

NOTE SUR LES CONGES 2006

Tout salarié dans le notariat ayant un an de période de référence (1er juin - 31 mai), a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables.

Le salarié n'ayant pas un an de période de référence a droit à 2,50 jours ouvrables de congé par mois, arrondis au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Passé le 30 avril de l'année suivante, les congés non pris sont perdus sauf cas de maladie ou de maternité ou d'accident du travail ayant rendu impossible la prise de ces congés dans la période prescrite ou accord exprès.

LES JOURS SONT CALCULES EN JOURS OUVRABLES

30 jours ouvrables = 5 semaines (semaine de 6 jours, du lundi au samedi compris)

Qu'est-ce qu'un jour « ouvrable » ?

D'une manière générale, sont réputés jours ouvrables les jours normalement consacrés au travail, par opposition d'une part aux jours correspondant au repos hebdomadaire légal, d'autre part, aux jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans l'entreprise.

Lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours seulement - le samedi ou le lundi suivant le cas étant chômé - ce samedi ou ce lundi demeure ouvrable pour la détermination du congé.

Toutefois, ce samedi ou ce lundi n'entre pas en compte pour le calcul de la durée du congé, s'il est le 1er jour ouvrable suivant le départ en vacances. Le congé ne commence alors à courir que du jour où le travail aurait normalement été repris.

Cette règle s'applique également à la 5^{ème} semaine de congé.

Ainsi,

- lorsque le salarié part en congé le vendredi soir le samedi étant chômé, le premier jour ouvrable de congé sera le lundi.
- Lorsque le salarié part en congé le samedi soir, le lundi étant chômé, le premier jour ouvrable de congé sera le mardi

Par contre, le dernier jour de congé, s'il correspond à une journée ouvrable non travaillée dans l'office compte pour le calcul du congé.

Ainsi,

- si le salarié a épuisé tous ses droits à congé un vendredi soir (pour les offices fermés le samedi), l'employeur peut ne pas payer le samedi même si les samedis ne sont habituellement pas travaillés dans l'entreprise.



- si le salarié a épuisé tous ses droits à congé un samedi soir (pour les offices fermés le lundi), l'employeur peut ne pas payer le lundi même si les lundis ne sont habituellement pas travaillés dans l'entreprise.

Si avec l'accord de son employeur, le salarié s'est absenté pendant 24 jours ouvrables consécutifs, il doit être considéré comme ayant de ce fait épuisé ses droits à congé payé [5e semaine non comprise] même si la 24e et dernière journée tombe un jour habituellement chômé par suite de la répartition sur 5 jours de la durée hebdomadaire du travail.

De la même façon,

- si ce salarié a présenté sa demande de congés de telle manière qu'elle expire un vendredi soir (pour les offices fermés le samedi), son employeur paraît en droit de rectifier cette demande et d'y inclure le samedi puisque l'intéressé ne reprenant son activité que le lundi, il s'écoulera une journée ouvrable supplémentaire entre le vendredi soir et le lundi matin, jour de sa reprise du travail.
- si ce salarié a présenté sa demande de congés de telle manière qu'elle expire un samedi soir (pour les offices fermés le lundi), son employeur paraît en droit de rectifier cette demande et d'y inclure le lundi puisque l'intéressé ne reprenant son activité que le mardi, il s'écoulera une journée ouvrable supplémentaire entre le samedi soir et le mardi matin, jour de sa reprise du travail.

En annexe le calendrier paru dans le bulletin n° 826 du Dictionnaire Permanent Sociale faisant apparaître le nombre de jours ouvrables par mois

