

## Le bois qu'il faut comme il le faut

Le rendement de votre appareil de chauffage dépend beaucoup des caractéristiques du combustible. Hêtre ou épicea, bois sec ou humide, tout cela joue dans les performances de votre chaudière ou l'encrassement de votre poêle.



### POUR BIEN CHAUFFER, TROUVEZ LA BONNE ESSENCE

Les essences de bois sont classées en deux grandes familles selon leur densité :

- les feuillus durs (chêne, hêtre, frêne, châtaignier, charme, noyer, fruitiers, etc.) ;
  - les résineux et feuillus tendres (épicea, sapin, pin, mélèze, peuplier, saule, etc.).
- Les feuillus durs sont les plus appréciés pour le chauffage domestique, à l'exception du châtaignier qui éclate en brûlant. Les feuillus tendres et les résineux brûlent plus vite. S'ils sont mal stockés, ils se dégradent rapidement. Les résineux sont néanmoins appréciés pour leur montée rapide en température.

Le bois de chauffage est généralement vendu au volume et la principale unité de mesure est le stère. Attention ! Un stère de bois coupé en un mètre occupe un volume supérieur (un mètre cube) à

un stère coupé en 0,33 mètre (0,7 mètre cube). Mais on vend aussi le bois au mètre cube.

Acheter le bois au poids est moins judicieux car le bois humide, non content de chauffer moins bien que le bois sec, est aussi beaucoup plus lourd !

### POUR BIEN SECHER, SACHEZ STOCKER

Le mieux, c'est à l'extérieur, sous un abri bûcher ou sous une bâche en laissant les côtés ouverts.

Temps de séchage optimal pour obtenir un bois sec à 20 % d'humidité		
Sous abri	Bûches de 33 cm en quartier	15 mois
	Bûches de 33 cm en rondins	17 mois
A l'air libre	Stère en quartier de 1 m	18 mois
	Stère en rondins de 1 m	+ de 24 mois

Source «Ademe»

## Peut-on changer de médecin traitant ?

Vous êtes libre de changer de médecin traitant, sans conditions à remplir et sans avoir besoin de vous justifier.

Vous n'êtes pas tenu(e) non plus d'en informer au préalable votre précédent médecin traitant. Cependant, vous devez renvoyer à votre caisse de Mutualité sociale agricole ou d'assurance-maladie une nouvelle déclaration remplie et signée conjointement avec le nouveau médecin que vous aurez choisi (formu-

laire n° S3704 de «Déclaration de choix du médecin traitant».

Tout médecin peut remplir ce rôle, à la condition qu'il vous donne son accord.

A vous de choisir le médecin qui vous convient le mieux. Il peut exercer seul, au sein d'un cabinet, dans un centre de santé ou encore à l'hôpital.

Il n'y a pas de contraintes géographiques, mais l'essentiel est de choisir ce qui est le plus pratique pour vous.

## Soyons net !

Découvrez le biogaz sur le site [www.groupe-biogaz.org](http://www.groupe-biogaz.org)

L'objectif du site biogaz est de montrer l'intérêt de la méthanisation pour les agriculteurs et la société, avec comme partenaire idéal pour cette filière le groupe Biogaz. C'est en 2003 qu'est né ce groupe (sous forme associative) d'agriculteurs lorrains porteurs de projets en méthanisation afin d'assurer la promotion du biogaz et la capitalisation des connaissances.

Après de nombreuses actions pour la promotion de l'association, le site Internet devenait une étape obligatoire pour se faire connaître auprès du grand public, des élus et de futurs voisins d'installation.

Au menu de ce site, de nombreuses informations sur la méthanisation :

- «La méthanisation» : pour mieux comprendre ce qu'est le biogaz et comment celui-ci fonctionne à travers une animation ;

- «Enjeux de société» : en quoi le biogaz répond à des enjeux agricoles, environnementaux et territoriaux ;

- «Le contexte de la méthanisation» ;

- «L'association» : présentation du groupe Biogaz et de ses actions ; un quizz également accessible sur le site permet aux internautes de «contrôler» leurs connaissances sur le biogaz.

Les membres du groupe ont accès à un extranet où ils y retrouvent les rubriques suivantes :

- «Vie de l'association» : dans la sous-rubrique «Adhérents», une carte interactive permet de connaître les coordonnées de chaque membre basé en Lorraine ;

- «Présentation d'installation» : la sous-rubrique «Bibliothèque photo» permet de rechercher une photo par thème (Agriculteur, Installation, Equipement) ;

- «Technique et outil» : avec une sous-rubrique «Liste des fournisseurs» et «Potentiel méthanogène» : outil de calcul qui permet de connaître le prix maximum d'achat ou de production d'un certain nombre de co-substrats.

**Fatima AÏT BEN MOUSSA**

Extrait du journal de

Trame n°28 - septembre 2007

Directeur de la publication :  
Mme B. HENON - 1 rue du Château -  
02290 MONTIGNY-LENGRAIN  
Tél. 03.23.55.32.62  
Conception et impression :  
M.A. Prom - LAON Tél. 03.23.22.51.39

# L'échardonnette

Journal de l'ASAVPA de l'Aisne

BIMESTRIEL Déc. 2007 - N° 149

ISSN 0183-6684

Envoyé gracieusement grâce au concours de nos partenaires

Congés payés,  
prime de fin d'année



## Sommaire

Soyez positifs..... 2

L'ASAVPA vous invite  
aux réunions... 3

Dossier : les congés payés 4 - 5

La prime de fin d'année..... 6

La défiscalisation des heures  
supplémentaires ..... 7

Le bois qu'il faut comme  
il faut ..... 8

ASAVPA

Association  
des salariés  
agricoles

## Soyez positifs

par Joseph Alexandre, Président de l'ASAVPA de l'Aisne

Aujourd'hui, il nous arrive souvent d'avoir cette expression en réponse à des questions ou des réflexions que nous nous posons, quel que soit le sujet.

Il y a peut-être plusieurs façons d'analyser et d'interpréter le sens de cette expression.

A l'exposé d'une situation que nous ressentons préoccupante, avec des interrogations fondées, notre interlocuteur peut avoir mis ses lunettes roses, en nous répondant «*positif*». Ceci peut être une manière d'éviter la discussion et le débat en faisant reposer sur nous le problème, qui sera résolu par l'absence de solution. C'est aussi une façon de voiler une certaine réalité qui dérange. Mais la face est sauvée.

La même situation exposée dans un autre contexte, devant un autre interlocuteur peut recevoir aussi comme réponse «*positif*». Mais la signification peut être différente. Il s'agira ici d'aborder de front les questions posées, le plus objectivement possible, en regardant la situation telle qu'elle est avec ses plus et ses moins.

Dans ce cas l'analyse peut faire mal. Se remettre en cause, admettre des éléments irréfutables, cela n'est pas facile ni agréable à entendre, mais cela peut aider à progresser.

Pourtant, il y a des choses vérifiées depuis longtemps : l'information, la formation ont contribué à augmenter connaissance et savoir de Femmes et d'Hommes qui ont pu ainsi progresser dans la vie.

Dans le but de progresser chacun à notre rythme, n'ayons pas peur de venir chercher l'information lors des réunions que nous vous proposons. Vous trouverez une ébauche de notre programme d'activités dans les pages de notre journal.

Nous vous attendons pour participer à ces activités, nous sommes toujours à votre écoute, et nous serions aussi heureux de savoir si l'interlocuteur des deux situations exposées ci-dessus peut être la même personne qui a sûrement quelque chose à cacher.

Merci de vos réponses.



Une équipe à votre service

Rue Jean Martin  
02007 LAON CEDEX  
Tél. 08.10.02.00.02 - Fax 03.23.79.33.00

## Vie de l'association

### 1 an de connexion

Le site internet de l'Asavpa, <http://aisne.asavpa.asso.fr>, est ouvert depuis le mois de novembre 2006. En un an, plus de 8 500 connexions ont été enregistrées. Les connexions sont passées de 302 en novembre 2006 à 1 174 en octobre 2007. Les rubriques les plus visitées sont dans l'ordre croissant, l'enseignement agricole, les sigles, la bourse d'emploi, les métiers, les droits juridiques et «*l'échardonnette*».

### A la découverte du foie gras

Christian Mazet, salarié agricole dans le Lot, a réalisé un de ses vieux rêves : écrire un livre sur le canard et le foie gras. Il nous raconte cette histoire : «*Je suis salarié agricole dans le secteur du canard gras depuis maintenant 16 ans et depuis quelques années je voulais partager mon expérience dans un livre et surtout faire connaître le canard. C'est pour cela que j'ai écrit : «A la découverte du foie gras». Dans mon livre, vous pourrez trouver : l'histoire, les chiffres, l'élevage, le gavage, comment servir le foie gras ainsi que 14 recettes et plein de surprises.*».

Si vous souhaitez vous le procurer, il suffit d'écrire à Christian Mazet à l'adresse suivante «*Lagardelle - 46500 Rocamadour*» et joindre le paiement. Le prix est de 10 € plus 2 € de frais de port (expédition sous 8 jours).

## Carnet

### Décès

C'est avec beaucoup de tristesse que nous avons appris le décès de Paul Choivet, à l'âge de 87 ans. Ses obsèques ont eu lieu le 14 novembre à Bucy les Cerny. A son épouse Simone ainsi qu'à sa famille, nous adressons nos sincères condoléances et l'assurance de notre amitié.

Cadre agricole à Bucy les Cerny, aimant passionnément son métier, Paul fut un fidèle adhérent de l'ASAVPA dès sa création, voilà plus de 40 ans. Il fut également un pilier du Groupement des Cadres au sein duquel il prit beaucoup d'engagements. Il s'impliqua syndicalement pour défendre et améliorer les conventions collectives salariales et militer pour la formation des salariés et des cadres au sein du FAFSEA.

Merci Paul pour tout ce que vous nous laissez comme bons souvenirs.

## Vie professionnelle - Emploi

### La défiscalisation des heures supplémentaires

Depuis le 1er octobre, la loi TEPA (travail, emploi, pouvoir d'achat) modifie le régime fiscal et social des heures supplémentaires.

#### ■ CE QUI CHANGE

Le salarié bénéficie d'une réduction égale à 21.5 % de la valeur des heures supplémentaires (291.54 € x 21.5 % = 62.68 €) à la condition que ce montant soit inférieur à 7.50 % du salaire brut (1662.54 € x 7.50 % = 126.15 €).

Le salaire imposable dans l'exemple ci-dessous baisse, il passe de 1 334.47 € à 1 081.98 € ce qui permettra une baisse de l'impôt sur le revenu en 2008. Les prestations familiales et la prime pour l'emploi ne sont pas touchées par ce dispositif.

Comparatif pour un salarié au coefficient III 1 ayant réalisé 21 heures supplémentaires à 125 % et 4 heures supplémentaires à 150 % :

#### Sans application du système de défiscalisation

Salaire de base 151.67 h x 9.04 € = 1 371.00 €  
Heures à 125 % : 21 x 11.30 € = 237.30 €  
Heures à 150 % : 4 x 13.56 € = 54.24 €

Salaire brut	1 662.54 €
Cotisations sociales : 15.69 % - base 1 662.54 €	260.85 €
C.S.G. déductible : 4.969 % - base 1 662.54 €	82.61 €
C.S.G. et C.R.D.S. : 2.825 % - base 1 662.54 €	46.97 €
Salaire fiscal de référence	1 334.47 €
Salaire imposable	1 334.47 €
<b>Salaire net</b>	<b>1 272.11 €</b>



## Bourse d'emploi : les offres

Inscription obligatoire au fichier des demandeurs d'emploi avant de pouvoir obtenir les coordonnées des employeurs concernant les offres ci-dessous.

Une permanence est ouverte à la Maison de l'Agriculture à Laon le mercredi de 13 h 15 à 16 h 15 et au 03 23 22 50 91.

#### Polyculture - C.D.D.

07/103 : SCEA, cherche conducteur de tracteur autonome, région Neuilly St Front, entrée de suite

07/105 : SCEA, cherche apprenti, région Coucy le Château, entrée de suite

07/106 : EARL, cherche conducteur de tracteur, région hors département, entrée février 2008

07/112 : SCEA, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Laon, entrée de suite

#### C.D.I.

07/085 : Exploitation, cherche conducteur de tracteur, région hors département, entrée de suite

07/098 : EARL, cherche contremaître, région hors département, entrée de suite

07/107 : Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Sains Richaumont, entrée janvier 2008

07/111 : EARL, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Vic sur Aisne, entrée de suite

07/113 : SCEA, cherche conducteur de tracteur, région Soissons, entrée de suite

07/119 : Exploitation, cherche conducteur de tracteur, région hors département, entrée mars 2008

#### Polyculture Elevage - CDD

07/090 : EARL, cherche apprenti, région Vailly, entrée de suite

07/100 : Exploitation, cherche conducteur de tracteur, soins aux animaux, région Neuilly St Front, entrée de suite

07/108 : EARL, cherche vacher, région Hirson, entrée de suite

07/114 : SCEA, cherche vacher, région Laon, entrée de suite

#### CDI

07/115 : Exploitation, cherche vacher, région Château Thierry, entrée de suite

07/116 : Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Le Catelet, entrée de suite

Les offres d'emploi de la bourse d'emploi sont consultables sur le site internet de l'ASAVPA : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

#### Avec application du système de défiscalisation

Salaire brut	1 662.54 €
• Cotisations sociales	
MSA Prévoyance 10.78 % - base 1 662.54 €	179.22 €
Retraite complémentaire 4.91 % - base 1 662.54 €	81.63 €
C.S.G. déductible hors HS* : 4.969 % - base 1 371.00 €	68.13 €
C.S.G. et C.R.D.S. sur HS : 7.7940 % - base 291.54 €	22.72 €
Réduction de cot. sur HS : 21.50 % - base 291.54 €	62.68 €
Total cotisations déductibles	289.02 €
Salaire Fiscal de référence	1 373.72 €
Réduction fiscale pour HS	291.54 €
Salaire imposable	1 081.98 €
C.S.G. et C.R.D.S. : 2.825 % - base 1 371.00 €	38.73 €
<b>Salaire net</b>	<b>1 334.79 €</b>

HS\* : Heures supplémentaires

Source : service juridique de l'USAA

## La prime de fin d'année

### A savoir

Il n'existe aucun texte légal ou réglementaire prévoyant l'attribution d'une prime de fin d'année ou d'un treizième mois. En conséquence, les conditions d'octroi ne sont pas définies par d'autres documents que les conventions collectives, l'accord d'entreprise ou, à défaut, le contrat de travail. Faute de dispositions particulières écrites, le salarié, qui désire se prévaloir de droits en la matière, doit invoquer les usages au sein de l'entreprise et rapporter la preuve de leur existence. En effet, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

économique. Dans ces deux cas, elle est calculée au prorata temporis.

Si cette exigence d'appartenance est remplie, la question de la détermination du montant va se poser.

Il convient, à titre liminaire, de préciser qu'il est fonction du salaire garanti et non du salaire de base. Cela signifie que si votre salaire mensualisé comprend des heures supplémentaires, la prime doit être calculée sur celui-ci, rémunération des majorations pour heures supplémentaires incluse. A contrario, bien évidemment, le salaire des autres heures supplémentaires non mensualisées n'entre pas en compte. Le salaire à prendre en considération est le tarif de décembre.

Dans un second temps, il faut vérifier que vous ne vous êtes pas absenté sans autorisation car les absences non autorisées et non justifiées, constatées par l'employeur, dans un délai de trois jours, par pli recommandé, peuvent faire l'objet d'un abattement de 10 % pour la première, de 50 % pour la deuxième et de la totalité pour la troisième.

Enfin, sachez que les absences pour :  
- maladie ou accident de la vie privée,  
- congé de maternité ou de paternité, feront l'objet d'un abattement de 1/52<sup>ème</sup> par tranche complète de six jours ouvrables consécutifs ou non.

En revanche, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle sont sans incidence sur le calcul, la prime est due en intégralité. Toutefois, elle n'est plus due si l'arrêt de travail se prolonge au-delà d'un délai d'un an à compter de la date de l'accident.

Elle n'est pas due en cas de démission, sauf cas de force majeure.

Contrairement à ce qui est prévu pour les salariés travaillant en polyculture, elle reste due dans l'hypothèse :

- d'un arrêt maladie dès lors que sa durée est limitée à trois mois étant entendu, qu'au-delà de ce laps de temps, l'absence entraîne, pourtant, l'application d'un abattement proportionnel à sa durée, à compter du 1er jour du quatrième mois,  
- d'un congé maternité dans la limite du nombre réglementaire de semaines de repos.

A propos du congé paternité, aucun dispositif conventionnel n'a été élaboré. Cependant, puisque ce congé n'est pas assimilé à un temps de travail, l'on peut imaginer, par analogie, qu'il n'ouvre pas droit à un quelconque prorata de prime. De même que pour les ouvriers occupés en polyculture, et que pour la détermination du droit à congé payé, les périodes de suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'occasionnent pas de déduction si elles sont limitées à un an.

En conclusion, si aucun aménagement n'est explicitement prévu, la question qui se pose toujours est celle de savoir ce qu'il se passe en cas de rupture du contrat et particulièrement si :

- la prime de fin d'année est due ou pas et  
- dans quelle proportion si l'on estime qu'elle l'est néanmoins.

Des réponses divergentes ont été apportées au fil du temps.

Autrefois, la cour de Cassation estimait que les primes à caractère annuel étaient dues au prorata des mois de travail accomplis, par le salarié, au service de l'entreprise, dans l'année considérée.

Dorénavant, à l'inverse, la jurisprudence est opposée à cet ancien principe. C'est ainsi que dans l'éventualité d'une rupture qui intervient avant la date de versement, par exemple d'un treizième mois, la condition de présence n'étant pas remplie au moment du versement, la prime n'est pas due.

Octobre 2007  
Le contrôleur du Travail :  
**M.P. BAILLET**  
Tél : 03 23 26 21 46

### Viticulture

L'article 24, de la convention précitée, précise que la prime est versée au 30 novembre, et que la condition d'ancienneté requise est appréciée au 31 octobre de chaque année.

Elle est due en intégralité après deux ans de présence. Après un an, elle est seulement égale à 75 % du salaire du mois de novembre. Si le mois de référence est incomplet, le salaire pris en compte est celui du dernier mois complet normalement travaillé.

Elle est payée en fonction du temps passé en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif, à l'exception, cependant, de la faute grave.

Dans le département de l'Aisne, pour ce qui est du personnel ouvrier des exploitations et entreprises entrant dans le champ d'application professionnel soit :

- de la **convention collective de travail du 12 juillet 1973** ( polyculture élevage, élevages spécialisés de petits ou gros animaux, cultures spécialisées, CUMA, travaux agricoles, propriétaires forestiers sylviculteurs, groupements d'employeurs relevant desdites activités )
- de la **convention du 2 juillet 1969** (viticulture de la Champagne délimitée) le paiement de la gratification annuelle s'impose selon des modalités clairement définies.

### Agriculture

L'article 37 est rédigé de façon non équivoque.

La condition sine qua non pour y prétendre est d'être présent à la date de paiement, en l'occurrence au 31 décembre.

Par "présent" il faut entendre : faire partie du personnel, c'est-à-dire être titulaire d'un contrat de travail, écrit ou verbal, non rompu même s'il est suspendu.

Il faut, en outre, avoir été présent durant toute l'année civile.

A priori, la prime n'est donc pas due aux salariés qui entrent en cours d'année. Elle ne l'est pas non plus lorsqu'ils sortent avant le 31 décembre sauf lorsque le salarié démissionne pour faire valoir ses droits à la retraite ou s'il est licencié pour motif

## L'ASAVPA vous invite aux réunions...



### ... sur les heures supplémentaires

L'ASAVPA vous donne rendez-vous

le **vendredi 25 janvier à 14 h 30**,  
à la Maison de l'Agriculture à **Laon**

pour une réunion d'information.

Mme Marie-Paule Baillet du service ITEPSA de la DDA répondra à vos questions sur les heures supplémentaires en agriculture.

Cette réunion est ouverte à tous les salariés agricoles du département.

Pour plus d'information sur l'organisation de cette réunion contacter le 03 23 22 50 91.

#### ■ SAVEZ-VOUS REPENDRE ?

1 - Les heures supplémentaires effectuées entre la 36ème et la 39ème sont payées à 125 %

VRAI FAUX

2 - Les heures de nuit sont payées à 125 % ?

VRAI FAUX

3 - Les heures supplémentaires effectuées durant la moisson peuvent être récupérées l'hiver suivant ?

VRAI FAUX

4 - La réalisation d'heures supplémentaires permet d'obtenir un crédit d'impôt ?

VRAI FAUX

5 - Les heures effectuées durant un jour férié sont payées 150 % ?

VRAI FAUX

Les réponses à ces questions vous seront données par Mme Marie-Paule Baillet lors de la réunion d'information sur les heures supplémentaires.

Renseignement complémentaire au 02 23 22 50 91 ou par mail : isabelle.dauteuil@ma02.org.

**BULLETIN D'INSCRIPTION** à retourner à  
l'A.S.A.V.P.A. - 1 rue René Blondelle - 02007 LAON cedex  
**Tél. 03.23.22.50.91**

Mme, M. \_\_\_\_\_

Tél. \_\_\_\_\_

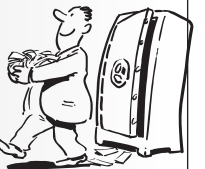
Adresse \_\_\_\_\_

s'inscrit(vent) à la réunion sur

- les heures supplémentaires
- les prêts
- la présentation du programme d'activation cérébrale
- la sécurité du travail

### ... sur les prêts

L'ASAVPA vous donne rendez-vous,  
le **vendredi 11 janvier, à 14 h 30**,  
à Groupama, 4 avenue de Reims  
à **Soissons**



pour une réunion d'information.

Mme Christelle Stachy, de Groupama, vous présentera les prêts et en particulier, les prêts immobiliers (taux actuel pratiqué, taux variable...), les prêts relais...

Pour plus d'information sur l'organisation de cette réunion contacter le 03 23 22 50 91.

### ... sur la présentation du programme d'activation cérébrale

L'ASAVPA vous donne rendez-vous,

le **mardi 22 janvier, à 14 h 30**,  
à la MSA, 28 rue Méchain à **Soissons**



Mme Edith Pezairé, animatrice pour la santé à la MSA vous présentera le programme d'activation cérébrale intitulé «PAC EUREKA - le remue ménage».

Pour plus d'information sur l'organisation de cette réunion contacter le 03 23 22 50 91.

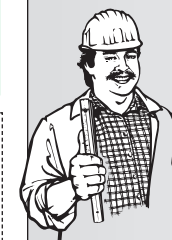
### ... sur la sécurité du travail

L'ASAVPA vous donne rendez-vous

le **jeudi 31 janvier à 9 h**  
à la CUMA CATRAMCA à **Cuisy en Almont**.

M. Reynald Fraisy, technicien prévention au service santé sécurité au travail de la MSA interviendra sur l'atelier, l'aire de lavage, l'aire de remplissage du pulvérisateur, le local phyto, le phyto bac...

Si cette journée vous intéresse, n'hésitez pas à nous demander plus d'informations au 03 23 22 50 91 ou consulter la page agenda du site Internet de l'Asavpa : <http://aisne.asavpa.asso.fr>.



#### ■ SAVEZ-VOUS REPENDRE ?

1 - Les produits phyto n'ayant plus d'autorisation sur le marché sont à stocker à l'extérieur du local contenant les produits autorisés ?

VRAI FAUX

2 - Le premier fond de cuve du pulvérisateur peut être vidangé dans le chemin ?

VRAI FAUX

3 - Les emballages vides et produits phyto non utilisables peuvent être mis aux ordures ménagères ?

VRAI FAUX

## Les congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés, dès lors qu'il a travaillé au moins un mois dans l'entreprise. La quantité de jours de congés acquis est calculée en fonction du nombre de mois de travail effectués au cours d'une période de référence (en principe 1er juin/31 mai). C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés. Pendant les congés :

- l'employeur verse au salarié une indemnité de congés payés,
- si le salarié tombe malade, la durée des congés n'est pas en principe prolongée,
- s'il y a un jour férié habituellement chômé, la durée des congés est prolongée d'une journée.

### Qu'appelle-t-on période de référence ?

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours. Les accords collectifs mettant en place un régime de modulation ou une RTT sous forme de jours de repos peuvent fixer une période de référence pour le calcul des congés payés différente de la période réglementaire 1er juin-31 mai.

### Comment calculer le nombre de jours de congés ?

Le salarié a droit à 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- les périodes de congés payés ;
- les repos compensateurs obligatoires (prévus par l'article L. 212-5-1 du Code du travail) ;
- les périodes de congé de maternité et d'adoption ;
- les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- la journée d'appel de préparation à la défense ;
- les périodes de congé de formation ;
- les périodes assimilées conventionnellement à ces situations.

Les jours de repos accordés dans le cadre de la réduction du temps de travail sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

En cas d'absence pendant la période de référence, le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2 jours 1/2 de congés ;

### Qui a droit aux congés payés ?

Tout salarié y a droit, quels que soient son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail. Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps complet.

Le salarié doit avoir effectué chez le même employeur au minimum un mois de travail effectif ou assimilé (égal à 4 semaines ou 24 jours) au cours de la période de référence.

- Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que le régime de congés payés applicable dans l'entreprise ne leur permet pas une prise effective de ces congés.

- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
  - décompte en jours : octroi de 2 jours 1/2 de congés pour une période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).
- Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple, 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

### «Jour ouvrable» : de quoi s'agit-il ?

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception :

- du jour de repos hebdomadaire légal (dimanche en principe) ;
- des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.

En revanche, le second jour de la semaine, non travaillé du fait de la répartition de l'horaire de travail sur 5 jours, est également un jour ouvrable.

### A quel moment prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise.

Cette période, qui inclut celle s'écoulant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, 2 mois au moins avant son ouverture.

Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis sauf cas particuliers :

- la 5e semaine peut faire l'objet de reports, sur six années au maximum, en vue d'un congé sabbatique ou d'un congé pour la création d'une entreprise.

Enfin, des aménagements sont possibles, si salariés et employeurs en sont d'accord, pour les salariés expatriés, les salariés des départements ou des territoires d'Outre-mer ou les salariés étrangers qui travaillent en France.

- Les salariés peuvent affecter à leur compte épargne-temps, dans les conditions prévues par l'accord collectif applicable dans

leur entreprise, tout ou partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables.

- A leur retour de leur congé de maternité ou d'adoption, les salarié(e)s ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise. Ainsi, les salarié(e)s dont le congé de maternité ou d'adoption aura coïncidé avec la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, pourront tout de même prendre leurs congés payés à leur retour dans l'entreprise, même si ladite période a expiré.

### A quelle date prendre les congés payés ?

En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après avis des représentants du personnel, s'ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

L'ordre et la date du départ doivent être communiqués par l'employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l'avance. Une fois fixée, cette date s'impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l'employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue.

Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l'employeur.

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- un maximum de 24 jours ouvrables peut être pris d'affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part) ;

- le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;

- un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié (ou des délégués du personnel s'il s'agit d'une fermeture de l'entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;

- l'employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l'entreprise.

### Congés conventionnels

Des conventions collectives prévoient l'attribution de congés supplémentaires liés à l'ancienneté du salarié.

La convention collective utilisée dans l'Aisne en polyculture élevage précise :

Congés d'ancienneté : la durée du congé est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de services, continus ou non, dans la même exploitation, de deux jours ouvrables après 20 ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de 32 jours ouvrables le total exigible, non compris les jours supplémentaires de fractionnement.

### Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Est appelée indemnité de congés payés la rémunération à laquelle

le salarié a droit pendant son congé annuel. Deux modes de calcul sont possibles. La solution la plus avantageuse pour le salarié devra être retenue :

- indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler ;
- indemnité égale au 1/10e de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence (1er juin-31 mai). La rémunération brute de référence inclut le salaire de base et les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée...). Cette indemnité est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires.

La période de congé annuel doit figurer sur le bulletin de salaire en précisant :

- les dates de congé ;
- le montant de l'indemnité correspondante.

### Quelle est l'incidence de l'absence pour maladie sur le droit aux congés payés ?

Les absences pour maladie n'ouvrent pas droit à des congés payés, sauf dispositions conventionnelles contraires.

En revanche, l'employeur ne saurait déduire du congé annuel les jours d'absence pour maladie.

### Quelles sont les conséquences de la maladie durant les congés payés ?

- Le salarié tombe malade pendant ses congés  
Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue : il ne peut exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté.

Pendant cette période, le salarié cumule son indemnité de congés payés calculée normalement avec les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale. En revanche, il ne perçoit pas le complément de rémunération versé par l'employeur en cas de maladie.

- Le salarié est absent pour maladie au moment du départ en congés

Le salarié peut demander le report de ses congés.

L'employeur décide alors des dates du congé reporté. Lorsque l'arrêt de maladie prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié ne peut demander aucune indemnisation à son employeur pour les congés perdus, ni exiger le report en dehors de la période des congés dans l'entreprise.

Source : [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

