

Calendrier et droit social

Gestion des congés et des ponts : ce que doit faire l'employeur

Le 1^{er} mai a marqué le début d'un mois propice au farniente, mais épineux pour les employeurs. Entre les jours fériés et les congés à « solder » avant le 31, certains s'arrachent les cheveux... D'autant qu'il faudra enchaîner sur la planification des congés d'été. Pas de panique, de la méthode!

VÉRIFIER LA CONVENTION COLLECTIVE

Concernant les fameux « ponts » comme celui de l'Ascension, aucune disposition du Code du travail n'oblige l'employeur à offrir un jour de congé à ses salariés. Mais les conventions collectives peuvent être sur ce point diversement favorables aux salariés. Certaines, par exemple, leur permettent de faire le pont chaque fois que le calendrier s'y prête. Pour d'autres, comme celle de l'imprimerie et des industries graphiques, le pont ne saurait être payé mais les heures non travaillées pourront, sur décision de l'employeur, être récupérées sans majoration dans les huit jours ouvrables précédant le jour du pont. Celle de l'industrie agroalimentaire prévoit, elle, simplement que les ponts devront être accordés de la même façon à toutes les catégories de personnel. Par ailleurs, des accords d'entreprise planifient des ponts obligatoires dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. Et évidemment

rien n'empêche le salarié de prendre un jour de congé payé annuel pour profiter de quelques jours supplémentaires.

PENSER À L'AFFICHAGE

Pour les vacances, la période encadrant la prise de congés est fixée par la convention collective applicable ou, à défaut, par l'employeur (après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, le cas échéant). Quant à l'ordre de prise de congés entre salariés, si la convention est muette, l'employeur aura la charge, après avis des représentants du personnel ou du personnel lui-même, de fixer l'ordre des départs. « Chaque unité doit s'assurer qu'il y a suffisamment d'employés pour assumer le travail. L'autre règle est d'alterner au mieux d'une période de vacances à l'autre pour que ce ne soient pas toujours les mêmes qui en profitent », explique un directeur des ressources humaines. A charge ensuite pour l'employeur d'afficher au moins un mois à l'avance l'ordre des vacances de chacun. Dans la pratique, « beaucoup d'entreprises, notamment les petites, ne respectent pas ces obligations. Or, un employeur qui n'a pas affiché l'ordre et la date de départ ne pourra pas reprocher à un salarié d'être parti sans autorisation », prévient M^e Paola Lanselle, avocate en droit social. En d'autres termes, un licenciement risque d'être invalidé par les prud'hommes.

● Marine Babonneau redaction@lentreprise.com

JOURS FÉRIÉS : LE 1^{ER} MAI, ET LES AUTRES

LES JOURS FÉRIÉS NE SONT PAS DES JOURS DE CONGÉ. Seul le 1^{er} mai est obligatoirement chômé et payé. Si les nécessités de l'entreprise exigent

néanmoins la présence des salariés ce jour-là, l'employeur doit doubler leur rémunération. Pour tous les autres jours fériés, il faudra se référer aux usages

ou aux conventions collectives. Attention, au moment des décomptes : si un jour férié tombe pendant les congés d'un salarié, cela prolonge d'une journée les « vacances ».

+ SUR lentreprise.com

► **Jours fériés** : mais que devient le lundi de Pentecôte ?

www.lentreprise.com/actu/

► **Congés** : que faire en cas de blocage ?

www.lentreprise.com/1/dossier