

## La Berce du Caucase se plait dans l'Aisne

Elle est belle mais elle est redoutablement dangereuse puisqu'elle peut engendrer des brûlures au troisième degré !

Déjà identifiée dans le sud de l'Aisne mais surtout dans le centre du département et tout particulièrement dans la Vallée de la Serre, la Berce du Caucase est désormais signalée dans d'autres secteurs du département, dont la Thiérache. La Berce du Caucase est belle mais dangereuse. Le simple effleurement de n'importe quelle partie de la plante, notamment les feuilles, sur la peau nue peut créer de graves brûlures. Plante invasive, on peut la croiser le long des cours d'eau, et sur les bandes enherbées, le long des talus de chemin de fer, des autoroutes ou des fossés, dans les terrains vagues, mais aussi dans les prairies, les lisières, les prés, sur les berges des cours d'eau, en zones fraîches et humides, etc.

### Description de la plante

La Berce du Caucase (*Heracleum mantegazzianum*) est une espèce exotique envahissante toxique. C'est une vivace de la famille de la carotte et du panais, tout comme la Berce Laineuse qui lui ressemble, mais qui est beaucoup moins toxique. La Berce du Caucase peut mesurer de 2 à 5 mètres de hauteur et de 30 centimètres à 1 mètre après une tonte ou une fauche. Sa tige, très robuste, est recouverte de poils blancs rudes et de nombreuses taches de couleur rouge framboise à violette, étendues et bien définies. Ses feuilles peuvent atteindre 1,5 mètre de largeur et 3 mètres de longueur.

### Effets sur la santé

Bien que le contact avec la sève soit sans douleur, les toxines qu'elle contient sont activées par la lumière (rayons UV) et rendent la peau extrêmement sensible au soleil, causant des dommages aux cellules cutanées superficielles, appelés phytophotodermatites.

Les phytophotodermatites peuvent se développer jusqu'à 48 heures après l'exposition à la sève. Elles sont caractérisées par la présence d'érythème et d'œdème locaux (peau rouge et gonflée), de cloques et d'ampoules ou encore de brûlures. Après guérison (environ une semaine), des taches brunes peuvent persister, et la région affectée peut demeurer sensible au soleil pendant plusieurs mois.

### Mesures en cas d'exposition

Si votre peau entre en contact avec la sève : éliminez la sève le plus rapidement possible en évitant de l'étendre. Pour enlever la sève, utilisez un papier absorbant sans frotter, puis lavez la région atteinte au savon. Rincez abondamment la région à l'eau et lavez-vous les mains; changez de vêtements et lavez-les pour éviter de contaminer d'autres parties de votre corps ou des objets; évitez d'exposer les zones atteintes de votre peau à la lumière (y compris la lumière non naturelle) en les couvrant (gants, pantalons longs, manches longues) pendant au moins 48 heures.

Si vos yeux sont atteints : rincez-les abondamment à l'eau claire pendant dix minutes; portez des lunettes de soleil foncées pour éviter l'exposition à la lumière ; consultez un médecin le plus tôt possible. (Source : www.agrioz.com)

### Dictons d'août

- Le 1 : Saint Alphonse-Marie de Liguori «Quand l'aout est bon, abondance à la maison»
- Le 3 : Sainte Lydie «En aout comme aux vendanges ni fêtes ni dimanches (Provence)»
- Le 4 : Les Sept Dormants d'Ephèse «pour leur fête, souvent Les sept Dormants redressent le temps»
- Le 9 Saint Amour «Mois d'août pluvieux, Rend le cep vineux»
- Le 10 «Saint Laurent partage l'été par le milieu»
- Le 11 «A la Sainte Claire, s'il éclaire et tonne, c'est l'annonce d'un bel automne»
- Le 13 «A la Sainte Radegonde, quand l'eau abonde, la misère est dans le monde»
- Le 15 «La vierge du Quinze août arrange ou défait tout»
- Le 19 Saint Jean Eudes «Août tarit les fonts, Ou emporte les ponts»
- Le 20 Saint Bernard de Clairvaux «Fait mûrir les grains en retard»
- Le 25 Saint Louis le foin non rentré Est à moitié gâté.
- Le 29 Sainte Sabine : Quand août est pluvieux, Septembre est radieux.

## Des étapes pour aborder le changement

Vous vous interrogez sur la direction à prendre...

Des situations nouvelles, des événements prévus ou imprévus vous amènent à évoluer vers d'autres projets.

Pour vous aider à aborder ce changement, la MSA de Picardie s'engage dans une nouvelle démarche basée sur la reconnaissance des acquis de l'expérience et vous accompagne avec "l'Avenir en soi".

Cette nouvelle action, appelée « Avenir en soi » est ouverte à tous les adhérents agricoles.

L'objectif de cette démarche est d'identifier et valoriser vos capacités et compétences acquises au cours de vos différentes expériences : personnelle, familiale, sociale et professionnelle.

Ainsi, conscient de vos capacités, vous pourrez les faire-valoir dans la mise en œuvre d'un nouveau projet personnel ou professionnel.

Les sessions «Avenir en soi» sont gratuites. Elles se déroulent en 6 à 7 séances, animées par des travailleurs sociaux spécifiquement formés, dans un cadre qui garantit le respect et la confidentialité.

Prochaine session prévue à l'automne 2012

### Salade melon concombre crevettes

Préparation : 15 min

Cuisson : 0

Ingrédients (pour 4 personnes) :

- 1 melon
- 1 concombre
- menthe: quelques feuilles
- 1 yaourt grec
- huile d'olive, sel, poivre
- 1/2 citron
- 100 g de crevettes décortiquées

Préparation :

Laver le concombre, l'ouvrir en 2 et retirer les graines.

Faire des billes avec le melon, les répartir dans des coupelles ou verres.

Avec un couteau économe, faire des tagliatelles de concombre, répartir dans les coupelles.

Ajouter les crevettes et décorer avec les feuilles de menthe.

Mélanger 2 cuillères à soupe de yaourt grec, 1 cuillère à soupe d'huile d'olive, sel, poivre et jus du 1/2 citron, présenter cette sauce à part.

Source : www.marmiton.org

# L'échardonnnette

L'information des salariés agricoles

n° 172

ISSN 0183-6684

Envoyée gracieusement grâce au concours de nos partenaires

Site internet : <http://aisne.asavpa.asso.fr>



ASSOCIATION DE SALAIRES DE L'AGRICULTURE POUR LA VULGARISATION DU PROGRÈS AGRICOLE DE L' AISNE

## Que de richesses avec l'assemblée générale 2012

par Mickaël Bourquencier, Vice-président de l'ASAVPA de l'Aisne

La présentation des résultats de l'enquête «Etre salarié agricole demain», a suscité de nombreuses discussions entre les participants à l'assemblée générale.

Beaucoup d'apprentis et de salariés ont répondu au questionnaire et nous ont offert l'opportunité d'échanger sur les attentes de leur métier demain.

Les réponses nous indiquent que les salariés de demain préfèrent des emplois permanents, pouvoir réaliser des heures supplémentaires, travailler 10 heures au plus hors période de pointe, prendre des initiatives, participer à des rendez-vous techniques et participer aux formations etc.

Je pense à ces moments forts qui nous aident à avancer. Les interrogations des salariés d'aujourd'hui et de demain sont importantes, elles nous prouvent à quel point leurs motivations et leurs attentes sont indispensables pour travailler dans de bonnes conditions et avoir une très bonne relation entre salariés et employeurs. Actuellement, nous avons besoin de vous pour progresser, pour continuer à écouter, échanger, construire et s'épanouir dans notre métier.

Merci à vous lecteurs de nous rejoindre dans nos actions et de poursuivre dans cette voie pour nous et pour notre métier. Bon courage pour les moissons et à très bientôt.

## Dossier

## Main-d'œuvre

**Cerise et Groupama toujours là pour vous**  
**17 agences à votre disposition dans l'Aisne**  
 N° Azur 0 810 11 22 33  
 PRIX APPEL LOCAL  
[www.groupama.fr](http://www.groupama.fr)  
 Groupama  
 Toujours là pour moi.

## Du miel et des abeilles... à la conquête du fort !



Une quinzaine de membres des Asavpa de Picardie se sont retrouvés le samedi 24 juin pour une journée découverte. Le premier rendez vous était fixé aux ateliers de l'abeille à Chavignon. M. Villaire nous a fait découvrir avec passion son métier d'apiculteur professionnel. Il a créé un musée de l'abeille et développé un audio guide «le monde merveilleux de zaza l'abeille» à destination du grand public. Nous avons pu découvrir le monde merveilleux du travail des abeilles, en pouvant échanger librement sur les conséquences de nos actes envers la nature dans nos interventions sur la protection des cultures. Il y a des préjugés qui sont un peu démontés, mais il y a aussi des évidences dont il faut tenir compte, encore plus demain. La deuxième visite guidée concernée le fort de Condé., au dessus de la vallée de l'Aisne, restauré en partie par des passionnés de pierres et d'histoire. Après avoir diné sur place les participants ont terminé la soirée avec le spectacle en plein air «à la conquête du fort de Condé». Et en ce mois de juin, de cette année 2012, la météo clémente a contribué à la réussite de cette journée.

## Un nouveau bureau pour l'Asavpa

**Président :** Joseph Alexandre, de Vic sur Aisne  
**Vice Président :** Mickaël Bourquencier, de Vierzy  
**Trésorier :** Fabien Pierront, de Monceau-le-Neuf et Faucouzy  
**Trésorier adjoint :** Raymond Delaitre, de Courmont  
**Membres :** Sébastien Lanthony, de Mesbrecourt-Richécourt, Michel Bury, de Soissons, Jean-Baptiste Choquenot, de Chacrise  
**Administrateur stagiaire :** Frédéric Théodore, de Bourg-et-Comin

## Sommaire

Témoignage d'un apprenti	3
Dossier : Le droit aux congés payés	4 - 5
L'évaluation des risques	6
Revalorisation du SMIC	7
La Berce du Caucase	8

### Directeur de la publication :

Michaël Bourquencier, 23 rue Charles de Gaulle, 02210 Vierzy  
 Tél. 06 29 52 94 85

Téléchargeable sur notre site : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

Credit photo : L'agriculteur de l'Aisne

Conception et impression : M.A. Prom - LAON Tél. 03.23.22.51.39

## Les partenaires de l'ASAVPA



## Brigitte Hénon quitte l'Asavpa

Ce n'est pas sans regrets que le conseil d'administration de l'Asavpa a accepté sa démission.

Tu as été élue au conseil en 1990. Tu t'es vite engagée au travers de ses activités.

Les activités féminines ont beaucoup compté pour toi. Tu aimais apporter ton savoir-faire en matière de cuisine, travaux manuels et autres.

Tu prends aussi la direction de la publication de "L'Echardonnette" en septembre 1994 à la suite de Vincent Henricot.

101 numéros à ton actif en matière de choix d'articles, d'écriture, de lecture et de relecture afin de composer le journal.

Merci Brigitte pour tout ce que tu as fait et apporté pour l'Asavpa avec beaucoup de simplicité et de bonne humeur.



Raymond DELAITRE  
 Administrateur Asavpa

## Un nouveau venu



Aujourd'hui, je me présente à vous, amis lecteurs, Jean-Baptiste Choquenot, je suis âgé de 26 ans et je travaille dans une exploitation «grandes cultures» sur la commune de Chacrise.

En septembre 2004 j'ai commencé mes études en apprentissage au Lycée Robert Schuman de Chauny en alternance avec des périodes en exploitation chez M. Pinta à Noyant-et-Aconin. C'est par ce biais que j'ai découvert le journal "L'Echardonnette" et l'association ASAVPA.

Suite aux différentes conversations que j'ai eu avec mon ami

Mickaël Bourquencier et d'autres salariés agricoles, j'ai pris la décision d'entrer au sein du conseil d'administration comme administrateur afin d'apporter mon aide et de nouvelles idées pour avancer demain.

Merci à tous, bonne moisson et bonne lecture.

Jean-Baptiste CHOQUENOT  
 Administrateur de l'ASAVPA

## Revalorisation du SMIC au 1er juillet

Le taux horaire du SMIC a été revalorisé de 2 % au 1er juillet 2012. Cette augmentation se décompose comme suit : 1,4 % au titre de l'inflation intervenue depuis la précédente revalorisation (de décembre 2011 à mai 2012) et 0,6 % au titre d'un «coup de pouce» supplémentaire.

Le montant du SMIC brut horaire est ainsi porté, au 1er juillet 2012, à 9,40 euros, soit 1425,67 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

L'application des critères légaux de revalorisation au 1er janvier 2013 prendra en considération l'inflation constatée entre juin 2012 et novembre 2012.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (qui sert notamment au calcul des avantages en nature dans certains secteurs) s'établit, au 1er juillet 2012, à 3,49 euros contre 3,44 euros.

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

## Transition entre le certificat DAPA, le "Certiphyto 2009-2010", et le certificat individuel



La délivrance du certificat DAPA est arrêtée depuis le 31 décembre 2011. Toutefois, les titulaires d'un certificat DAPA en cours de validité bénéficient d'une équivalence automatique de celui-ci avec le certificat individuel correspondant à leur activité professionnelle, et ce jusqu'à échéance de leur certificat DAPA. Il leur appartiendra de demander le renouvellement de leur certificat individuel dans les 3 mois avant sa date d'échéance.

Le "Certiphyto 2009-2010" délivré conformément au décret n° 2009-1619 du 18/12/2009, vaut

également certificat individuel pour sa durée de validité :

- 10 ans pour le "Certiphyto Utilisateur à titre professionnel en exploitation agricole"

- 5 ans pour les "Certiphyto Utilisateur à titre professionnel travaux & services, Mise en vente, vente des produits phytopharmaceutiques, conseil en produits phytopharmaceutiques".

Ces certificats valent certificats individuels pour l'agrément des entreprises.

Source : [draaf.picardie.agriculture.gouv.fr](http://draaf.picardie.agriculture.gouv.fr)

## 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 30 à 16 h 30 et au 03 23 22 50 91.

Vous pouvez aussi adresser votre candidature à :  
 l'A.S.A.V.P.A. - 1 rue René Blondelle - 02007 Laon cedex -  
 courriel : [asavpa@mao2.org](mailto:asavpa@mao2.org)

### POLYCULTURE

C.D.D.

12/024 Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton de Château Thierry, entrée de suite

12/031 ETA, cherche conducteur de tracteur qualifié, hors département, entrée de suite

12/049 ETA, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton Guise, entrée de suite

12/054 EARL, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton du Catelet, entrée mi août

12/057 Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton de Bohain, entrée de suite

12/066 Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton de Neufchâtel, entrée de suite

12/068 Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton de Laon, entrée de suite

C.D.I.

12/004 EARL, cherche conducteur de tracteur très qualifié, canton de Neuilly St Front, entrée de suite

### POLYCULTURE ELEVAGE

C.D.D.

12/055 Exploitation, cherche vacher, conducteur de tracteur, canton de Rozoy/Serre, entrée de suite

C.D.I.

2/047 GAEC, cherche conducteur de tracteur, vacher, hors département, entrée de suite

12/059 Exploitation, cherche conducteur de tracteur + soins aux animaux, canton de Château Thierry, entrée de suite

### ELEVAGE

12/037 Société, cherche porcher, région Charly, entrée de suite

12/045 Société, cherche responsable élevage, région Braine, 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>

## L'évaluation des risques

### Une obligation pour l'amélioration des conditions de travail

Un décret (n° 2001-1016) du 5 novembre 2001 oblige le chef d'entreprise à transcrire sur un document unique l'évaluation des risques professionnels obligatoire depuis le 7 novembre 2002.

### Qui est concerné ?

Il est de la responsabilité de tout employeur de main-d'œuvre ou de tout exploitant recevant des travailleurs (entraide, apprentis, stagiaires, aides familiaux, livreurs, commerciaux...).

### Quel but ?

Cette démarche est un moyen de préserver et protéger la santé de l'ensemble des travailleurs sur une exploitation agricole.

### Qu'est ce qu'un risque ?

Le risque mesure les conditions d'exposition à un danger (le danger est la capacité d'une situation à causer un dommage). L'objectif de cette évaluation est bien de dresser un inventaire des seuls risques.

### Le risque «zéro» n'existe pas

Il s'agit donc d'apprécier le niveau acceptable du risque qui peut varier en fonction des situations et des personnes.

### Où faire cette évaluation et par qui ?

Où se situent les expositions aux risques, c'est-à-dire les unités de travail similaires présentant les mêmes risques (donc possibilité de groupements de postes de travaux similaires). Pour réaliser cette évaluation, les opérateurs ultimes sont les mieux placés mais doit être faite par l'employeur.

### Cet écrit est à mettre à disposition

- Des utilisateurs en priorité
- De l'inspection du travail (justificatif)
- Des conseillers en prévention des risques professionnels
- Des médecins du Travail
- Des délégués du personnel pour les entreprises de plus de 10 salariés.

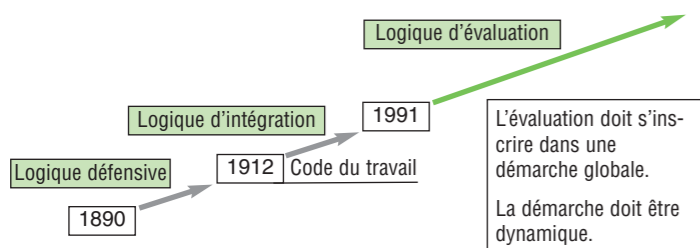
### Les conditions d'une bonne évaluation

Quelle que soit la méthode choisie, l'efficacité de la démarche suppose :

- un engagement de l'entreprise
- l'implication et la participation des salariés et de leurs représentants
- la prise en compte du travail réel : si une sécurité sur une machine est souvent «ôtée» pour faciliter un réglage, même si cela est connu de tous il faut l'écrire dans l'évaluation, le comprendre et y remédier.

Source : MSA Marne, Ardennes, Meuse

## Evolution du concept de prévention : de la logique défensive à la logique d'évaluation



## Estimer les risques et hiérarchiser les mesures de prévention pour chaque risque associé

Attribuer au risque repéré pour chaque tâche un code de priorité de mesures de prévention.

Pour chaque risque, je me pose les questions suivantes : à quelle fréquence suis-je exposé au risque ?

très souvent - souvent - de temps en temps - rarement et

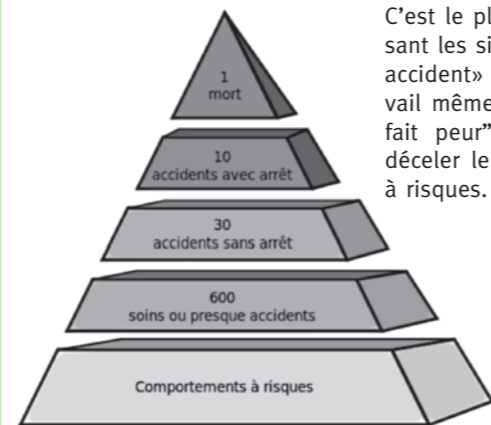
à quel degré de gravité j'estime ce risque ?

très grave - grave - moyen - faible

Puis, selon la grille d'évaluation, je décide de l'urgence des mesures de prévention à prendre

	● code priorité 1	● code priorité 2	● code priorité 3	
DEGRE DE GRAVITE	Très grave	● ●	● ●	● ●
	Grave	●	● ●	● ●
	Moyen	●	● ●	● ●
	Faible	●	● ●	● ●
	Rarement	De temps en temps	Souvent	Très souvent
	FREQUENCE			

### La pyramide des risques



C'est le plus souvent en recensant les situations de «presque accident» ou d'accident de travail même bénins ("je me suis fait peur") que l'on arrive à déceler le mieux les situations à risques.

### Ce que dit la loi Les 9 principes généraux de prévention (la loi n 91-1414 du 31 décembre 1991)

1. Eviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte de l'évolution des techniques
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou moins
7. Planifier la prévention
8. Prendre des mesures de protection collective en donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

## Témoignage d'un apprenti sur la formation par alternance

L'alternance se divise en deux temps :

- la théorie : elle se pratique dans un centre agréé pour l'apprentissage. Le lieu où se pratique la théorie dépend du niveau du diplôme que vous décidez de faire,
- la pratique : elle se fait chez un maître d'apprentissage, choisit par l'apprenti. Il est important de bien choisir son patron car la partie en entreprise compte pour l'examen final quel que soit l'examen ; mais également il vous montre tout ce qui concerne le métier en question.

L'alternance se déroule sur deux ans.

La répartition des heures en centre de formation et en entreprise sont de 50 % chacun ; soit la moitié du temps en entreprise et l'autre moitié en centre de formation.

Il faut également savoir que l'alternance est rémunérée. En effet, la rémunération est décidée par un pourcentage du SMIC. Ce pourcentage augmente en fonction de l'âge de l'apprenti. Cela a été instauré ainsi car le maître d'apprentissage paye l'apprenti pour qu'il aille également en cours : on entend souvent parler de "main-d'œuvre pas chère".

Le maître d'apprentissage touche des

primes à la suite de l'embauche d'un apprenti. Ces primes sont versées par le Conseil Régional de la Picardie. Les primes les plus courantes sont :

- la prime à l'accueil et à la formation d'un apprenti
- la prime pour l'assiduité aux cours
- la prime pour l'implication et/ou la formation des maîtres d'apprentissage.

Le patron touche ses primes en deux fois ; la première fois en fin de première année d'alternance et la deuxième partie en fin d'apprentissage.

L'alternance est un bon procédé pour rentrer dans la vie active. On commence à devenir indépendant notamment grâce à la rémunération.

D'autre part, on commence également à cotiser pour la retraite.

Pour finir, l'alternance est une très bonne méthode pour ceux qui sont fâchés avec les cours car vous associez cours et entreprise; mais il ne faut pas croire, il y a une dose de travail à fournir pour assurer sa réussite.

Gautier DELAITRE

## Une tablette pour Elodie



Afin de motiver les apprentis pour participer à l'enquête «être salarié agricole demain», l'Asavpa avait misé sur un outil de communication mobile qui permet de «surfer» sur les sites Internet entre autre : la tablette numérique.

Lors du dernier conseil d'administration de l'Asavpa, Fabien Pierront, trésorier, a eu le plaisir de remettre cette tablette numérique à Elodie Levert, apprentie en CS lait au CFPPA de Vervins. Elodie avait rempli le questionnaire et elle a participé à l'assemblée générale de l'Asavpa à Chauny le 1er juin.

## Les salariés agricoles à l'assemblée générale de la FNAsavpa

80 salariés agricoles venus de toute la France s'étaient donnés rendez-vous les 23 & 24 mars 2012 pour l'assemblée générale de la FNAsavpa. Après l'assemblée générale ordinaire, les participants ont travaillé sur "la nouvelle demande sociale des salariés agricoles dans les 10 ans à venir". Le lendemain, les salariés agricoles se sont retrouvés pour échanger sur les fruits de leurs réflexions de la veille...

Au travers de ces ateliers, les responsables des Asavpa ont clairement affiché leur volonté d'agir dans 3 grands domaines qui sont :

- l'accompagnement des salariés agricoles dans les départements,
- les relations employeurs / salariés
- les liens qui peuvent être créés entre les Asavpa et l'enseignement agricole et les centres de formation.

Les ateliers proposés ont fait ressortir des idées essentielles pour notre réseau aux-



Michel Marcoul, président FN Asavpa

quelles il faut prêter une attention particulière et donc les intégrer dans nos plans d'action.

## Résultat de l'enquête «être salarié agricole demain»

Trois centres de formation, les CFPPA de Vervins et de Verdilly et le lycée agricole Robert Schuman de Chauny ont contribué à la diffusion de cette enquête auprès de leurs apprentis en classe de CAPA, Bac pro, BPREA, BTS et CS. L'Asavpa avait aussi diffusé ce questionnaire aux salariés agricoles du département.

96 enquêtes ont été réalisées dont 65 par des apprentis et 31 par des salariés agricoles.

Les participants répondent en majorité préférer avoir un emploi permanent à temps complet (85 %), pouvoir réaliser des heures supplémentaires (61 %), travailler au plus 10 heures hors période de pointe (69 %), pouvoir se libérer en semaine (66 %), se contenter de vacances en période creuse (54 %), prendre des risques raisonnables (69 %), pouvoir proposer son savoir-faire (60 %), prendre des initiatives (89 %), participer à des rendez-vous avec les techniciens (65 %) et participer à des formations (65 %).

## Le droit aux congés payés

### L'ouverture du droit au congé

Jusqu'à présent, le droit à congés payés était ouvert à tout salarié justifiant d'au moins 10 jours de travail effectif chez un même employeur. Cette condition des 10 jours a été supprimée par la loi du 22 mars 2012.

A compter du 1er juin 2012, il n'y aura plus besoin d'exiger que le salarié ait travaillé pendant un temps équivalent à 10 jours de travail effectif pour qu'il prenne des congés.

### La période de référence

Les droits à congés payés s'apprécient sur une période de référence comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Par dérogation, un accord collectif peut prévoir une période différente (1er janvier - 31 décembre). Pour les congés 2012, elle va du 1er juin 2011 au 31 mai 2012.

La période de référence des salariés entrés en cours d'année débute à leur date d'entrée.

### Durée du congé légal

La durée du congé payé est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables au total, c'est-à-dire 5 semaines de 6 jours.

Certains employeurs préfèrent compter en jours ouvrés. Dans ce cas, la durée du congé est de 25 jours ouvrés (acquisition de 2,08 jours par mois), c'est-à-dire 5 semaines de 5 jours.

Il convient de rappeler que cette transposition des jours ouvrables en jours ouvrés ne doit pas être défavorable aux salariés. Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Exemple : le salarié a acquis 27,5 jours, l'employeur devra lui accorder 28 jours de congés.

### Qu'entend-on par jour ouvrable et jour ouvré ?

- Jour ouvrable : jour pouvant être consacré au travail, à l'exception des jours de repos hebdomadaire et fériés soit, en règle générale du lundi au samedi.
- Jour ouvré : jour habituellement travaillé dans l'entreprise (en principe 5 jours ouvrés par semaine).

### Droit des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont droit comme les autres salariés à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Leurs droits ne doivent pas être appréciés en équivalence heures de travail. La différence de situation se trouve uniquement au niveau de l'indemnisation.

### Prise des congés payés d'un salarié à temps partiel

Sont donc considérés, jours ouvrables, tous les jours de la semaine (sauf dimanche) même si le salarié ne travaille pas tous les jours de la semaine.

### Calcul en jours ouvrables

Un salarié travaille le lundi, mardi et vendredi. Il s'arrête de travailler le mardi soir et reprend le lundi matin suivant. Dans ce cas, il aura pris 2 jours ouvrables (vendredi et samedi) puisque les congés payés sont décomptés à partir du vendredi.

### Calcul en jours ouvrés

Un salarié travaille le lundi, mardi, jeudi et vendredi dans une entreprise où l'horaire est réparti sur 5 jours ouvrés. Il prend une semaine de congés payés, dans ce cas 5 jours de congés payés lui seront décomptés même si le mercredi n'est pas travaillé par le salarié.

### Période légale des congés

La période de prise de congés payés est fixée par la Convention Collective.

Elle prend en compte la période du 1er mai au 31 octobre.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut être supérieure à 24 jours ouvrables (4 semaines de 6 jours). La 5ème semaine de congé doit être prise séparément du congé principal. Seuls les conjoints travaillant chez un même employeur ont le droit de bénéficier simultanément de leur congé annuel.

L'employeur doit accorder à chaque salarié au moins 12 jours (ouvrables consécutifs ou 10 jours ouvrés) du 1er mai au 31 octobre.

### Communication des dates et affichage

Il appartient à l'employeur de fixer l'ordre des départs et en informer son personnel au moins un mois à l'avance. L'ordre des départs doit être affiché dans l'entreprise. Le salarié ne peut décider lui-même de ses dates de congés payés.

### Respect des dates de congés

L'employeur et le salarié doivent respecter l'ordre et les dates de congés fixés par l'employeur. Seules les circonstances exceptionnelles peuvent voir modifier le délai d'un mois avant la date prévue au départ.

### Prise des congés payés par anticipation

Un salarié peut désormais prendre ses congés payés par anticipation dès lors qu'ils sont acquis. Dans ce cas, il est recommandé d'établir un accord par écrit car en cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a pris ses congés par anticipation.

A défaut, le congé par anticipation est réputé être un supplément de congé accordé par l'employeur.

### Congés payés et préavis

Le congé payé annuel ne peut se confondre avec le préavis. Le salarié ne peut se voir imposer ce congé

ou décider unilatéralement de prendre ce congé pendant son préavis. Néanmoins, la prise du congé par le salarié pendant la période où il doit normalement effectuer son préavis n'est pas contraire à l'ordre public. Donc, à défaut d'accord, la période de congé payé suspend le préavis.

### Le travail effectif

Il correspond au travail accompli dans le cadre de l'horaire habituel de l'entreprise. Sont assimilées à des périodes de travail effectif les suspensions de contrat de travail pour accident de travail, maternité, congé parental d'éducation, congé de formation. De même, la loi assimile à un travail effectif :

- la durée des CP de l'année précédente,
- le repos compensateur pour heures supplémentaires,
- les jours de repos acquis au titre des RTT,
- les congés familiaux,
- les congés liés à la naissance ou à l'adoption,
- le congé paternité.

### Périodes ne donnant pas droit aux congés payés

Ne sont pas considérées comme des périodes de congé, les périodes de maladie ou d'accident de la vie privée, les absences autorisées ou non ou les périodes de grève.

Cependant, la jurisprudence admet que si un salarié totalise 48 semaines de travail effectif au cours de l'année de référence, il doit bénéficier de son congé en totalité.

En revanche, si l'absence est supérieure à 4 semaines, l'employeur appliquera un abattement sur le congé, proportionnellement au temps d'absence. Exemple : règle d'équivalence en semaines = 4 semaines donnant droit à 2,5 jours ouvrables de congé.

Le salarié est malade durant 12 semaines ; le décompte s'établira comme suit :

$$\frac{52 \text{ semaines} - 12 \text{ semaines}}{4 \text{ semaines}}$$

= 10 périodes  
nombre de jours de congés payés acquis : 10 périodes x 2,5 jours = 25 jours ouvrables.

### Période donnant droit au congé payé

Le code du travail (article L 3141-5) assimile à un temps de travail effectif la période d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an à compter de la date de l'accident ou de l'arrêt pour maladie professionnelle.

### Congés supplémentaires

**Jours supplémentaires pour fractionnement des congés**

Les jours supplémentaires qui n'ont pas été pris avec le congé principal dans la période du 1er mai

au 31 octobre (à savoir 12 jours ouvrables consécutifs) donnent lieu à une bonification :  
- 2 jours supplémentaires s'il reste 12 jours de congé ouvrables et plus après le 31 octobre  
- 1 jour supplémentaire s'il reste entre 9 et 11 jours ouvrables après le 31 octobre.

### Jours supplémentaires pour ancienneté

Après 10 années d'ancienneté sur l'entreprise ou au service du même employeur, le salarié bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire et de 2 jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté.

### Congés pour événements familiaux

A l'occasion de certains événements familiaux, les salariés bénéficient de congés supplémentaires :  
4 jours pour le mariage du salarié  
1 jour pour le mariage d'un enfant  
3 jours pour le décès du conjoint  
2 jours pour le décès d'un enfant, du père, de la mère  
1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère, d'une sœur, des grands-parents en ligne directe ou des petits enfants  
1 jour pour la journée citoyenne.

Ces autorisations exceptionnelles d'absence ne se justifient pas lorsque le salarié est en congé. Les congés exceptionnels sont comptés en jours ouvrés.

### Congés de naissance et congés paternité

#### Naissance

Le droit au congé est de 3 jours à prendre dans les 15 jours entourant l'événement (avant ou après la naissance), que ce soit une naissance simple ou multiple. Ce paiement de congé est à la charge de l'employeur.

#### Paternité

Le congé paternité est de 11 jours calendaires consécutifs (y compris les samedis, dimanches et jours fériés), porté à 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable. Ce congé est pris en charge par la MSA et l'employeur n'est pas tenu à un maintien de salaire. Il procédera à une retenue pour absence.

Ce congé peut être cumulé avec le congé de naissance de 3 jours mais il n'y est pas nécessairement accolé.

Ce congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Le salarié doit informer un mois avant son employeur des dates de son congé paternité. L'employeur ne peut pas refuser.

### Journée de congés payés et solidarité

Si le salarié pose une journée de congés payés le jour de la solidarité, cette journée est décomptée comme un jour de congés payés et ne reporte donc

pas les congés.

### Journée de congés payés et jours fériés

Le jour férié ne se comptabilise pas comme un jour de congés payés. Il reporte d'autant les congés payés.

### Incidence d'une absence du salarié pendant la période des congés payés

- Maladie (non professionnelle)

1er cas : le salarié tombe malade avant son départ en CP. Le salarié conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement : l'employeur doit lui permettre ce droit pour la part des congés payés non prise du fait de l'arrêt du travail et ceci même si la période de prise en CP est expirée à son retour (Cour de cassation 24/02/2009). L'employeur peut imposer la prise des congés restants à des dates fixées par lui.

2ème cas : le salarié tombe malade pendant ses congés payés. Le salarié ne peut pas exiger que ses CP soient reportés. Par contre, pendant ses CP, il perçoit les indemnités journalières.

- Accident du travail : lorsque le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, les CP acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail, même si la période de prise de CP est expirée.

Sandrine FENAUX

## L'indemnité du congé payé

Le salarié en congés payés ne doit subir aucune perte de salaire pendant ses congés.

Néanmoins, l'employeur doit mentionner dans le bulletin de paie :

- la réduction de salaire au titre de l'absence
- l'indemnisation versée au titre des congés payés.

### Règle du maintien de salaire

Lorsque le salarié prend un congé, l'employeur lui maintient sa rémunération comme s'il était venu travailler. Il doit cependant porter sur le bulletin de paie le nombre de jours pris et leur valeur.

#### • Si vous calculez les congés en jours ouvrables

Le montant de l'indemnité pour une journée correspond au 1/26ème du salaire mensuel augmenté, s'il y a lieu, du 1/6ème de la valeur des heures supplémentaires que le salarié aurait effectuées s'il avait travaillé.

Exemple : un conducteur de tracteur classé au niveau III échelon 1 perçoit un salaire mensuel de 1 515,18 €. Il exécute 4 heures supplémentaires chaque semaine. Il prend 3 jours de congé dans une semaine donnée. La valeur du congé se calculera ainsi :

$$\frac{(1\ 515,18 + 19,31)}{26} + \frac{(4 \text{ h} \times 12,49)}{6} = 59,02 \text{ €} + 8,33 \text{ €} = 67,35 \text{ €}$$

valeur des 3 jours de congés payés pris : 67,35 € x 3 j = 202,95 €  
L'employeur portera sur le bulletin de salaire 3 jours de congés payés pour une valeur de 202,95 €.

#### • Si vous calculez les congés en jours ouvrés (jours travaillés)

Le montant de l'indemnité pour une journée correspond au 1/21,66ème du salaire mensuel, augmenté s'il y a lieu du 1/5ème de la valeur des heures supplémentaires de la semaine ou des heures supplémentaires que le salarié aurait exécutées s'il avait travaillé.

En reprenant l'exemple

$$\frac{(1\ 515,18 + 19,31)}{21,66} + \frac{(4 \text{ h} \times 12,49)}{5} = 70,84 \text{ €} + 9,99 \text{ €} = 80,83 \text{ €}$$

valeur des 3 jours payés pris = 80,83 € x 3 = 242,49 €

### La règle du 1/10ème

L'indemnité de congé payé doit être égale au 1/10ème du salaire total perçu par le salarié au cours de la période du 1er juin au 31 mai (prime de fin d'année exclue) mais en tenant compte de l'indemnité de CP de l'année précédente.

L'employeur est tenu à une double règle : le maintien du salaire et la règle du 1/10ème.

Si vous soldez les congés payés en mai comme le prévoit la loi, vous devez additionner les valeurs de congés payés portées sur les bulletins de salaire de l'année d'utilisation et comparer cette somme avec le 1/10ème des salaires bruts de l'année de référence d'acquisition des droits à congé.

### Calcul de l'indemnisation des congés payés

L'employeur doit toujours appliquer la règle la plus favorable pour le salarié, entre la règle du maintien du salaire et 1/10ème de la rémunération (brute totale de la période de référence).