

# Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

26<sup>ème</sup> focus

## Les congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur :

- ✓ deux jours et demi ouvrés par mois (3 jours ouvrés pour les journalistes) dans la limite de 25 jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;
- ✓ vingt cinq jours ouvrés (30 jours ouvrables pour les journalistes) pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

Certaines périodes d'absence sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment les périodes de congés payés, les contreparties obligatoires en repos (➔ [article L.3121-11 du Code du travail](#)), les périodes de congé maternité et d'adoption, les périodes où l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail (y compris de trajet) ou de maladie professionnelle, les périodes de formation et diverses journées de congés supplémentaires accordées au titre de l'accord collectif.

En conséquence un(e) salarié(e) dont le congé de maternité ou d'adoption coïncide avec la période de congés payés pourra prendre ses congés payés à son retour dans l'entreprise même si ladite période a expiré.

Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours de période pourront, en accord avec le chef de service, bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi ouvrés par mois (trois jours ouvrables pour les journalistes) effectivement travaillés et sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés (30 jours ouvrables pour les journalistes).

**Congés de fractionnement et congés supplémentaires**

voir ➔ [lettre hebdo N°24](#)



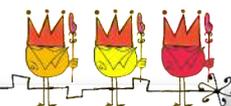
### Bon à savoir

➔ Jour ouvré, ouvrable, quelle est la différence ?

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine, et par jour ouvrable tout jour de la semaine en dehors du dimanche et des jours fériés. En cas de congés en jours ouvrables, pour une semaine commençant un lundi le samedi suivant sera décompté, soit 6 jours de congés payés.

➔ et pour les CDD ?

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



# Les congés payés

## Conditions de départ en congés

La planification des dates de départ et de retour de congés des salariés relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. La Direction s'assurera de l'équité entre chaque salarié des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départ et de retour et la durée des congés souhaités.

**Les demandes de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés** consécutifs doivent être adressées au chef de service :

- ✓ au plus tard le 15 janvier pour la période du 1er mars au 30 septembre ;
- ✓ et au plus tard le 31 août pour la période du 1er octobre au 1er mars.

Ces dates limites de dépôt pourront être différées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais seront prévus, chaque année, par note de service. Les salariés à qui il aurait été refusé une demande de congés seront prioritaires lors des demandes suivantes.

## Bon à savoir



### ➔ Et pour les congés inférieurs à 5 jours ?

Les demandes de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs devront être adressées au chef de service au moins quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des demandes exprimées par le salarié, **le chef de service dispose d'un délai** :

- ✓ d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;
- ✓ d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

Dans le cas d'une demande de congés payés supérieure ou égale à 5 jours, le salarié devra indiquer dans sa demande s'il souhaite que les deux jours de repos hebdomadaire de la semaine précédente soient planifiés le samedi et le dimanche de la semaine précédente.

## Possibilité de cumul de congés payés (voyages triennaux)

Le cumul est réservé aux seuls salariés pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à **l'article 2.1.5 (➔ droit au voyage triennal)** qu'ils soient originaires de métropole ou d'outremer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels. Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de

la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est **limité à 50 jours ouvrés**. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage. Les jours de fractionnement ou d'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

