



Le canard sudiste

L E J O U R N A L S Y N D I C A L D E S U D A S S U R A N C E I D F

SOMMAIRE

- Solidaires boycotte la Grande Conférence Sociale pour l'emploi - Page 2
- L'actualité de l'assurance - Page 3, 4, 5
 - * Négociation de branche au point mort
 - * Licenciements : AVIVA - GROUPAMA GAN VIE
 - * SFEREN : rapprochement Macif/Matmut
 - * AXA accord sur le temps partiel lié à la parentalité
 - * Baromètre prospectif de l'évolution des métiers de l'assurance
- Austérité et capitalisme : un coût écologique - Page 6, 7
- Dossier : Les congés payés - Page 7, 8, 9, 10, 11, 12,
 - * Les luttes ouvrières et syndicales
 - * L'histoire des vacances estivales
- Juridique - Page 13, 14, 15, 16
 - * Congés payés : quels sont vos droits
- Culture, loisirs - Page 17



SOLIDAIRES BOYCOTTE LA GRANDE CONFÉRENCE SOCIALE POUR L'EMPLOI

INVITATION



VRAIMENT SOCIALE

Contre le pacte d'irresponsabilité, contre les politiques d'austérité, pour de vraies solutions, les premier·ère·s concerné·e·s prennent la parole :

RENDEZ-VOUS
à la conférence
VRAIMENT SOCIALE

place de la République
LUNDI 7 JUILLET 14H-17H
suivie d'une conférence de presse à 17h

2 jours de conférence sociale et 363 jours d'austérité, d'attaques antisociales, de dénigrements des grévistes, de remises en cause des droits sociaux.

Depuis l'arrivée de F. Hollande à la Présidence, chaque année le gouvernement organise une "conférence sociale" au début de l'été. En 2012, l'Union syndicale Solidaires y a participé pour rappeler notre exigence que "le changement ce soit maintenant" ; nous avons aussi transmis nos positions, revendications et propositions sur chaque thème en débat... y compris ceux pour lesquels le gouvernement avait choisi de nous écarter des discussions. En 2013, nous avons constaté que la conférence n'était porteuse d'aucune proposition sociale ; le gouvernement préparait son attaque contre le droit à la retraite. En 2014, le contexte social s'est encore aggravé !

Participer ou non à une réunion organisée par le gouvernement ou par le patronat s'apprécie au cas par cas, en fonction des enjeux, du contexte, du rapport de forces, du bilan d'initiatives précédentes, etc. C'est tout cela qui fonde notre appel à toutes les forces syndicales qui agissent pour la défense des revendications immé-

diates et pour une transformation sociale profonde.

Il n'y a rien de social dans cette conférence !

L'Union syndicale Solidaires ne cautionne pas cette politique, la combat et refuse de faire croire au "dialogue social" avec le gouvernement, d'autant que celui-ci :

- impose l'austérité à la population, pour qu'actionnaires et banquiers continuent à s'en mettre plein les poches.
- Dénigre et bafoue les cheminots et les cheminotes en grève.
- Méprise les intermittent-es, précaires et chômeurs-ses en lutte depuis des mois, en validant un accord qui détériore leurs droits.
- Multiplie les cadeaux fiscaux au patronat et aux multinationales, et les encourage à payer les salarié-es le moins possible.
- Organise le blocage des salaires des fonctionnaires durant 7 ans.
- Gèle les pensions de la majorité des retraité-es.
- Affaiblit, voire détruit, les services publics.
- Renie les engagements pris en matière d'égalité des droits.
- A poursuivi et aggravé les attaques envers le droit à la retraite.
- ignore les associations de chômeurs et de chômeuses.
- Parraine un pacte de responsabilité qui se traduit par un pacte d'impunité pour les patrons et d'austérité pour les salarié-es.
- Entérine les remises en cause du droit de grève mises en place par les précédents gouvernements.
- Renforce les inégalités sur le territoire par son projet de délocalisation de la centralisation (la métropolisation).
- Maintient ses Grands Projets Inutiles qui dilapident l'argent public, enrichissent une minorité et détruisent l'environnement.
- Veut supprimer DP, CE, CHSCT et

droit syndical dans de nombreuses entreprises, quand au contraire, il faut imposer de nouveaux droits, dont celui de veto pour les élu-es CE, institution dont doivent pouvoir bénéficier tous les salarié-es.

- Prépare l'accord de libre-échange transatlantique, qui menace nos droits sociaux, écologiques et démocratiques.
- Soutient l'extension des horaires d'ouverture des commerces, alors qu'avec les travailleurs-ses de ce secteur et de bien d'autres nous réaffirmons que nos dimanches et nos nuits ne sont pas à vendre.

Le gouvernement répond à toutes les exigences du patronat. Ca suffit !

Nos revendications sont bien plus légitimes car elles répondent à l'intérêt commun

Nous dénonçons cette opération de propagande, ne participons pas à la conférence et consacrons nos forces à organiser la lutte collective. Au-delà de l'Union syndicale Solidaires, d'autres collectifs syndicaux partagent cette position. Unifions dans l'action, le syndicalisme qui refuse de collaborer aux reculs sociaux et qui organise la lutte pour s'y opposer et arracher de nouveaux droits ! Agissons avec les associations de chômeurs-ses, féministes, des droits des travailleurs-ses immigré-es, de défense des services publics, des Droits de l'Homme, pour le droit au logement... pour mettre le social au cœur de l'actualité.

Ce sera plus efficace par nos luttes qu'en cautionnant le gouvernement !

UNE NÉGOCIATION DE BRANCHE AU POINT MORT

Alors que les branches professionnelles ont jusqu'au 30 juin pour négocier la mise en place d'une complémentaire santé collective et obligatoire, les partenaires sociaux de l'assurance et de la mutualité préfèrent attendre la parution des futurs décrets avant de se positionner.

La fin du mois approche à grands pas. Et pourtant, aucun acteur du monde de l'assurance ne semble s'inquiéter outre mesure. Dans le calendrier établi lors de la publication de la loi sur la sécurisation de l'emploi, les branches professionnelles avaient jusqu'au 30 juin pour négocier la mise en place d'une couverture santé collective et obligatoire. Mais voilà, cette échéance ne devrait pas être respectée.

« Chez nous, le sujet est toujours en stand-by », indique Christine Di Costanzo, déléguée générale de l'Union des groupements des employeurs mutualistes. Comme dans une majorité de branches, l'Ugem attend la publication des textes d'application avant d'entamer, ou de reprendre, les discussions. Or, à l'heure où nous écrivons ces lignes, un an après la transposition de l'Accord national international (Ani) du 11 janvier 2013 en loi, aucun décret n'est encore paru. Ni sur la généralisation de la couverture santé à tous les salariés. Ni sur la réforme des contrats responsables.

« Pas question dans ces conditions de négocier à l'aveugle. Nous avons notamment besoin d'avoir plus d'informations sur le panier de soins minimum dont devront bénéficier les salariés pour nous positionner », précise ainsi la déléguée générale de l'Ugem, pas pressée de parvenir à un accord, la quasi-totalité des salariés de la mutualité disposant déjà d'un contrat collectif obligatoire santé-prévoyance.

« Pas de caractère d'urgence à négocier »

« Il n'y a pas de caractère d'urgence à négocier sur ce sujet », dans les sociétés et mutuelles d'assurances non plus, selon un cadre de la Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA). En effet, les salariés de la branche bénéficient depuis plus de cinquante ans d'un régime professionnel de prévoyance (RPP), géré par un pool de huit assureurs, appelé le Bureau commun des assurances collectives (BCAC). « Il n'empêche, on ne peut pas être contre les clauses de recommandation et se reposer sur un tel système dans sa propre branche », remarque Régis Versavaud, de la Fédération CFDT Banques et Assurances. Prévue dans l'agenda social de la FFSA en avril dernier, la négociation sur la généralisation de la couverture santé aura donc bien lieu. Mais les débats ne s'engageront qu'à la fin de l'année 2014.voire début 2015.

Le régime professionnel de prévoyance sécurisé

En prévision du futur décret sur les contrats responsables, les partenaires sociaux des sociétés et mutuelles d'assurances ont conclu, fin mai, un nouvel accord sur le régime professionnel de prévoyance (RPP). « Nous avons sécurisé le régime, notamment en instaurant une clé de répartition officielle - que nous n'avions pas jusqu'à présent - pour la prévoyance, entre les employeurs (92%, NDLR) et les salariés (8%) ».

Objectif de cette adaptation : éviter certaines mesures fiscales et mieux équilibrer la mutualisation des risques entre la santé et la prévoyance, avec un redéploiement des cotisations.

Un calendrier resserré

14 juin 2013 Promulgation de la loi de sécurisation de l'emploi, qui prévoit la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de frais de santé pour tous les salariés à horizon 2016.

30 juin 2014 Fin des négociations des branches professionnelles sur la mise en place d'un régime de complémentaire santé au niveau de leur régime.

1er juillet 2014 Ouverture des négociations dans les entreprises non couvertes par un régime de frais de santé collectif et obligatoire.

LICENCIEMENTS CHEZ AVIVA

Une série de procédure de licenciement pour « insuffisance professionnelle » chez AVIVA. Parfois, malgré des dossiers vides, la Direction AVIVA n'hésite pas à aller jusqu'au bout quitte à indemniser ensuite l'ex salarié pour ne pas perdre aux Prud'hommes.

Dans le contexte de l'accord GPEC/GAE basé sur des départs volontaires de l'entreprise, on peut s'interroger sur la recrudescence de ces cas ; la Direction n'organise-

rait-elle pas une baisse supplémentaire des effectifs par ce biais ?

Même avec 10, 20 ou 30 ans d'ancienneté, les salariés de AVIVA ne sont pas à l'abri d'un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Pour connaître vos droits et vous défendre contre la loi des patrons, contactez-nous.

LA MACIF ET LA MATMUT S'ENGAGENT DANS UNE " ALLIANCE DURABLE "

Les groupes Macif et Matmut annoncent la signature d'une lettre d'intention qui confirme leur volonté partagée de réunir leurs forces pour constituer un pôle mutualiste référent sur le marché de l'assurance et des services financiers.

L'ambition du nouveau projet Sferen est de renforcer l'alliance entre les deux mutuelles d'assurance de façon durable, dans le respect des spécificités de chaque entité.

Alain Montarant et Jean-Marc Raby, Président et Directeur général du groupe Macif, et Daniel Havis, PDG du groupe Matmut, ont signé, après validation des deux Conseils d'Administration, une lettre d'intention qui ouvre une nouvelle étape dans leur alliance au sein de Sferen.

D'ores et déjà partenaires de longue date dans de nombreux domaines (groupe OFI pour la gestion d'actifs, IMA pour l'assistance, Socram Banque pour le crédit, Inter Mutuelles Entreprises pour l'assurance IRD des professionnels et associations gestionnaires, ...), les deux groupes mutualistes souhaitent à terme constituer au travers de la Sgam Sferen un même groupe d'assurance fondé sur des valeurs communes tout en préservant l'identité de chaque affiliée.

Par cette initiative, le groupe Macif et le groupe Matmut veulent renforcer leur capacité de développement, d'investissement et d'innovation au service de leurs sociétariats respectifs, en vue de devenir un pôle de regroupement mutualiste plus large.

Les deux groupes entrent aujourd'hui dans une phase de travail préparatoire qui précisera, sous l'égide de leurs conseils d'administration, la gouvernance, les structures et les projets stratégiques qui constitueront cette nouvelle étape de Sferen.

Par ailleurs, la gouvernance de la Sgam Sferen évolue puisque Jean-Marc Raby en devient Directeur Général à compter de ce 30 juin, Daniel Havis demeurant Président de la Sgam.

Le nouveau projet Sferen devrait aboutir au cours du 1er semestre 2015.

Daniel Havis, PDG de la Matmut a déclaré : « La dynamique enclenchée avec la Macif se poursuit, et les instances de la Matmut ont validé le fait qu'il convenait désormais d'aller plus loin, vers plus d'intégration opérationnelle entre les deux Maisons. Le Groupe Matmut mettra tout en œuvre pour que ce rapprochement stratégique soit un succès au service, en premier lieu, des sociétaires qui nous font con-

fiance et dans le respect des intérêts des salariés des deux Groupes ».

Alain Montarant, Président du groupe Macif, précise : « Ce projet s'inscrit d'ores et déjà dans le prolongement naturel d'une longue histoire commune entre nos deux mutuelles d'assurance, lesquelles ont su démontrer une capacité à travailler ensemble. Nous abordons cette nouvelle perspective avec la volonté partagée de peser durablement et significativement en tant qu'acteur référent issu de l'économie sociale, dont les réalisations devront continuer à toujours mieux servir l'intérêt de nos sociétaires ».

Nouveau projet Sferen en chiffres :

Nombre de collaborateurs : 15 200
Nombre de sociétaires : 8,1 millions
Nombre de contrats : 24,3 millions
CA 2013 : 7 656 M€
Résultat net 2013 : 137 M€
Fonds propres : 3 260 M€
Marge de solvabilité : 297%

Pour Sud Matmut ces évolutions ne seront pas sans conséquence sociales.

La vigilance s'impose notamment sur les fonctions supports ,les plateformes téléphoniques, la PJ etc... et les statuts et avantages sociaux des salariés des deux mutuelles : temps de travail (31h30 à la Macif), salaires (plus élevés à la Macif), participation, intéressement, retraite supplémentaire, temps partiel, emploi des handicapés, égalité professionnelle que les patrons pourraient vouloir revoir à la baisse ... on les connaît !

Sud Matmut a proposé une intersyndicale à Sud Macif et à la CGT Matmut et Macif . La CGT a rapidement donné un accord de principe;

LICENCIEMENTS À GROUPAMA GAN VIE

Au cours des cinq derniers mois, sur 16 salariés travaillant au Service Relation Client, 2 ont reçu un avertissement et 3 ont été licenciés pour utilisation d'internet à des fins non professionnelles soit 31 % des effectifs sans que la Direction ne produise les temps de connexion et les nombres de clics reprochés.

Ces mesures disciplinaires semblent avoir pour origine la réorganisation de la Direction Vie Individuelle.

Un climat anxiogène de défiance vis-à-vis de l'entreprise et de la hiérarchie s'instaure.

La CGT GROUPAMA lance un droit d'alerte et une pétition pour soutenir les salariés licenciés.

AXA : ACCORD TEMPS PARTIEL DES COMMERCIAUX LIÉ À LA PARENTALITÉ

Accord égalité des chances entre Femmes et Hommes exerçant une activité commerciale : traitement des congés en lien avec la parentalité et événements familiaux

AXA prend en compte la situation des Femmes et des Hommes qui concourent, notamment, à l'éducation de leurs enfants en bas âges qui ont fait un choix d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

Que ce soit après un congé de maternité, un congé parental, un congé d'adoption mais aussi après une

longue maladie, les commerciaux étaient peu considérés en termes de reprise de travail et de réintégration dans le réseau.

L'accord permettra de rétablir les choses pour que les salariés concernés réintègrent leurs activités professionnelles dans des conditions sereines et on ne peut plus satisfaisante.

Par ailleurs, il était temps que l'harmonisation des congés pour événements familiaux soit faite dans un sens où la distinction entre personnel administratif et personnel commercial n'est plus de mise.

BAROMÈTRE PROSPECTIF DE L'OBSERVATOIRE DE L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE L'ASSURANCE

Chaque année, le baromètre prospectif propose un regard sur l'évolution des métiers du secteur de l'assurance. Il est le fruit d'une réflexion partagée par un panel de professionnels exerçant différents métiers : actuariat, marketing, commercial (itinérant et sédentaire), gestion de contrats (souscription, production et indemnisation) et ressources humaines.

Issus d'entreprises d'assurances diverses, tant par leur statut (sociétés traditionnelles, mutuelles, bancassureurs) que par leur taille, les professionnels exposent leur vision du contexte de l'assurance et les évolutions de leur métier.

La baromètre prospectif 2014 décline :

un chapitre consacré à l'environnement mouvant de l'assurance. À l'aune des nouvelles technologies dispo-

nibles, les facteurs économiques, démographiques, sociétaux et réglementaires sont observés selon les conséquences qu'ils sont susceptibles de générer sur le secteur. Les stratégies d'acteurs, en réponse à ces évolutions, y sont également abordées.

- un chapitre montre les effets de ces stratégies sur la chaîne d'activités de l'assurance.
- enfin, un dernier chapitre identifie les conséquences qui en découlent sur les contenus de métiers et les profils de compétences. Face à cette véritable révolution digitale et aux usages observés, une attention particulière est alors portée sur les attentes des professionnels en matière de soutien et d'accompagnement RH.

Vous pouvez lire l'intégralité de ce baromètre prospectif sur le site internet de Sud Assurance.

AUSTÉRITÉ ET CAPITALISME UN COÛT ÉCOLOGIQUE

Le coût écologique du capital se mesure à la fois par les changements climatiques en cours et aussi pour les conséquences sur les travailleur-euses en matière d'emploi et de santé. Il est nécessaire d'inverser la logique capitaliste assise sur la croissance économique pour laquelle la protection de l'environnement et la protection sociale sont considérées comme des coûts. Au niveau national, européen et mondial, il est également important de dénoncer et combattre tous les accords ou traités de libre échange qui visent à donner le pouvoir aux multinationales de s'affranchir de toutes normes sociales et environnementales.

Les catastrophes naturelles, un coût exorbitant

Selon un rapport de la banque mondiale de 2013, les pertes économiques liées à des catastrophes climatiques étaient de 50 milliards \$ par an dans les années 80. Elles n'ont pas cessé d'augmenter pour atteindre 200 milliards \$ par an sur la dernière décennie.

Entre 1980 et 2012, le coût des catastrophes naturelles s'établit à 3800 milliards \$ (Munich Re, compagnie d'assurance allemande) dont 74% est imputable à des phénomènes exceptionnels.

Les changements climatiques provoqués par l'accumulation de gaz à effets de serre vont conduire à une multiplication de ces situations exceptionnelles (inondation, sécheresse, tempêtes tropicales,...).

Les conséquences de la surexploitation des ressources

Selon une étude de 2011 du PNUE (Programme des Nations Unies pour l'Environnement), l'extraction de quatre matières premières (minerais pour la construction, minerais industriels, carburants fossiles et biomasse) représente 47 à 59 milliards de tonnes par an.

En poursuivant sur le modèle économique actuel, le volume annuel des extractions triplerait dans le monde à l'horizon 2050.

La multiplication des déchets

Le productivisme fait également des ravages en matière de déchet. La Banque mondiale estime que le monde produira 2,2 milliards de tonnes de déchets en 2025, soit presque le double du volume actuel (1,3 milliard de tonnes en 2012). En l'absence d'amélioration de la réutilisation et du recyclage de ces déchets, le volume des déchets va polluer davantage les sols, les ressources en eau et l'atmosphère avec les conséquences désastreuses pour les populations. Sans remise en cause du modèle productiviste, il y a fort à parier que le déséquilibre écologique mondial s'intensifie dans les années à venir avec ses conséquences sociales.

Santé, environnement

Le modèle productiviste fait appel à des matières premières et des modes de production pour lesquels, les conséquences sanitaires sont ignorées, minimisées voire cachées. Pourtant les travailleurs et les populations riveraines dans certains cas, subissent les effets de ces choix économiques.

A l'occasion de la journée mondiale 2013 sur la santé et sécurité au travail, l'OIT (Organisation Internationale du Travail) a produit un rapport sur le développement durable, le travail décent et les emplois verts. Dans ce rapport, l'OIT estime que les accidents du travail et les maladies professionnelles entraînent une perte de 4% du PIB (Produit Intérieur Brut) mondial chaque année, soit l'équivalent de 2800 milliards \$ en coûts directs et indirects imputables aux maladies et lésions professionnelles. Par ailleurs, la plupart des maladies professionnelles sont difficiles à identifier car elles présentent de longs temps de latence ce qui rend plus difficile la reconnaissance de la responsabilité de l'entreprise.

C'est le cas des cancers professionnels notamment ceux liés à l'amiante. L'OIT avance le chiffre de 4,9 millions de morts dans le monde en 2004 (8,3% du total) directement imputables aux produits chimiques (au travail ou ailleurs).

En France, selon le ministère du Travail, 10% des salaires, soit près de 2,2 millions de personnes, ont été exposés à au moins un cancérigène au cours de la dernière semaine travaillée (enquête Sumer 2009-2010).

Ces éléments montrent le lien qui existe entre le modèle productiviste, les effets sur la santé des travailleurs et les conséquences économiques et écologiques.

Traité de libre échange (TAFTA), une arme pour les multinationales

L'union européenne et les États Unis négocient actuellement un traité dit "de libre échange". Par ce projet d'accord, les multinationales pourraient contourner voire contester juridiquement tout ce qui entrave leur expansion.

De la viande aux hormones aux OGM en passant par l'exploitation des gaz de schistes et la libéralisation du commerce des produits toxiques la mise en place de ce traité serait une catastrophe sociale et écologique. Pour éviter la disparition des normes sociales et écologiques (droits du travail, sécurité sanitaire et alimentaire, usage des produits chimiques toxiques...), les résistances s'organisent et les collectifs se multiplient.

Réorienter le modèle de production, c'est possible

Condition de travail, santé au travail et risques écologiques

doivent avancer ensemble. Les exemples ne manquent pas ou les uns et les autres ont des effets négatifs s'ils ne sont pas pris en compte (AZF à Toulouse 21 septembre 2001, 31 morts et 2500 blessés par l'explosion d'un stock de nitrate d'ammonium ; fusion des 4 réacteurs à la centrale de Fukushima le 11 mars 2011 ; Rana Plaza au Bangladesh où 1 127 ouvrier-es ont péri ensevelis sous l'effondrement de l'usine textile le 24 avril 2013).

Mettre en œuvre une nouvelle organisation de la production et de la consommation basée sur un haut niveau de protection sociale et écologique, sont les défis que les organisations syndicales et toutes les forces sociales doivent relever. Dans une période transitoire, des secteurs d'activités peuvent connaître des bouleversements voire disparaître mais au bout du compte la reconversion écologique de l'économie est créatrice massive d'emplois non délocalisables (rénovation des bâtiments, réparation, recyclage, valorisation des déchets, agriculture de proximité...). Les salarié-es doivent avoir à leur disposition des mesures protectrices pour une reconversion dans les meilleures conditions.

Rendons coups pour coûts

Financer la transition écologique en réorientant les bénéfices

vers la recherche et l'investissement pour la reconversion du système productif

Une refonte totale du système fiscal, plus progressif, plus redistributif et écologique sur le principe "pollueur/ payeur".

Créer un statut du salarié, applicable à tous et toutes et financé par un fonds patronal mutualisé, pour garantir le maintien du salaire entre deux emplois et pendant les formations de reconversion.

Égalité salariale homme/femme

En finir avec les CDD, le temps partiel imposé, les stages non rémunérés, et ainsi lutter contre la précarité.

Abroger toutes lois qui sapent les acquis sociaux, facilitent les licenciements, détruisent les services publics



DOSSIER

LES CONGÉS PAYÉS

HISTOIRE DES LUTTES OUVRIÈRES ET SYNDICALES

La France a longtemps été en retard en matière de congés par rapport à ses voisins. Entre 1900 et 1930, les congés payés sont instaurés dans de nombreux pays, l'Allemagne, la Norvège, la Pologne mais aussi au Chili ou au Brésil.

Les congés payés sont un droit acquis par les travailleurs français le 7 juin 1936. Cette innovation sociale majeure pour l'époque est aujourd'hui une évidence.

Les congés payés n'ont cessé de s'allonger par l'action syndicale. De 15 jours de vacances aux frais de l'entreprise en 1936, nous sommes passés progressivement à 5 semaines en 1982. Petits rappels historiques.

« Huit heures de travail, huit heures de repos et huit d'instruction » c'était la revendication des ouvriers parisiens lors des insurrections de février 1848. Les journées de travail

faisaient alors 12 heures... Au XIXe siècle, l'idée même de vacances payées était impensable.

L'idée de vacances payées naquit dans les années 1920.

En France, il existe des exemples d'initiatives à cette époque. L'expérience initiée au sein du journal « L'information », (quotidien politique économique et financier parisien) le montre : son directeur technique, J.J. Durand, syndiqué de longue date, obtenait de l'administration du journal, dès 1922, l'octroi de vacances payées au personnel, démontrant que la solution était avantageuse pour tout le monde. Léon Blum écrivait alors des articles pour « L'information » et découvrit cette initiative qui l'intéressa vivement. Ce fut sans doute l'un des germes de cette révolution culturelle que fut la création des congés payés.

En 1926, le congrès de la CGT revendique le droit à des congés payés.

1936 : Les congés payés !

Cette année là, l'idée d'« être payé à ne rien faire », comme le bonheur, est « une idée neuve ». Droits nouveaux et mentalités nouvelles vont de pairs. Du Front populaire à aujourd'hui, l'histoire des congés et des vacances est longue. Et elle n'est pas finie....

Le 3 mai 1936, le Front Populaire gagne les élections et provoque par sa victoire un élan de revendications chez les travailleurs. Mouvements de grèves et occupations pacifiques des usines entraînent plus de 2 millions de travailleurs dans une lutte pour de meilleures conditions de travail et l'ouverture de négociations avec le patronat.



La France est paralysée et, sous la pression du nouveau gouvernement, des discussions s'engagent.

Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont officiellement signés les accords dits de Matignon, entre le Président du Conseil, Léon Blum, la Confédération Générale du Patronat Français et la Confédération générale du travail.



2. La première page du journal *Le peuple*, 10 juin 1936.

Ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des Délégués du Personnel et une

augmentation de 12 % des salaires.

Mais ce qui marque l'esprit des Français reste l'instauration de la semaine de 40 heures et l'octroi de congés payés qui permettront surtout aux Français de partir en vacances, et ce dès l'été 1936.

Peu de personnes le savent. Pourtant, lorsque le Front populaire parvient enfin au pouvoir, un certain nombre de salariés – fonctionnaires et employés pour la plupart – bénéficient déjà de « vacances payées » depuis le début du siècle.

En revanche, beaucoup d'usines fermaient leurs portes en août durant une ou deux semaines, les ouvriers n'étant pas rémunérés en retour.

Par principe, le patronat était hostile aux congés payés.

Les projets de loi qui furent déposés pour favoriser leur mise en œuvre furent systématiquement repoussés par le Sénat.

Plus surprenant, le « programme de revendications du Rassemblement populaire », adopté le 10 janvier 1936, ne fait aucune mention des congés payés...

C'est un texte de compromis modéré dans son chapitre économique.

En revanche, le programme socialiste est à la fois plus hardi et plus précis.

La SFIO s'associe aux revendications du Rassemblement populaire et, dans le domaine social, mentionne les contrats collectifs et les congés payés qui n'apparaissent pas dans ce programme.

De leur côté, les communistes manifestent un souci de grande modération. Sur presque tous les points, leur programme se situe en retrait par rapport à celui de la SFIO. Ils portent une grande attention aux classes moyennes et ne souhaitent pas heurter les radicaux, même si leur discours anticapitaliste est parfois très violent.

En fait, le PC s'aligne sur la politique extérieure de Staline qui souhaite pour la France un bon gouvernement républicain et modéré, capable de s'opposer efficacement au péril fasciste.

La revendication des congés payés apparaît pour la première fois à l'occasion des grèves de mai-juin 1936. Lors de la signature des accords de Matignon, le 7 juin, Blum annonce le dépôt d'un projet de loi.

Ce texte est voté le 11 juin par la Chambre des députés et le 17 par le Sénat. Il est promulgué le 20 juin. Dès lors, un congé payé de quinze jours, dont douze ouvrables, est instauré pour tout salarié ayant accompli un an de services continus dans l'entreprise. Ceux qui n'ont que six mois d'ancienneté ne bénéficient que d'une semaine, dont six jours ouvrables.

La classe ouvrière accède au temps libre, mais les moyens

financiers dont elle dispose pour profiter à plein de ce nouveau droit restent insuffisants...

En 1937, malgré les augmentations salariales de l'année précédente, une bonne moitié du budget ouvrier se concentre sur les biens alimentaires. Ce sont surtout les jeunes qui profitent du temps libre.



Ils enfourchent tandems et vélos – certains vont même à pied – et plantent leurs tentes sur les bords de la Marne. Les plus hardis se risquent jusqu'à la plage. Plusieurs milliers de travailleurs prennent le chemin des vacances grâce à Léo Lagrange, sous-secrétaire d'État à l'Organisation des loisirs et des sports.



Le « billet populaire de congés annuel » est mis en vente dès le 3 août 1936. 550 000 personnes, en 1936, puis 907 000, en 1937, partent ainsi à la découverte des bords de mer, des stations de montagne, des monuments célèbres ou des villages.

Il faut ensuite attendre la Libération pour que la revendication d'une semaine supplémentaire de congés payés figure parmi les préoccupations ouvrières.

Véritable « laboratoire social » avec, à sa tête, Pierre Dreyfus, la régie Renault accorde à ses salariés, en 1955, une troisième semaine. Et, contre l'avis des pouvoirs publics, une quatrième, sept ans plus tard. Elle entraîne dans son sillage plusieurs autres entreprises.

Le gouvernement généralise cette mesure par les lois du 27 mars 1956 (Guy Mollet) 3 semaines, puis du 17 mai 1969 (Maurice Couve de Murville), 4 semaines de congés.

« Vous n'avez aucun sens de la discipline, mais vous avez bien fait », confiera De Gaulle à Pierre Dreyfus.

En juin 1981, ce même Pierre Dreyfus devient ministre de l'Industrie du gouvernement Mauroy. Dès lors, la cinquième semaine de congés payés est sur les rails.

Elle sera instaurée par l'ordonnance du 13 janvier 1982.

Selon une étude de l'Organisation Internationale du Travail, 3,5 milliards de travailleurs partaient en vacances à la fin des années 80 et 4 milliards à la fin des années 90.

La France, numéro quatre. Parmi les pays les plus généreux figurent la Finlande (39 jours de congés payés par an), l'Autriche (38 jours) et la Grèce (37 jours). La France, avec 36 jours, se retrouve en quatrième position, ex aequo avec le Portugal, l'Espagne et la Suède

Conséquences économiques et sociales

La généralisation des congés payés dans de nombreux pays

industrialisés a fortement contribué à la montée de ce que l'on appelle le tourisme de masse. Destinés à améliorer les conditions de vie des salariés et à faciliter l'accès des masses populaires au tourisme, aux sports et de manière générale aux loisirs, les congés payés ont permis le développement soudain de tout un secteur économique, le tourisme de masse, même si cela a pu dans un premier temps renforcer l'inflation, les entreprises répercutant le coût des congés payés sur les prix.

L'existence des congés payés a également entraîné progressivement l'adoption d'une série de mesures sociales ou d'initiatives privées visant à les favoriser :

- généralisation des réductions annuelles sur les chemins de fer ;
- création d'un ministère du Tourisme ;
- création d'organisations culturelles populaires ;
- promotion des colonies de vacances par les entreprises ;
- développement des bains de mer.

En outre, il semble que les congés payés aient un impact positif sur la productivité du salarié : on soutient notamment l'existence d'une corrélation entre la qualité du travail et la possibilité de poser des congés régulièrement.

Toutefois on aurait tort de s'imaginer que les congés payés déclenchèrent une ruée. On estime qu'en 1936, quelque 600 000 ouvriers sont partis en vacances. Ils seront 1 800 000 l'année suivante (1 800 000, c'est le nombre de billets de transport Léo-Lagrange, c'est-à-dire à tarif réduit, qui ont été vendus). Nombreux sont ceux qui passent leurs congés chez eux, à refaire les peintures et les tapisseries, ou à jardiner. Certains partent dans la famille. En tout cas, on ne part pas très loin. Quant à la généralisation des congés payés... D'après les statistiques de l'INSEE sur les taux de départs en vacances d'été en fonction des catégories professionnelles, 41 % des ouvriers sont partis en 1965 ; 46 %, en 1974 ; 48,7 %, en 1975 ; 52,1 % en 1976... Il convient d'ajouter que les ouvriers devront attendre 1955 avant d'obtenir la troisième semaine ; 1962, pour la quatrième (mesure prise à la suite d'un accord d'entreprise conclu chez Renault, qui sera généralisé), et 1982 (13 janvier) pour la cinquième (gouvernement de Pierre Mauroy). "

Ce n'est pas minimiser l'impact de la loi de 1936 que de rappeler cela. Il faut se figurer l'impact de cette loi, son importance. Par exemple, pour les mineurs : pouvoir respirer davantage au grand jour ! Pour les ouvrières aussi, les couturières et les vendeuses des grands magasins, dont les salaires furent revus à la hausse. Les 40 heures, les congés payés, c'est, même s'il ne faut pas généraliser, une voie d'accès aux loisirs. Ce n'est pas par hasard si l'époque voit de développer les Maisons de la culture, Ciné Liberté, les associations sportives (Fédération sportive et gymnique du travail) et de plein air (cyclo-tourisme, camping, Auberges de

la jeunesse, gîtes ruraux, aviation populaire)...

Le développement des loisirs et du tourisme

Tout ceci conduira au développement de l'industrie des loisirs et de l'industrie touristique. Une modification complète du rapport ville-campagne s'opère. Désormais, la scansion des vacances est une chose très importante en France. Plus qu'ailleurs. Avec une organisation saisonnière de l'année héritée de l'aristocratie et de la bourgeoisie. Il faut savoir, du reste, que la France est le pays où le nombre de résidences secondaires est le plus élevé...

Et la situation aujourd'hui ?

Tous les cinq ans, l'INSEE publie les résultats de ses enquêtes annuelles sur les vacances. La dernière en date remonte à 2001. On peut y lire : " Chaque année, quatre Français sur dix ne partent pas en vacances. Après des décennies de croissance régulière, la proportion de ceux qui partent en vacances stagne depuis le début des années quatre-vingt-dix. Parmi ceux qui ne partent pas, quatre sur cinq n'ont pas pris de vacances en raison de contraintes

(financières principalement, mais aussi familiales, professionnelles, de santé ou autres) et non par choix. En dix ans, les inégalités d'accès aux vacances selon l'âge se sont réduites, principalement parce que les générations habituées à partir en vacances continuent à le faire l'âge venant. Les obligations professionnelles des indépendants semblent s'atténuer : cela permet aux agriculteurs et aux artisans, commerçants et chefs d'entreprise de partir plus que par le passé ; en revanche, les employés et ouvriers partent moins qu'il y a dix ans. Le niveau de vie reste le facteur le plus déterminant pour expliquer qu'un ménage part ou non en vacances. Par ailleurs, les inégalités de taux de départ se doublent de différences sur la nature même des vacances : durée, destination, mode d'hébergement.

Il convient d'ajouter, à ce propos, que désormais les vacances ne sont plus seulement estivales. Depuis les années soixante-dix se sont développées les vacances d'hiver. Et que les inégalités se sont déplacées sur celles-ci. À la fin des années quatre-vingt, 28 % des Français en profitaient.

HISTOIRE DES VACANCES ESTIVALES

Soleil, plage, randonnées font chaque été le bonheur des vacanciers. Dès le XVIII^e siècle, le tourisme prend forme, mais concerne alors surtout la haute société anglaise. Il se développe ensuite au fil des années et touche progressivement toutes les classes sociales. De la construction des premières stations balnéaires à la réduction du temps de travail, en passant par les voyages de Thomas Cook, de nombreuses innovations ont permis de rendre les vacances estivales naturelles et agréables.

3 août 1788

Saussure atteint le sommet du Mont-Blanc

Horace-Bénédict de Saussure effectue sa première "randonnée" au Mont-Blanc. Depuis des années, le jeune scientifique genevois se passionne pour les montagnes. Il avait promis une forte récompense à celui qui gravirait le Mont-Blanc. Après que le défi fut relevé par Gabriel-Michel Paccard et Jacques Balmat, Saussure entreprend à son tour l'ascension. Il parvient à atteindre le sommet en compagnie de plusieurs hommes et peut ainsi effectuer ses calculs. Ayant parcouru plusieurs sentiers montagnards français, Saussure apparaît comme l'un des premiers à ouvrir la voie de la randonnée.

1820

Construction de la Promenade des Anglais

Le révérend britannique Lewis Way fait construire, par ses propres moyens, un chemin longeant le littoral niçois. Depuis le milieu du siècle dernier, les Anglais les plus fortunés

passent leurs hivers à Nice, enrichissant l'économie de la ville. Avec cette construction, la ville recevra de plus en plus de visiteurs en été. Le boulevard prendra par la suite le nom de "Camin de l'Angles", qui sera francisé "Promenade des Anglais" lors de l'annexion de Nice par la France, en 1860. Au cours des années, l'aménagement du chemin sera sans cesse amélioré pour attirer toujours plus de voyageurs.

15 septembre 1830

Première ligne ferroviaire régulière

La ligne de chemin de fer reliant Liverpool à Manchester est ouverte grâce au travail de Georges Stephenson. Cet ingénieur anglais parvient ainsi à faire fonctionner la fusée, première locomotive à transporter rapidement aussi bien du charbon que des voyageurs. C'est là le point de départ du développement des chemins de fer pour passagers et, par la même occasion, du tourisme.

1839

Naissance des guides de voyage Baedeker

L'allemand Karl Baedeker publie un guide de voyage sur le Rhin. Ses premiers ouvrages sont une copie, traduite en allemand, des guides anglais de Murray mais remportent rapidement un vif succès. Traitant des pays d'Europe et des Etats-Unis, ils paraîtront en français, puis en anglais, dès 1861. La qualité des informations fournies, régulièrement actualisées, leur vaudra une renommée mondiale. Les armées de l'air allemande et britannique les utiliseront d'ail-

leurs lors de la Seconde Guerre mondiale.

5 juillet 1841

Cook crée la première agence de voyage

Thomas Cook est l'initiateur du premier voyage de groupe organisé. Il accompagne ainsi plus de 500 personnes de Leicester à Loughborough. Le but de la démarche est de lutter contre l'alcoolisme. Au lendemain de l'excursion, Cook se décide à fonder une agence de voyage qui portera son nom. Il organisera par la suite de nombreux séjours en Europe, mettra au point les premiers circuits touristiques et inventera le chèque de voyage. Son fils prendra la succession de l'agence en 1872 et poursuivra son œuvre.

1860

Création de la station de Deauville

Demi-frère de Napoléon III, le duc de Morny fonde la station balnéaire de Deauville. Il tombe sous le charme de Trouville-sur-Mer et de ses environs lors d'un séjour, deux années plus tôt. Accompagné par le docteur Olliffe, l'architecte Breney et le banquier Donon, il ne rencontre aucune difficulté pour commencer les travaux. C'est ainsi que jusqu'en 1864, la ville prendra forme, parée de villas et d'un hippodrome. Desservie par un chemin de fer, elle attirera la noblesse et toutes les célébrités, développant ainsi le tourisme estival.

23 juillet 1875

Création du premier office de tourisme français

Le "Comité des Promenades" naît à Gérardmer, dans les Vosges et constitue le premier office de tourisme de France. Depuis des années, la ville accueille une foule de visiteurs estivaux. Hôtels et loisirs se sont développés à vive allure, conduisant à la création de l'office. Cette dernière avait pour but d'augmenter encore le flux de touristes et d'organiser au mieux leur séjour. Des sentiers seront donc tracés au cœur de la nature et autour des lacs vosgiens.

1876

La première colonie de vacances est organisée

Le pasteur suisse Hermann Walter Bion emmène plus de 60 enfants à la campagne. L'idée lui vint en les observant au cœur du quartier défavorisé de Zurich. Accompagné de dix adultes, il leur fera passer deux semaines au grand air. Les garçons dormiront dans la paille et les filles, chez les paysans. Chacun d'eux contribuera aux tâches ménagères mais participe surtout à des activités instructives et sportives. Le résultat s'avérera particulièrement bénéfique et Bion organisera de nouveaux départs dès l'année suivante. Un peu partout, on suivra son exemple et c'est ainsi que se développeront les colonies de vacances.

1900

Parution du premier guide Michelin

Michelin se dote d'un outil promotionnel innovant : un guide des restaurants et adresses utiles pour les automobilistes. Le guide rouge est né. André Michelin affirme alors : « ce guide naît avec le siècle, il durera autant que lui », et c'est en effet ainsi que ce guide édité la première année à 35 000 exemplaires se fait progressivement une renommée. Gratuit pendant 20 ans, il verra en 1926 apparaître « l'Etoile de bonne table ». Se constituant une forte expérience dans les guides (jaunes et verts), Michelin hisse son livre parmi les best-sellers pour longtemps. Cent ans plus tard, il vend 800 000 exemplaires de son guide dans l'année.

22 septembre 1924

Première mise en service d'une autoroute

L'Italien Puricelli, fondateur de la société Strade e Cave, construit la première véritable autoroute de la planète. Elle relie Milan à Varèse en Italie, soit 85 kilomètres. Toutes les autres constructions de routes à deux chaussées étaient restées jusqu'alors à l'état de prototype, notamment en Allemagne et aux Etats-Unis. Suivant l'exemple italien, Hitler chargera son gouvernement de faire construire des autoroutes dans toute l'Allemagne. Au sortir de la guerre, en 1945, le pays sera doté de quelque 3 800 kilomètres d'autoroutes.

avril 1935

Première crème solaire en France

Eugène Schueller, chimiste alsacien et futur créateur de L'Oréal, met au point son ambre solaire. Les brûlures que lui infligeait le soleil lui devenaient insupportables. Après des recherches infructueuses sur diverses huiles, il parvient, avec l'aide de ses chercheurs, à créer enfin une huile protectrice. D'abord vendu sur la Côte d'Azur, l'Ambre solaire est rapidement distribué dans le monde entier. Comme l'indique le slogan, chacun pourra désormais « bronzer sans brûler ».



7 juin 1936**Congés payés et semaine de 40 heures**

Dans la nuit du 7 au 8 juin, à l'hôtel Matignon à Paris, sont signés les accords entre le nouveau président du Conseil, Léon Blum, la Confédération générale du patronat français (CGPF) et la Confédération générale du travail (CGT). Consécutifs à l'arrivée au pouvoir du gouvernement du Front populaire, ces accords prévoient la généralisation des conventions collectives, la création des délégués du personnel et une augmentation de 12% des salaires. Mais on retiendra surtout l'instauration de la semaine de 40 heures et l'octroi de 15 jours de congés payés.

3 juin 1946**Le bikini fait scandale**

Louis Réard crée le bikini. Le mot, déposé, rappelle les premiers essais nucléaires américains sur l'atoll de Bikini, dans le Pacifique. Aucun mannequin n'accepte de porter ces trois petits triangles qui remplacent les larges culottes et les soutiens-gorge en bandeau. Il est aussitôt interdit en Belgique, en Espagne et en Italie. Pour Madame Thorez, épouse du Secrétaire général du parti communiste, cette mode bourgeoise humilie la classe ouvrière car le prix du bikini correspond au tiers du salaire d'une dactylographe. Le bikini ne s'imposera vraiment que dans les années 70.

27 avril 1950**Naissance du premier Club Méditerranée**

Gilbert Trigano et Gérard Blitz fonde le Club Méditerranée en ouvrant le premier site à Palma de Majorque, aux Baéares. Cette association a pour but d'offrir aux touristes différents loisirs au sein d'un village de vacances. L'esprit d'appartenance à un même groupe est vivement développé au sein des clubs. Les termes de « Gentils Membres » et de « Gentils Organisateurs » seront utilisés pour désigner les acteurs du Club. Chaque client devra verser une cotisation et pourra payer ses diverses consommations avec des boules colorées. L'association connaîtra une période de crise dans les années 1990. Au terme d'une succession de rachats, elle finira par mettre en place de nouvelles stratégies.

1956

Renault accorde, en 1955, une troisième semaine de congés payés aux salariés de la régie. Le gouvernement Guy Mollet l'étend à tous les salariés en 1956.

1969

La 4ème semaine est généralisée dans la foulée de mail 1968.

30 juin 1976**Naissance de Bison Futé**

Le ministère des Transports donne naissance au petit indien chargé d'améliorer la circulation routière lors des vacances. L'été de l'année précédente, plus de 60 000 voitures étaient immobilisées sur près de 600 km d'embouteillage. C'est ainsi que Bison Futé, groupe composé d'une dizaine de personnes, en arrive à informer et conseiller les automobilistes pour mieux organiser la circulation. Dès le mois de juillet, le résultat sera épatant et Bison Futé gagnera ainsi l'estime des Français.

13 janvier 1982**Passage aux 39 heures**

Le gouvernement de Pierre Mauroy, après l'élection de François Mitterrand instaure la semaine des 39 heures pour les salariés et généralise la cinquième semaine de congés payés.

2000

La loi Aubry sur les 35 heures crée les jours RTT (réduction du temps de travail).

JURIDIQUE : LES CONGÉS PAYÉS

Poser ses vacances n'est pas toujours de tout repos. Cela génère parfois des conflits avec l'employeur ou les collègues, et même des disputes chez les couples qui peinent à obtenir des dates communes. Voici les règles pour pacifier la vie au bureau et apprécier ses marges de négociation.

La loi française accorde aux salariés un minimum de 30 jours de congés payés ouvrables (une semaine posée compte 6 jours de congés) ou de 25 jours ouvrés (une semaine posée compte 5 jours de congés), à raison de 2,5 jours, au minimum, acquis par mois de travail. En réalité, les Français bénéficient, en moyenne, de 37 jours ouvrables de congés dans l'année, soit un peu plus de 6 semaines. Ils prennent, très majoritairement, un congé principal de 3 à 4 semaines l'été et privilégient la période de Noël pour poser une 5^e semaine. Leurs dates de vacances restent néanmoins subordonnées à l'accord de leur employeur, qui organise les départs en fonction des besoins de l'entreprise.

1 L'employeur peut-il imposer les dates de vacances ?

Oui, mais sa liberté est encadrée. Tout d'abord, l'employeur ne peut pas imposer aux salariés de prendre leur congé principal (entre 12 et 24 jours) en dehors de la période de prise des congés, qui doit légalement s'étendre, au moins, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (art. L 3141-13 du code du travail). Cette période peut être prévue par la convention collective ou un accord d'entreprise. Si ce n'est pas le cas, c'est à l'employeur de la fixer, en se conformant aux usages dans l'entreprise et après avoir consulté les délégués du personnel et le comité d'entreprise. L'employeur a l'obligation d'informer les salariés au moins 2 mois à l'avance sur la période de congés retenue. Il a ensuite le dernier

mot pour organiser l'ordre des départs en vacances (art. L 3141-14 du code du travail).

2 Sur quels critères l'employeur arbitre-t-il les demandes de congés ?

La loi définit trois critères de priorité pour organiser les départs des salariés. L'employeur doit tenir compte de leur situation familiale, et notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacs (la loi n'évoque pas le concubin), de leur ancienneté et des contraintes des salariés ayant d'autres employeurs. Certaines conventions collectives prévoient également un roulement: un salarié parti en juillet une année partira en août l'année suivante. L'employeur peut aussi imposer aux salariés de partir tous en même temps en fermant l'entreprise, sous réserve de consulter, au préalable, les représentants du personnel et d'informer les salariés de ses dates de fermeture.

3 Peut-on exiger d'avoir 3 les mêmes dates que celles de son conjoint ?

Oui, mais seulement si, marié ou pacsé, le couple travaille dans la même entreprise (art. L3141-15 du code du travail). Les autres couples ne peuvent pas se prévaloir d'un

droit aux mêmes dates de congés, même si leurs contraintes familiales doivent être prises en considération (voir question 2). L'employeur doit, ainsi, tenir compte également de l'existence d'enfants à charge, mais sans avoir l'obligation formelle d'accorder systématiquement aux parents des congés pendant les vacances scolaires. Il n'a pas non plus à se conformer, pour les parents divorcés ou séparés, aux jugements

prévoyant qu'ils auront leurs enfants une année en juillet puis l'année suivante en août. L'employeur doit, bien sûr, rester équitable en ne favorisant pas systématiquement les mêmes salariés et ne pas abuser de son droit d'accorder ou de refuser des dates de congés. Le refus doit pouvoir se justifier et ne pas être un moyen de pression ou une forme de sanction.

L'employeur peut changer vos dates jusqu'à un mois avant vos congés

4 L'employeur peut-il revenir sur des dates déjà acceptées ?

Chaque salarié doit être informé de ses dates de congés au moins un mois à l'avance, et l'ordre des départs doit être affiché dans les locaux de l'entreprise (art. D3141-6 du code du travail). En pratique,

dans les entreprises dotées d'un site intranet, cet affichage peut prendre la forme de planning accessible à tous en ligne. Si votre employeur vous a accordé vos vacances très en avance et si vous avez déjà acheté vos billets d'avion et réservé une location, ne vous réjouissez pas trop vite. Il peut encore revenir sur sa décision jusqu'à un mois avant vos congés. À moins d'un mois, il ne peut plus déplacer les dates convenues, sauf si des circonstances exceptionnelles le justifient (art. L3141-16 du code du travail). Ce qui suppose qu'un événement exceptionnel survienne dans l'entreprise (décès d'un autre salarié, par exemple) et que votre présence s'avère indispensable.

5 Peut-on refuser de partir en été ou étaler ses congés sur toute l'année ?

Vous n'avez pas d'enfant et vous comptez bien en profiter pour partir au soleil à l'autre bout du monde, en hiver ? Vous pouvez négocier avec votre employeur de prendre vos «grandes vacances » en dehors de la période estivale. Mais vous ne pouvez pas l'y contraindre puisque votre congé principal doit, en principe, avoir lieu pendant la période de prise de congés (du 1er mai au 31 octobre, voir question 1). Votre employeur est d'ailleurs en droit de vous imposer de prendre jusqu'à 4 semaines consécutives pendant cette période. Inutile, en revanche, d'essayer de négocier un étalement de vos congés payés à raison de quelques jours seulement à chaque prise. La loi impose que vous preniez, chaque année, un minimum de 12 jours de congés consécutifs (art. L 3141-18 du code du travail).

6 Peut-on prendre tous ses congés en une seule fois ?

En principe, vous ne pouvez pas prendre plus de 24 jours ouvrables de congés payés d'affilés (4 semaines), la 5^e semaine devant être prise à un autre moment dans l'année. Mais la loi ménage une exception pour les salariés qui justifient avoir des contraintes géographiques particulières (art. L 3141-17 du code du travail). Les salariés des départements ou collectivités d'outre-mer, les étrangers travaillant en France, ou encore les salariés expatriés, peuvent négocier la prise de leurs congés en une seule fois. Ils peuvent même, avec l'accord de leur employeur, reporter une partie de leurs congés d'une année sur l'autre pour partir sur une plus longue période, tous les 2 ou 3 ans. Certaines conventions collectives facilitent également de plein droit la prise de longs congés.

7 Peut-on bénéficier de jours de congés supplémentaires ?

La loi accorde un bonus de jours de congés aux salariés qui fractionnent leur congé principal de 24 jours ouvrables et ne prennent pas plus de 21 jours de vacances (3 semaines et 3 jours) entre le 1er mai et le 31 octobre. Si, sur ce contingent de 24 jours, ils prennent de 3 à 5 jours en dehors de cette période, ils ont droit à un jour de congé supplémentaire et à 2 jours s'ils prennent au moins 6 jours en dehors. Si, par exemple, vous prenez 3 semaines seulement en juillet, une 4^e semaine en décembre et une 5^e semaine à Pâques, vous avez droit à 2 jours supplémentaires. En revanche, si vous prenez 3 semaines en juin, une 4^e semaine en octobre et la 5^e en février, vous ne bénéficiez pas de jours supplémentaires puisque vous avez pris 4 semaines au total entre le 1er mai et le 31 octobre. Si vous avez droit à une 6^e semaine de vacances, le principe reste le même. Vous n'avez droit à des jours de bonus que si vous ne prenez pas plus de 21 jours entre mai et octobre. Avant de réclamer ces jours de fractionnement, assurez-vous que votre convention collective ou un accord dans votre entreprise ne les ont pas supprimés. Sachez

aussi que votre employeur peut conditionner son accord à la pose de congés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre au fait que vous renonciez expressément à ces jours de fractionnement (art. L 3141-19 du code du travail).

Vous devez prendre, chaque année, un minimum de 12 jours de congés consécutifs

8 Est-il exact que l'on peut toucher un salaire plus élevé, lorsqu'on est en vacances ?

Oui. Il est effectivement possible de percevoir plus que son salaire habituel avec l'indemnité de congés payés versée. Cela tient au fait que cette indemnité doit être calculée selon deux méthodes, l'employeur devant retenir la plus favorable aux salariés (art.L3141-22du code du travail). Soit votre employeur verse une indemnité permettant de maintenir le salaire que vous avez touché avant vos congés et que vous auriez reçu si vous aviez travaillé, soit il verse l'équivalent de 1/10 de la rémunération brute que vous avez perçue au cours de la période de référence d'acquisition des congés. Avec cette seconde méthode, si vous prenez, par exemple, 4 semaines de congés (24 jours ouvrables) en août 2014 en ayant perçu 40 000 € de salaires bruts entre le 1^{er} juin 2013 et le 31 mai 2014, vous percevrez, fin août, une indemnité de 3 200 € brut $[(40\,000/10) \times (24/30)]$. Si vous prenez une 5^e semaine (6 jours) en février 2015, l'indemnité versée fin février sera égale à 800 € $[(40\,000/10) \times (6/30)]$. Si vous bénéficiez de 6 semaines de congés, le principe de répartition est le même mais avec un ratio total de 32/30 au lieu de 30/30. En pratique, si vous avez bénéficié d'une

Le droit européen pousse à mieux préserver les droits à congés des salariés malades

La Cour de cassation autorise un salarié malade avant son départ en congés à reporter les jours de congé non pris à son retour de maladie. S'il tombe malade pendant ses congés, elle refuse ce report.

Cette position est, sans doute, appelée à évoluer car la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé qu'il n'y avait pas à distinguer quand la maladie survenait (CJUE du 21.6.12, n° C-78/11).

Dans l'attente d'une nouvelle position de la Cour de cassation, les employeurs appliquent généralement la position de cette dernière sans tenir compte de la jurisprudence européenne, sauf si leur convention collective les y contraint. Concernant l'acquisition de nouveaux droits à congés en cas de maladie, le code du travail français assimile à du travail effectif, ouvrant droit à congés, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, dans la limite d'un an.

Ce n'est pas le cas pour une maladie dont l'origine n'est pas professionnelle, et là aussi, la CJUE a jugé cette restriction infondée et contraire au droit social communautaire (CJUE du 24.1.12, n° C282/10).

Mais la Cour de cassation estime que le code du travail français ne peut pas être écarté (cass soc 133.11 n° 11-22285) et que les périodes de maladie non professionnelle ne génèrent donc pas de droit à congés. Une modification de la loi interviendra sans doute prochainement.

En attendant, les employeurs sont fondés à ne pas octroyer de nouveaux congés aux salariés malades, sauf si leur convention collective assimile à du travail effectif les arrêts maladie.

importante augmentation ou, si après une période à temps partiel, vous retravaillez à temps plein, votre salaire sera maintenu (en application de la première méthode). À l'inverse, si vous êtes passé à temps partiel depuis peu, si vous avez accompli des heures supplémentaires, perçu des primes (primes de résultats ou d'objectifs personnels) ou des indemnités de déplacement ou d'expatriation l'année passée, vous bénéficierez de la règle du 1/ 10 (la seconde méthode) et toucherez donc plus que votre salaire habituel.

9 Perd-on les jours de congés non pris avant le 30 avril ?

En principe, tous les jours de congés doivent être soldes avant le 30 avril (ou le 31 décembre si l'entreprise a calé la période d'acquisition des congés sur l'année civile). Les jours non pris sont perdus, à moins que la convention collective ou l'usage dans l'entreprise autorisent un report au-delà de cette date (le report jusqu'au 31 mai est un usage très courant). En principe, vos congés ne sont pas non plus perdus si ayant posé des jours, ils vous ont été refusés par votre employeur. Enfin, il reste possible de s'arranger avec son employeur pour reporter le solde sur l'année qui suit, mais cela doit rester exceptionnel, la loi imposant la prise annuelle des congés. La situation des salariés qui n'ont pas pu prendre leurs congés par la faute de leur employeur est toutefois délicate si ce

dernier n'accepte pas d'arrangement amiable. Les salariés ne peuvent, en effet, ni exiger le paiement de leurs jours de congés (les juges interdisent le cumul d'un salaire et d'une indemnité de congés payés pour la même période) ni les reporter l'année suivante. La seule voie ouverte par les juges est de saisir le conseil des prud'hommes pour réclamer des dommages et intérêts afin d'indemniser le préjudice subi. Les salariés n'ont, toutefois, pas à prouver la faute de leur employeur (Cass soc. 13.6.12 n° 11-10929). C'est à ce dernier de justifier qu'il a respecté ses obligations légales (avoir informé 2 mois à l'avance sur la période des congés, avoir informé le salarié un mois à l'avance de ses dates de départ et avoir affiché l'ordre des départs).

10 Un salarié à temps partiel a-t-il autant de jours de congés qu'un autre à temps plein ?

Les salariés à temps partiel acquièrent, en principe, le même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein. En contrepartie, ils doivent poser 6 jours de congés ouvrables pour une semaine, même s'ils ne travaillent en principe que 4 jours. Les jours de congés sont décomptés à partir du 1er jour où ils auraient dû travailler, tous les jours suivants étant décomptés en congés (même s'ils ne travaillent pas habituellement) jusqu'à leur retour au travail. Dans les entreprises comptant en jours ouvrés, le principe reste le même. Les salariés à temps partiel acquièrent le même nombre de jours ouvrés qu'un salarié à temps plein. Une semaine de congés compte pour 5 jours même s'ils ne travaillent que 4 jours. Point important, le décompte en jours ouvrés ne doit pas aboutir à accorder moins de droits à congés que le décompte en jours ouvrables prévus par la loi (cass. soc. 8. 7. 92, n° 90-4274 7).

11 Peut-on prendre des congés par anticipation ?

Qui, il est possible, avec l'accord de son employeur, de prendre des jours de congés payés déjà acquis, sans attendre la période annuelle de prise des congés. Si vous commencez, par exemple, à travailler le 1er juin 2014, vous devez, en principe, attendre le 1er mai 2015, date de début de la période de prise de congés. Mais vous pouvez négocier avec votre employeur de prendre, par exemple, 5 jours à Noël 2014 en anticipant les congés acquis depuis juin. En revanche, vous ne pouvez pas prendre de jours de congés que vous n'avez pas encore acquis. Vous ne pouvez donc pas demander, par exemple, 12 jours de congés anticipés dès août 2014.

12 Doit-on solder ses congés avant un congé maternité ou un congé parental ?

Les femmes en congé maternité acquièrent le même nombre de jours de congés payés que si elles avaient travaillé, et elles ne perdent pas les jours acquis et non pris avant leur départ. À leur retour, elles peuvent prendre ces jours même si la période des congés est passée (art. L 3141 - 2 du code du travail). En revanche, La loi française ne prévoit rien de tel pour les salariés en congé parental, qui n'acquièrent pas de nouveaux droits à congés payés pendant leur absence. Quant aux jours acquis mais non pris avant un départ en congé parental, les tribunaux français considèrent qu'ils ne peuvent être ni reportés ni payés (cass. soc. 28.1 .04, n° 01-46134). Cette position est contraire à celle de la Cour

de justice de l'Union européenne (CJUE) qui accorde aux salariés en congé parental la faculté de reporter les droits à congés payés acquis avant leur départ (CJUE 22.4.10 n° 486/08). En attendant que le droit français ou les juges nationaux se conforment la position européenne, et pour éviter tout litige, il reste plus prudent de solder ses congés payés après son congé maternité et avant son congé parental.

Retrouvez-nous sur le web :
<http://sud-assurance.wifeo.com>



S U D A S S U R A N C E I D F

144 Bd de la Villette
75019 PARIS

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : sud.assurance@gmail.com

L A M E R E N V R A I E

L I T T É R A T U R E J E U N E S S E 6 - 9 A N S

Bertrand Solet et Pef offrent un joli récit sur 1936 et les premiers congés payés.

Été 2006 : les vacances commencent ! Le narrateur, un môme de Montreuil, construit un bateau de sable sur la plage normande. Il vient de retrouver avec bonheur la maison que la famille loue chaque été depuis trois générations, et l'océan. Mais soudain une horde d'enfants à casquette jaillit d'un car et se précipite vers la mer en écrasant au passage les serviettes des baigneurs et son beau bateau ...

Fâché, il rejoint sa copine Manon qui, elle, loge chez son Papy. C'est là que les deux enfants font une curieuse découverte : leurs deux grand-pères avaient un coquillage identique auquel ils tenaient énormément ! Voici le prétexte pour que le Papy évoque 1936, les grandes grèves et les premiers congés : « La mer, pour de vrai » pour la première fois, la solidarité des uns, la haine des autres à l'égard de ces « salopards à casquettes » ...et le précieux coquillage rapporté en souvenir. Mine de rien, entre le récit et les petites vignettes documentaires qui émaillent les pages - photos de Ronis, Doisneau, Cartier-Bresson, Seymour... - le jeune lecteur en apprend beaucoup sur 1936, les conditions de travail de l'époque, les grandes grèves, les acquis sociaux qui ne se limitèrent pas aux congés payés et à l'éclosion des loisirs populaires.

Pef illustre le livre avec une joie visible. Pour évoquer 1936, il s'inspire des tableaux de Fernand Léger, de ses personnages, de ses couleurs. Ainsi, transpose-t-il l'œuvre du peintre « Les constructeurs » (1950) dans l'usine Renault. Au-dessus des poutrelles et des ouvriers, dans un coin du tableau, un petit Charlot se bat avec des engrenages, allusion au film « Les Temps modernes » sorti en 1936.

De même, la famille à vélo, la femme allongée, la cycliste en rouge, l'enfant au maillot étoilé de jaune etc... sont issus des « Partie de campagne » peintes par Léger autour de 1954... Jusqu'au trousseau de clés de la « Mona Lisa » (1930) qui trouve place dans l'atelier des deux grands-pères...

Quant aux petits gamins de 2006 qui le matin foncent en hurlant vers la mer, et qui le soir regagnent leur car, silencieux, avec un coquillage serré dans le poing, ils permettent de ne pas oublier qu'aujourd'hui encore, un enfant sur trois ne part pas en vacances, faute de moyens.

