



Les enfants offrent des CP

Les salariés ayant des enfants ont-ils des droits spécifiques en matière de congés payés ?

Le code du travail prévoit plusieurs dispositions spécifiques sur l'acquisition et la prise de congés payés des salariés ayant des enfants. Les articles L. 3141-15 et 16 du code du travail prévoient qu'en l'absence d'accord collectif fixant l'ordre des départs en congé, l'employeur doit le définir après avis du CSE, s'il existe, en tenant compte des critères suivants :

- ✓ Situation de famille des bénéficiaires (présence d'enfant scolarisé, d'une personne handicapée ou en perte d'autonomie...)
- ✓ Ancienneté du salarié
- ✓ Activité chez un ou plusieurs autres employeurs
- ✓ Conjoint travaillant dans la même entreprise

Aussi, on constate que dans la détermination de l'ordre des départs en congés, les salariés ayant des enfants scolarisés bénéficient d'une priorité. Par ailleurs, l'article L.3141-8 du code du travail prévoit des droits à congés plus favorables pour les salariés ayant des enfants.

Pour les salariés ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge sans limite dans le cumul, c'est-à-dire qu'ils s'ajoutent aux congés légaux même si le salarié a déjà ses 30 jours ouvrables de congés (ou 25 jours ouvrés). Toutefois le salarié n'aura droit qu'à 1 jour de congé supplémentaire par enfant si les congés payés acquis durant la période de référence n'excèdent pas 6 jours.

Ex : un salarié de moins de 21 ans au 30 avril 2022 présent dans l'entreprise durant toute la période de référence pour les congés et travaillant pendant 5 jours par semaine. S'il a 2 enfants à charge il aura le droit au 1er juin 2023 à 34 jours ouvrables de congés payés (ou 29 jours ouvrés).

Pour les salariés ayant plus de 21 ans à cette même date : ils bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge sans que le cumul de ces congés supplémentaires et des congés payés ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel légal (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés). Aussi, un salarié présent toute l'année, sans absence, ne peut pas prétendre à ces 2 jours supplémentaires dans la mesure où il bénéficie déjà d'un droit à congés complet. Ces dispositions s'appliqueront pour un salarié arrivant en cours d'année ou ayant eu des absences (maladie, congé sans solde...) impactant l'acquisition de ses congés.

Ex : un salarié de 35 ans avec 3 enfants à charge, ayant acquis 12 jours de congés payés durant la période de référence suite à son arrivée dans l'entreprise en cours d'année, bénéficiera de 18 jours de congés sur la période de référence au lieu de 12 jours. S'il avait acquis les 30 jours ouvrables, il n'aurait pas pu bénéficier des jours de congés supplémentaires.

NOTEZ-LE :

Les enfants à charge sont ceux qui vivent au sein du foyer du salarié et qui sont âgés de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours. Il n'y a plus de condition d'âge si l'enfant présent au sein du foyer est reconnu en situation de handicap.

Il convient également de vérifier si des dispositions conventionnelles plus favorables sur ce point n'existent pas dans votre entreprise.

Priorité aux temps partiels

Priorité d'emploi des salariés à temps partiel : c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas de poste disponible

Un salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet dans la même catégorie professionnelle ou pour un emploi équivalent.

En cas de litige, il revient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a satisfait à son obligation en établissant soit qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, soit en justifiant de l'absence de tels postes.

(Cass. soc., 13 avr. 2023, n° 21-19.742)

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptique.fr