et imposent leur choix de ne pas travailler les jours fériés. Une 1^{ère} en France.

Depuis l'annonce de ce calendrier honteux, provocateur en novembre 2011, le Syndicat CGT seul, a demandé à toutes les réunions de CE de revenir sur le travail des jours fériés.

Des débats, des prises de paroles dans les ateliers avec une envie réelle de ne pas accepter le travail d'un seul jour férié, finalisés par une consultation par pétition recevant 92 % de signatures disant non au travail des jours fériés aujourd'hui et demain. Le résultat d'un dialogue social inexistant, associé au mépris total de l'entreprise ne donne pas d'autre issue possible. **L'action s'impose !!! Et elle doit être très forte.**

La riposte fut à la hauteur du travail de terrain et de partage avec les salariés qui se termina le 9 avril 2012 avec 100 % de grévistes et une perte de 50 tonnes de production, vapeur, gaz, électricité.....

Ensemble, par la lutte nous avons réussi à défendre nos acquis et à imposer un autre choix.

La preuve est au-dessus !!!

Et cela s'appelle VICTOIRE.



Il y a des victoires qui ont besoin d'être et de servir à quelque chose et celle-ci concernant les jours fériés, **nos acquis**, a le mérite d'exister et d'être de grande importance pour l'avenir.

100% des salariés en CDI chez Michelin ont

fait grève le lundi 9 avril « lundi de Pâques » qui devait être le 1^{er} d'une série de 5 jours fériés (8, 17, 28 mai et 1^{er} novembre), obligatoirement travaillés.

La flexibilité chez Michelin n'a plus de limite, avec les heures supplémentaires, le travail des samedis, des dimanches, les jours fériés malgré des machines de production arrêtées la semaine pour manques d'effectifs et de produits. **Ensemble les salariés de Michelin Blanzky, d'une seule et même voix, ont dit non et ont fait reculer la direction.**

Les congés payés

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé à la charge de l'employeur (L. 3141-1). L'employeur a l'obligation de laisser le salarié bénéficier des congés qu'il a acquis. Mais, corrélativement, le salarié a l'obligation de prendre ses congés.

I. Calcul de la durée des congés payés

L'année de référence pour le calcul des congés payés est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (L. 3141-11 et R. 3141-3). Seul un accord collectif, instaurant un régime de répartition du temps de travail sur tout ou partie de l'année, peut déroger à cette période.

Jours ouvrables

La durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois (L. 3141-3). Le salarié qui a travaillé 12 mois a donc droit à 30 jours ouvrables de congés payés. Sont considérés comme jours ouvrables, tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire, ainsi que les jours fériés légaux et habituellement chômés dans l'entreprise. Pour les salariés occupés selon un régime de travail continu, la semaine comporte, comme pour les autres, 6 jours ouvrables, peu importe le nombre de jours qui auraient été réellement travaillés pendant la durée des congés payés.

Le 1^{er} jour ouvrable de congés est le 1^{er} jour où le salarié aurait dû travailler. En revanche, le dernier jour ouvrable compris dans la période d'absence compte pour le calcul des jours de congés, même s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise. En résumé, quel que soit l'horaire de travail, le point de départ des congés est le 1^{er} jour où le salarié aurait dû travailler et tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise doivent ensuite être décomptés.

Exemples

Salarié travaillant 5 jours par semaine.

Un salarié travaillant du lundi au vendredi s'absente :

- ✎ un vendredi soir pour revenir le lundi 10 jours après : il prend 6 jours de congés ;
- ✎ un jeudi soir pour revenir le lundi 11 jours après : il prend 8 jours de congés (car les 2 samedis sont des jours ouvrables dans ce cas).

Salarié travaillant 4 jours par semaine.

Un salarié qui travaille les lundis, mardis, jeudis et vendredis prend 6 jours ouvrables de congés lorsqu'il s'absente une semaine.

S'il part en congés un mardi soir et reprend son travail 13 jours après le lundi matin, le premier mercredi ne compte pas comme jour ouvrable mais les autres jours non travaillés (samedi, mercredi, samedi) sont des jours ouvrables : en conséquence, le salarié aura pris 9 jours ouvrables de congés.

Salarié travaillant 2 jours 1/2 par semaine.

Soit un salarié travaillant les lundis, mardis et mercredis matin.

S'il s'absente du mercredi après-midi au mercredi matin suivant, il ne prend que 2 jours ouvrables de congés, puisque son travail aurait dû reprendre le lundi seulement (et donc seuls le lundi et le mardi sont des jours de congés). En revanche, s'il s'absente du mercredi après-midi au lundi 12 jours après, il aura pris 6 jours ouvrables de congés.

Jours ouvrés

S'il ne lèse pas le salarié, le calcul des jours de congés payés acquis peut être effectué en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise.

Il doit alors y avoir un parallélisme entre le calcul de la durée des congés et leur décompte (Cass. soc. 21-7-1993 n° 92-40.063).

Cette méthode ne doit toutefois, en aucun cas, aboutir concrètement à faire bénéficier le salarié d'un congé inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre en calculant en jours ouvrables (Cass. soc. 27-3-1996 n° 92-43.655 ; RJS 7/96 n° 800). La comparaison s'effectue globalement sur l'ensemble de la durée du congé et non pour les différentes périodes fractionnées (Cass. soc. 30-10-1997 n° 95-41.947 ; RJS 12/97 n° 1388).

Si l'horaire de travail est réparti sur 5 jours, une semaine de congés équivaut donc à 5 jours ouvrés. Lorsqu'un salarié ne travaille que certains jours ouvrés de la semaine, les jours non travaillés restent ouvrés pour le calcul de ses congés, sauf accord collectif contraire. Par exemple, un salarié ne travaillant pas le mercredi prend 5 jours ouvrés de congés s'il s'absente une semaine.

Jours fériés et Jours de pont

Un jour férié légal coïncidant avec le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) n'a aucune incidence sur le décompte des congés.

Un jour férié légal non chômé conserve le caractère de jour ouvrable et doit être décompté comme jour de congés.

RAPPEL :
Au niveau légal, il n'existe qu'un seul jour férié chômé : le 1er mai.
Mais il peut aussi exister des jours fériés chômés dans l'entreprise

Un jour férié chômé inclus dans la période des congés n'est pas considéré comme un jour ouvrable même s'il tombe un jour de la semaine non travaillé en raison de la répartition de l'horaire : samedi ou lundi, par exemple (notamment : Cass. soc. 13-2-1991 n° 89-45.423 ; RJS 4/91 n° 490). Dans ce cas, soit le congé sera prolongé d'un jour, soit il sera décompté un jour de congés de moins (Cass. soc. 29-10-2003 n° 01-45.485 ; RJS 1/04 n° 121), ce qui peut aboutir à un fractionnement du congé (Cass. soc. 20-10-1998 n° 96-17.652 ; RJS 11/98 n° 1373).

En l'absence de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise, la « journée de pont » précédant ou suivant le jour férié doit être considérée comme jour ouvrable même si cette journée est chômée dans l'établissement (Cass. soc. 3-12-1980 n° 79-41.051).

Jours d'absence

Les périodes d'absence au cours desquelles le contrat de travail est suspendu **ne sont pas prises en compte** pour le calcul du droit à congés payés, **sauf** :

- les congés payés de l'année précédente,
- le congé de maternité, d'adoption et de paternité,
- les repos compensateurs au titre des heures supplémentaires, les jours RTT,
- les arrêts de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- dans certaines limites, les journées d'appel de préparation à la défense (L.3141-5).

Sont aussi pris en compte :

- absences pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (L 1225-16) ;
- congés pour événements familiaux (L 3142-2) ;

- congés de formation économique, sociale et syndicale (L 3142-12) ;
- congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse (L 3142-44) ;
- congés jeune travailleur (L 6322-61) ;
- périodes de congés pour effectuer des stages de formation professionnelle ou de promotion sociale, y compris le CIF et le congé examen (L 6322-13), ainsi que pour effectuer le bilan de compétences (L 6322-46) ou valider les acquis de l'expérience professionnelle (L 6422-5) ;
- congés de formation des conseillers prud'hommes (L 1442-2), ainsi que le temps consacré à l'exercice de leur fonction (L 1442-6) ;
- temps de mission du conseiller du salarié lors de l'entretien préalable au licenciement (L 1232-9) ;
- temps de mission du salarié exerçant une fonction d'assistance ou de représentation devant le conseil de prud'hommes (L 1453-4) ;

- autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaire (L 3142-59) ou les élus locaux (conseillers municipaux : CCT art. L 2123-7, généraux : CCT art. L 3123-5, régionaux : CCT art. L 4135-5) ;
- congés de formation des administrateurs de mutuelle (art. L 3142-48) ;
- temps passé hors de l'entreprise par les administrateurs salariés des organismes de Sécurité Sociale (CSS art. L 231-9), par les élus aux chambres d'agriculture (C. rural art. L 515-3), ainsi que par les représentants d'associations familiales (CFAS art. 16), ou

par les représentants d'associations ou de mutuelles (L 3142-53) ;

- temps de missions et de formation des sapeurs-pompiers volontaires (Loi 96-370 du 3-5-1996 art. 5) ;
- temps de service dans la réserve opérationnelle (L 3142-67), la réserve civile de la police nationale (Loi 2003-239 du 18-3-2003 art. 7), la réserve de sécurité civile (L 3142-110) ou le corps de réserve sanitaire (CSP art. L 3133-4).

Le droit à congés payés ne peut être subordonné à une durée minimale de travail

Le droit du travail français (L. 3141-3 du Code du travail) subordonne l'ouverture du droit à congés payés à un travail effectif minimum de 10 jours. **Or, la CJUE (cour de justice de l'union européenne) a considéré, dans un arrêt du 24 janvier 2012 (aff. C-282/10), qu'il n'était pas conforme au droit communautaire (directive du 4 novembre 2003), ce dernier interdisant aux Etats membres d'exclure certains salariés de l'ouverture du droit à congés.**

Un salarié absent pour raison de santé ne peut pas voir sa durée de congés payés portée en dessous de 4 semaines

Le droit français fait dépendre la durée des congés payés de la durée de travail effectif accomplie par le salarié. Mais il assimile certaines périodes d'absence à du travail effectif ((L. 3141-5 c. travail). **C'est ainsi que les arrêts de travail, liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sont assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.** En revanche, ce n'est pas le cas des arrêts liés à un accident ou une maladie non professionnels.

Or, la CJUE, dans son arrêt du 24 janvier 2012 (aff. C-282/10), estime que tout salarié en congé maladie pendant la période de référence, à la suite d'un accident du travail ou non, d'une maladie de quelque nature ou origine qu'elle soit, ne peut pas voir sa durée de congés payés portée en dessous de 4 semaines. La CJUE admet, en revanche, qu'une disposition nationale peut faire varier la durée du congé payé en fonction de l'origine de l'absence du salarié, dès lors que le plancher des 4 semaines de congé est respecté.

Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein (cass.soc. 04/06/1987, n°84-41.754) : le nombre de jours de congés n'est pas réduit à proportion de leur horaire de travail. Ainsi, un salarié travaillant à mi-temps acquiert 2,5 jours de congés par mois et non 1,25 jour. **Corrélativement, on déduit un jour de congé pour chaque journée d'absence, sans tenir compte des jours non travaillés ou travaillés partiellement.**

Congés supplémentaires

Les conventions ou accords collectifs, les contrats de travail ou les usages peuvent prévoir des congés plus longs que le congé légal. En outre, la loi prévoit la prolongation du congé annuel, dans certains cas :

- ↳ **Congé supplémentaire mères de famille, sous certaines conditions, pour les femmes ayant des enfants à charge (L. 3141-9)**
- ↳ **Congé supplémentaire en cas de fractionnement**

II. Prise de congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année (L. 3141-12). En principe, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent exiger le report de tout ou partie des congés sur l'année suivante.



Celui-ci est toutefois possible dans les situations suivantes :

- congé de maternité ou d'adoption (Code du travail art. L 3141-2),
- maladie,
- annualisation du temps de travail, dispositions conventionnelles plus favorables et accord des parties.



Les congés payés ne peuvent pas non plus, en principe, être donnés par anticipation, c'est-à-dire avant leur acquisition par un travail effectif (Cass. soc. 10-7-1980 n° 78-40.609).

Ils peuvent, en revanche, une fois acquis, être pris avant l'ouverture de la période normale de prise des congés (Cass. soc. 13-12-1989 n° 86-45.622 : RJS 1/90 n° 38), à la condition que l'employeur ait obtenu l'accord du salarié (notamment : Cass. soc. 27-11-1991 n° 87-43.059 : RJS 2/92 n° 161 ; 30-4-2003 n° 01-40.853 : RJS 7/03 n° 898).

La période de prise des congés est fixée par la convention collective applicable à l'établissement ou, à défaut, par l'employeur conformément aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (L. 3141-13).

La période ordinaire des vacances doit être portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant son ouverture (D 3141-5).

A l'intérieur de la période de congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte de la convention collective ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel (L. 3141-14). Les conjoints et les partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (L 3141-15).

L'ordre des départs est arrêté en tenant compte de l'activité des bénéficiaires chez un ou plusieurs autres employeurs, de leur situation de famille, notamment des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs et de la durée de leurs services chez l'employeur. Cela n'oblige pas l'employeur de chaque époux à calquer la date des congés sur ceux du conjoint si l'entreprise ne peut s'en accommoder (Cass. soc. 19-6-1997 n° 94-44.997 : RJS 8-9/97 n° 987).

L'ordre des départs est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés (D. 3141-6).

L'employeur et le salarié doivent respecter l'ordre et les dates de congés fixés par l'employeur. Leur modification ne peut intervenir dans le mois précédant le départ, sauf circonstances exceptionnelles (L. 3141-16).



Fractionnement des congés (L. 3141-17 à L. 3141-19)

Sauf dérogation par accord individuel du salarié, accord collectif ou pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Tous les jours acquis au-delà de 24 jours (ex : la 5^{ème} semaine de CP) sont donc, en principe, pris en dehors du congé principal. En outre, le congé principal ne peut être inférieur à 12 jours continus, dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Par ailleurs, lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires et lorsqu'il est compris entre 3 et 5, il n'a droit qu'à un seul jour supplémentaire. Attention : les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour le calcul des jours supplémentaires.

Par exemple :

Soit un salarié bénéficiant de 30 jours ouvrables de congés.

- ✚ Il prend 4 semaines en août et une semaine en février : il n'a droit à aucun jour de congé supplémentaire pour fractionnement.
- ✚ Il prend 3 semaines en juillet et 2 semaines en décembre : il a droit à 2 jours.
- ✚ Il prend 19 jours en août, 5 jours en décembre et 6 jours en avril : il a droit à un seul jour car, sur les 11 jours pris en dehors de la période légale de congés, 6 représentent la 5^{ème} semaine et n'ouvrent pas droit à congé supplémentaire.

Fermeture de l'établissement (L. 3141-20)

L'employeur a la faculté de fermer son établissement, après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Il fixe aussi la période des congés (après consultation des DP et CE) et l'ordre des départs (après consultation des DP).

Si la décision de fermeture s'accompagne d'un fractionnement du congé principal, l'avis conforme des délégués du personnel est requis, ou, en l'absence de délégué du personnel, l'agrément de chaque salarié.

Les salariés, dont le droit à congés est d'une durée inférieure à celle de la fermeture de leur entreprise, peuvent être indemnisés au titre du chômage partiel.

Maladie et congés

La jurisprudence française distingue selon que la maladie est survenue avant ou au cours des congés payés et considère que la première cause de suspension du contrat prévaut sur l'autre. Autrement dit, lorsqu'un salarié est en arrêt maladie avant sa prise de congés, il a droit au report de ces derniers.

En revanche, lorsque le salarié tombe malade pendant ses congés, il ne peut les reporter. Mais, selon le juge communautaire, un salarié qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande, de prendre son congé à un autre moment, le cas échéant en dehors de la période de référence (CJCE 10-9-2009 aff. 277/08 : RJS 12/09 n° 990).

La jurisprudence française doit maintenant se conformer à la jurisprudence communautaire.

Congé parental et congés payés

Selon le juge communautaire, le salarié de retour d'un congé parental a droit de bénéficier des congés payés acquis avant son départ (CJUE 22-4-2010 aff. 486/08 : RJS 10/10 n° 817).

Cette solution pourrait amener le juge français à revenir sur sa jurisprudence qui n'autorise pas le report des congés payés dans ce cas (Cass. soc. 28-1-2004 n° 01-46.314 : RJS 4/04 n° 423).

III. Rémunération des congés

Indemnité de congés payés (L. 3141-22)

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. L'employeur doit procéder à une comparaison entre les 2 méthodes de calcul afin d'appliquer à chaque salarié celle qui lui est la plus favorable.

Exemple

Soit un employé **rémunéré au mois** et ayant droit à **30 jours ouvrables de congés**.

Son salaire mensuel égal à 1 600 € (1 500 €/mois + 100 € d'heures supplémentaires chaque mois), durant l'année civile précédente, a été réduit à 1 500 € pour l'année en cours (plus d'heures supplémentaires). L'intéressé a donc perçu au cours de la période de référence :

$1\,600 \times 7 = 11\,200$ € pour les 7 premiers mois
et $1\,500 \times 5 = 7\,500$ € pour les 5 derniers mois,

soit 18 700 €.

On suppose qu'il a bénéficié d'un 13^{ème} mois de 1 500 €. Ce 13^{ème} mois n'ayant pas à être retenu, l'indemnité calculée selon la règle du 1/10 est de $18\,700/10 = 1\,870$ €.

Si au cours d'un mois donné de 26 jours ouvrables, le salarié prend 15 jours ouvrables de congés, les calculs à opérer sont les suivants :

- Indemnité de congés selon la règle du 1/10 : $1\,870/30 \times 15 = 935$ € ;
- Indemnité de congés selon la règle du maintien de salaire : $1\,500/26 \times 15 = 865,35$ €, montant moins favorable que le 1/10 ;
- Salaire proprement dit (le salarié ayant été présent 11 jours ouvrables sur 26) : $1\,500/26 \times 11 = 634,61$ €.

Le salarié percevra donc une **indemnité de congés de 935 €** et un **salaire de 634,61 €**, soit un total de 1 569,61 €, montant supérieur à son salaire habituel.

D'une manière générale, la règle du maintien du salaire est plus favorable que la règle du 1/10 en cas d'augmentation du salaire au cours de la période de référence. Cela conduit donc l'employeur à continuer de verser au salarié en congés son salaire normal.

Au contraire si, au cours de la période de référence, le salarié a effectué des heures supplémentaires (non régulières) ou si le salaire a diminué, la règle du 1/10 sera plus favorable.

En cas de passage d'un temps plein à un temps partiel l'indemnité sera calculée sur la base du 1/10 de la rémunération de la période de référence, méthode plus favorable que le maintien de salaire. Au contraire, en cas de passage d'un temps partiel à un temps plein, le maintien de salaire sera plus favorable.

Le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux règles applicables au paiement des salaires.

Le bulletin de paie doit indiquer les dates des congés et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congés est comprise dans la période de paie considérée (R. 3243-1).

Indemnité compensatrice de congés payés (L. 3141-26 et L. 3141-27)

Le salarié dont le contrat de travail est résilié, avant qu'il ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit, doit recevoir une indemnité compensatrice de congé, sauf faute lourde de sa part. De même, lorsque, par suite de l'ordre des départs, un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il aurait pu prétendre au moment de son départ, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur, sauf faute lourde de ce dernier.

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée selon les mêmes modalités que l'indemnité de congés payés : règle du dixième ou maintien du salaire.

Il faut enfin savoir que ces indemnités ont la nature d'un salaire.

Nous partageons les mêmes valeurs



Solidarité Paritarisme Transparence Ecoute

Parce que les hommes et les femmes sont au cœur de l'activité des entreprises. Uniprévoyance a pour vocation d'offrir aux salariés et à leur famille une protection sociale optimale contre les risques de la vie. Uniprévoyance réunit l'ensemble des compétences pour proposer, en complément du régime de base, des garanties adaptées aux besoins des salariés en matière de **santé** et de **prévoyance**.



La protection paritaire, l'engagement solidaire

10, rue Massue - 94307 Vincennes Cedex
Téléphone 01-58-64-41-00 - Fax 01-58-64-42-30
www.uniprevoyance.fr

Institution de Prévoyance paritaire régie
par le Code de la Sécurité Sociale

Membre du groupement paritaire Prisme Prévoyance

**Attention
changement
de date**




DOLYDOME
Clermont Ferrand



COLLOQUE

11 & 12 octobre 2012



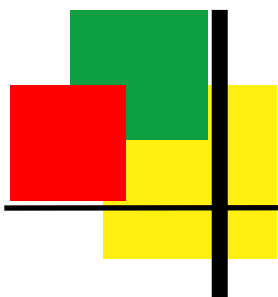
Colloque International




des travailleurs du Caoutchouc

En collaboration avec





UFR

Conférence UFR : un bilan positif



La 10^e conférence de l'Union Fédérale des Retraités de la FNIC s'est tenue du 22 au 25 mai 2012, dans le village Touristra du Mont-Dore (63), regroupant plus de 70 participants, dont une quinzaine d'actifs.

Le Comité Exécutif Fédéral avait organisé sa réunion sur place le 22 mai, autant pour marquer l'importance politique de cette conférence dans la vie de la Fédération que pour permettre aux

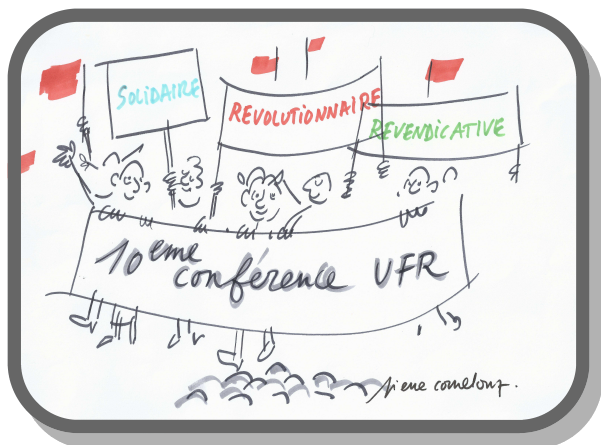
membres de la direction fédérale de participer aux travaux de la conférence.

Un état des lieux de la vie des retraités

Durement touchés par la politique ultra-libérale menée ces dernières années, les retraités ont été, plus encore que les actifs, frappés de plein fouet par les conséquences de la crise financière, que les patrons et le gouvernement à leur botte a transformé en crise économique pour les citoyens et les salariés de notre pays.



Les conférenciers ont relevé que les moyens existent de satisfaire aux revendications d'une autre société, basée sur la solidarité, le bien-être et les principes mis en avant dans le programme du Conseil national de la résistance.



Les conditions matérielles devant systématiquement faire l'objet du plus grand soin pour assurer des débats de bonne tenue, il faut noter l'accueil de grande qualité de l'équipe du village et des camarades de l'UFR qui ont organisé la conférence. Ce contexte a rendu possible des échanges fructueux et constructifs sur tous les aspects du syndicalisme retraité.



Lutter pour une autre société

Les retraités, loin d'être « aux bornes » de la société, sont en fait libérés des contraintes liés à l'emploi et au lien de subordination, salariés à vie, et peuvent exercer les activités de leur choix. Bien souvent, ils sont moteurs dans l'activité économique, aussi bien par la consommation qu'ils mettent en œuvre que par l'insertion directe de leurs activités dans la société.



C'est pourquoi les retraités non seulement ont des revendications, mais doivent se mobiliser et agir pour les porter, les défendre et les imposer. Ils ont besoin de s'organiser au sein de la CGT, le lien avec l'entreprise reste prépondérant dans la définition de leur statut, leurs conditions de vie.



Par exemple, comment prétendre garantir, améliorer les conditions de la retraite, au travers de l'augmentation des pensions, de leur indexation sur la moyenne des salaires et non des prix, si ce n'est par la lutte pour une autre politique industrielle et le développement des emplois et des salaires, aux côtés des actifs ? Il y a bien un lien actif-retraité indispensable, un combat unique pour que premièrement les richesses soient bien créées dans l'entreprise, et deuxièmement ces richesses soient réparties en fonction des besoins de chacun, actifs, retraités, privés d'emplois, malades, citoyens, etc..

La continuité syndicale : une nécessité

Autant dire qu'il est primordial, naturel que tout syndiqué reste à la CGT quand il passe à la retraite. Encore faut-il que les syndicats fassent en sorte que chaque futur retraité prenne conscience qu'il aura toujours des revendications à formuler collectivement, et à défendre collectivement.



Un travail doit donc être fait dans chaque syndicat en direction des salariés à partir de 50 ans, pour les convaincre que rester et même **rejoindre la CGT est tout aussi important « avant » que « pendant » la retraite.**

Le travail développé par l'UFR, notamment au travers de la publication fédérale « On continue », doit permettre d'aider les syndicats à monter, développer les sections syndicales de retraités, au travers des formes d'organisation les mieux adaptées en fonction des situations de terrain. Des rencontres régionales se sont déroulées avec succès en 2011 et seront renouvelées si besoin.

CONCLUSION

Un **compte-rendu complet des débats de la conférence sera publié prochainement dans un courrier fédéral. Un nouveau bureau national de l'UFR a été élu à cette conférence. Enfin, notre camarade Claude Gillet-Colart a été reconduite dans son mandat de secrétaire générale de l'UFR.**



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité
au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou

une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€ reversés cette année au Secours Populaire Français), balades découverte, rencontres avec des artisans et des associations locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent un développement économique respectueux des ressources, des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime **des villages de vacances en France, copropriétés de 280 comités d'entreprise et collectivités**, qui lui accordent toute leur confiance. Les ressources dégagées par les villages sont réinvesties dans l'amélioration de leur équipement, au bénéfice de tous les vacanciers. Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil de groupes constitués dans ses villages-club en France et à l'étranger, circuits et croisières, avec des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives



Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 19 90
- Hagondange/Metz : 03 87 17 66 10
- Lille : 03 59 35 85 00