Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 avril 2025

Jours fériés : en mai, posez 5 jours de congé et profitez de 11 jours d'absence !

Trois jours fériés tombent sur des jours ouvrables en mai 2025. Une belle opportunité pour les salariés de s'offrir un long break… à condition de bien connaître leurs droits et les règles en entreprise. Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot, fait le point.

Peut-on vraiment s'absenter 11 jours en mai en ne posant que 5 jours de congé?
Oui ! En posant les 2, 5, 6, 7 et 9 mai, il est possible de profiter d'un break de 11 jours, du 1er au 11 mai. Mais l'employeur doit valider ces dates.
Il peut en effet tout à fait refuser certains congés, notamment si l'activité de l'entreprise ne peut être interrompue ou si plusieurs salariés demandent la même période.

En l'absence de dispositions conventionnelles, il doit respecter des critères objectifs pour fixer l'ordre des départs :
● La situation familiale (conjoint en congé, enfants à charge…),
● L'ancienneté,

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 avril 2025

● ou encore les activités chez d'autres employeurs.

Une fois les congés acceptés, ils ne peuvent être modifiés à moins d'un mois du départ (sauf circonstances exceptionnelles).

Les jours fériés sont-ils automatiquement chômés et rémunérés ?
Seul le 1er mai est obligatoirement chômé et payé. Si vous travaillez ce jour-là (dans un hôpital, un restaurant, dans les transports, par exemple), vous devez être payé double.

Pour les autres jours fériés :
● S'ils tombent sur un jour non travaillé, il n'y a aucun impact sur votre rémunération.
● S'ils tombent sur un jour travaillé et sont chômés, vous êtes payé à condition d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté.
● S'ils sont travaillés, aucune majoration n'est prévue sauf si un accord collectif ou un usage le stipule.

Ainsi, par exemple, la Toussaint tombe un samedi cette année. Si c'est déjà un jour de repos pour vous, aucun congé ou complément de salaire n'est dû, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les jours fériés comptent-ils dans les congés payés ?
Cette année, le 15 août tombe un vendredi. Il peut donc tomber pendant une période de congés payés.
Si ce jour est chômé dans l'entreprise, il ne sera pas décompté du nombre de congés payés pris. Si, en revanche, il est travaillé, il comptera pour un jour de congé. Les jours fériés chômés sont considérés comme du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Comment comptabiliser ses congés payés de l'année et quand les prendre ?
Vous cumulez 2,5 jours ouvrables par mois, entre le 1er juin et le 31 mai (période de droit commun). Cela donne droit à 30 jours ouvrables maximum (ou 25 jours ouvrés). Certaines absences (maternité, paternité, RTT, événements familiaux, arrêt maladie) n'impactent pas l'acquisition des congés. D'autres, comme les absences injustifiées, peuvent la réduire.
Les périodes d'activité partielle sont considérées comme du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Ainsi, la totalité des heures chômées sont prises en compte pour le calcul du nombre des jours de congés payés acquis. Enfin, vous pouvez prendre ces congés entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante. Certaines entreprises l'autorisent cependant jusqu'au 31 mai. Passé ce délai, les jours non pris sont perdus, sauf exceptions (maladie, maternité…). Par exception, vous pouvez demander à prendre des congés non encore acquis par anticipation, mais l'employeur n'est pas obligé de donner son accord.En revanche, dès lors que vous avez acquis des jours de congés, vous pouvez les poser sans attendre le début de la période de prise des congés.

Isabelle Vénuat, juriste aux Éditions Tissot

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 avril 2025

‘Dry January’ : les règles de la consommation d’alcool au travail

Pour certains, la première bonne résolution de l’année prend la forme du dry January. Un défi qui consiste à ne pas boire d’alcool pendant un mois afin de prendre conscience des effets bénéfiques de ce changement de comportement. C’est aussi l’opportunité pour les entreprises de mener des actions de prévention et d’information sur les risques liés à la consommation d’alcool et de rappeler les règles qui s’appliquent au travail. Quelles sont-elles ? Quelles sont les sanctions ? Le point avec Isabelle Vénuat, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

L’alcool est-il autorisé sur le lieu de travail ?
Le vin, la bière, le cidre et le poiré (un équivalent du cidre à base de poire) sont les seules boissons autorisées par la loi sur le lieu de travail. Mais il est toutefois interdit de laisser entrer ou séjourner des personnes en état d’ivresse dans ces lieux ! Le non-respect de cette interdiction est sanctionné par une amende de 10 000€ appliquée autant de fois qu’il y a de salariés concernés dans l’entreprise.
Le principe est que la consommation d’alcool ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 avril 2025

travailleurs. Or, elle peut modifier les capacités de travail : baisse de vigilance, champ visuel rétréci, oubli d'opérations indispensables à la sécurité, temps de réaction plus long… Un risque d'augmentation d'accident sur site et de circulation non négligeable…
La survenance d'un accident sur le lieu de travail en lien avec l'état d'ébriété expose donc l'employeur à la qualification d'accident du travail, voire à sa faute inexcusable.

L'employeur peut-il interdire l'alcool au travail ?
L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des salariés et prévenir tout risque d'accident. C'est pourquoi il peut limiter, voire interdire, la consommation d'alcool.Mais ces restrictions doivent être proportionnées au but recherché et justifiées par la tâche à accomplir. C'est-à-dire qu'il faut tenir compte de l'exposition des travailleurs à des risques en raison de leurs activités. C'est le cas par exemple, du salarié qui travaille avec des produits hautement dangereux, un conducteur d'engins, ou un salarié qui utilise une plateforme élévatrice, …De telles restrictions doivent être inscrites dans le règlement intérieur ou, à défaut, dans une note de

service.Quelles sont les obligations du salarié face aux risques liés à l'alcool ?
Le salarié est, lui aussi, soumis à une obligation de sécurité et doit respecter les règles prévues par le règlement intérieur. Ainsi, son état d'ébriété sur le lieu de travail constitue une faute disciplinaire pouvant donner lieu à sanction y compris s'il a consommé de l'alcool dans le cadre de sa vie personnelle. Celle-ci peut aller du simple avertissement à un licenciement pour faute selon les circonstances.

Et si les entreprises relevaient le défi du mois sans alcool ?
Le 'dry January' constitue une opportunité pour l'employeur de faire connaître et mettre concrètement en œuvre son obligation de santé sécurité. Alors pourquoi ne pas profiter de ce mois de janvier pour lancer le Challenge du mois sans alcool dans l'entreprise, avec une campagne de prévention des risques professionnels liés à l'alcool et des actions d'information et de formation ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 16 avril 2025

Isabelle Venuat. ©Gilles Piel

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !