

Note d'information du 30 Juin 2008 : n° 08-06-1329

(Annule et remplace la note n° 07-07-1289)

Destinataires : Le SECOND DEGRE

CALENDRIERS INDIVIDUELS 2008 /2009

Pour vous permettre de préparer les calendriers de vos salariés pour l'année scolaire **2008 / 2009**, nous vous communiquons ci-après :

- ◆ *les dates des congés scolaires ;*
- ◆ *la répartition des jours de classe.*

Le calendrier scolaire n'évoque pas la journée de solidarité en faveur des personnes âgées et handicapées qui doit cependant être accomplie par les personnels OGEC. Nous l'avons, quant à nous, intégrée dans la durée annuelle de travail, hors jours fériés : il vous appartient de déterminer quel jour elle sera accomplie (en se référant à notre note n° 08-05-1324).

* * * *

Rentrée des élèves : mardi 2 septembre 2008

Rentrée des enseignants : lundi 1^{er} septembre 2008

I - DATES des CONGES SCOLAIRES en ILLE et VILAINE

1/ TOUSSAINT	du samedi 25 OCTOBRE 2008 après la classe au jeudi 6 NOVEMBRE 2008 matin
2/ NOEL	du samedi 20 DECEMBRE 2008 après la classe au Lundi 5 JANVIER 2009 matin
3/ HIVER	du samedi 7 FEVRIER 2009 après la classe au Lundi 23 FEVRIER 2009 matin
4/ PRINTEMPS	du samedi 4 avril 2009 après la classe au Lundi 20 Avril 2009 matin
5/ ETE	le jeudi 2 JUILLET 2009 après la classe

II – JOURS DE CLASSE EN 2008/2009

MOIS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	TOTAL	SAMEDI
SEPTEMBRE	4	5	4	4	4	21	4
OCTOBRE	3	3	4	4	4	18	4
NOVEMBRE	3	2	3	4	4	16	4
DECEMBRE	3	3	3	3	3	15	3
JANVIER	4	4	4	4	4	20	4
FEVRIER	2	2	2	2	2	10	2
MARS	5	5	4	4	4	22	4
AVRIL	2	2	3	3	2	12	2
MAI	4	4	4	3	3	18	4
JUIN	4	5	4	4	4	21	4
JUILLET			1	1		2	
TOTAL	34	35	36	36	34	175	35

Il y aura un peu plus de **36 semaines de classe.**

Vous trouverez ci-joint :

- des **modèles de calendriers individuels de 2008/2009** (personnel administratif, personnel de service, personnel d'éducation). Bien entendu, ce ne sont que des « modèles » qui pourront vous aider à préparer les calendriers de vos personnels en fonction de vos besoins ;
- un **calendrier vierge que vous pourrez photocopier.**

Nous insistons sur le fait que, pour chaque salarié, le **CALENDRIER INDIVIDUEL** est **OBLIGATOIRE**, qu'il doit être fait et **REMIS AU SALARIE EN DEBUT D'ANNEE SCOLAIRE** et qu'il comporte les indications suivantes :

- les semaines pendant lesquelles le salarié travaille, avec la mention du nombre d'heures chaque semaine,
- les semaines à « 0 h » s'il s'agit d'un salarié travaillant sous le régime de la modulation,
- les périodes « non travaillées » s'il s'agit d'un salarié travaillant sous le régime du temps partiel annualisé,
- les semaines (ou les jours) de congés payés,
- le nombre d'heures de travail à réaliser dans l'année, c'est-à-dire le **temps de travail effectif hors jours fériés**. Pour mémoire, la Commission Paritaire nationale interconventions collectives a décidé que **les horaires annuels de travail effectif « hors jours fériés » seraient fixés pour chaque catégorie et ne varieraient plus selon les aléas du calendrier :**

Le calendrier individuel a une double utilité :

1. Fixer les absences, et leur nature, avec précision
2. Vérifier que le salarié a bien accompli la totalité de son temps de travail.

Voici le tableau de correspondance entre « horaire annuel jours fériés compris » et « horaire annuel de travail effectif hors jours fériés » :

CATEGORIES	HORAIRE ANNUEL TEMPS COMPLET (jours fériés compris)	TEMPS de TRAVAIL EFFECTIF ANNUEL (hors jours fériés) *
AES	1610 h	1565h
ASEM	1520 h	1477 h
Personnel d'éducation catégories 1- 2 - 3	1482 h	1436 h
Personnel d'éducation catégorie 4	1596 h	1553 h
Personnel d'éducation cat. 5	1610 h	1565 h
Documentalistes	1558 h	1512h (dont 1280 h devant élèves)
* Ce temps de travail effectif comprend les 7 heures correspondant à la journée de solidarité due par les salariés		

Ce temps de travail est établi par rapport à la référence annuelle conventionnelle de chaque catégorie. Si la durée de travail à temps complet est inférieure à la durée conventionnelle, le temps de travail effectif sera inférieur aux chiffres ci-dessus.

Le temps de travail effectif d'un salarié à temps partiel se calcule au prorata du temps de travail effectif défini ci-dessus. Exemple :

pour un personnel AES à temps complet

- le nombre **d'heures rémunérées** sur l'année est de **1820 heures**,
- le nombre **d'heures de travail, jours fériés compris**, est de **1610 heures**,
- le nombre **d'heures de travail effectif, hors jours fériés**, est de **1565 heures**.

Si vous avez un **personnel AES** dont le nombre **d'heures de travail, jours fériés compris**, est de **860 heures** (20 heures x 43 semaines par exemple), **pour obtenir son temps de travail effectif, hors jours fériés**, vous effectuerez le calcul suivant :

$$\frac{1565 \text{ h} \times 860 \text{ heures}}{1610 \text{ h}} = 835,96 \text{ h}$$

Vous trouverez page suivante le récapitulatif des mentions à faire figurer sur le calendrier de chaque salarié, avec un rappel des notions de « modulation » et de « temps partiel annualisé ».



RESUME des MENTIONS du CALENDRIER INDIVIDUEL

	Salariés travaillant sous le régime de la modulation		Salariés travaillant sous le régime du temps partiel annualisé		Salariés travaillant en régime normal	les semaines (ou les jours) de congés payés	le nombre d'heures de travail effectif
	les semaines de travail	les semaines à « 0 h »	les semaines de travail	les périodes « non travaillées »	les semaines de travail		
<u>ASEM en modulation</u> (hor. ann. = ou > 1216 h)	40 semaines au maximum	3,5 semaines (ou 21 jours ouvrables) au minimum				8,5 semaines ou 51 jours ouvrables	TC : 1 477 h T incomplet : à proratiser*
<u>ASEM en tps partiel annualisé</u> (hor. ann. < 1216 h)			40 semaines au maximum	3,5 semaines (ou 21 jours ouvrables) au minimum		8,5 semaines ou 51 jours ouvrables	
<u>Autres PSAE</u> - <u>en modulation</u> (hor. ann. = ou > 1288 h) - <u>en tps partiel annualisé</u> (hor. ann. < 1288 h) - <u>en régime normal</u>	45 semaines maxi., selon amplitude de la modulation	1 semaine au minimum (ou 6 jours ouvrables)	45 semaines maxi.	1 semaine au minimum (ou 6 jours ouvrables)	46 semaines	6 semaines (ou 36 jours ouvrables)	TC : 1 565 h T incomplet : à proratiser*
<u>Personnels d'éducation catégories 1 à 3</u> - <u>en modulation</u> (hor. ann. = ou > 1186 h) - <u>en tps partiel annualisé</u> (hor. ann. < 1186 h)	39 semaines au maximum	3,4 semaines (ou 20 jrs ouvrables) minimum	39 semaines au maximum	3,4 semaines (ou 20 jrs ouvrables) minimum		9,6 semaines (ou 58 jours ouvrables)	TC : 1 436 h T. incomplet : à proratiser*

* Voir méthode de proratisation page précédente.

	Salariés travaillant sous le régime de la modulation		Salariés travaillant sous le régime du temps partiel annualisé		Salariés travaillant en régime normal	les semaines (ou les jours) de congés payés	le nombre d'heures de travail effectif
	les semaines de travail	les semaines à « 0 h »	les semaines de travail	les périodes « non travaillées »	les semaines de travail		
<u>Personnels d'éducation</u> Catégorie 4 - en modulation - en temps partiel annualisé	42 semaines au maximum	3,7 semaines (22 jours ouvrables)	42 semaines au maximum	3,7 semaines (22 jours ouvrables)		6,3 semaines (ou 38 jours ouvrables)	TC : 1 553 h T. incomplet : à proratiser
<u>Personnels d'éducation</u> catégorie 5 - en modulation - en temps partiel annualisé	44 semaines au maximum (soit 220 jours de travail)	2 (du fait de la répartition sur 220 jours)	44 semaines (soit 220 jours de travail)	2 (du fait de la répartition sur 220 jours)		6 semaines (ou 36 jours ouvrables)	TC : 1 610 h T. incomplet : à proratiser

QUELQUES RAPPELS UTILES

I - ACQUISITION des CONGES PAYES

Les salariés acquièrent leurs congés payés pendant une période légale appelée **PERIODE de REFERENCE** : elle va du **1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante**. Notre accord de branche du **15 Juin 1999 n'a pas modifié cette période de référence**.

Le droit au congé existe dans la mesure où le salarié a été occupé chez le même employeur l'équivalent d'un minimum d'un mois de travail effectif (cette règle n'est pas applicable aux salariés sous contrat à durée déterminée : ils ont un droit à congé quelle que soit la durée du contrat).

Sont notamment assimilés à du travail effectif :

- les congés payés de l'année précédente,
- les congés de maternité,
- les périodes de maladie indemnisés par l'employeur (elles correspondent à la période de maintien de salaire prévue par les conventions collectives),
- les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue par accident du travail ou maladie professionnelle,
- les semaines à « 0 h » des salariés travaillant sous le régime de la modulation,
- les périodes « non travaillées » des salariés travaillant sous le régime du temps partiel annualisé.

II - DUREE des CONGES PAYES

Alors que la durée légale des congés payés est de 5 semaines (c'est-à-dire 30 jours ouvrables »), nos conventions collectives applicables dans l'enseignement privé en prévoient :

- pour les ASEM : 8,5 semaines (51 jours ouvrables) dont au moins 5 semaines consécutives pendant les vacances d'été (il faut y ajouter 3,5 semaines à « 0 h », dont au moins 2 pendant les vacances scolaires) ;
- pour les autres personnels AES (administratif, service, cantine) : 6 semaines (36 jours ouvrables), dont au moins 4 semaines consécutives pendant les vacances d'été ;
- pour les personnels d'éducation des catégories 1 à 3 : 9,6 semaines (58 jours ouvrables), dont au moins 5 consécutives pendant les vacances scolaires d'été (il faut y ajouter 3,4 semaines à « 0 h ») ;
- pour les personnels d'éducation de la catégorie 4 : 6,3 semaines (38 jours ouvrables), dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été (il faut y ajouter 3,7 semaines à « 0 h ») ;
- pour les personnels de la catégorie 5 : 6 semaines (36 jours ouvrables), dont au moins 4 consécutives pendant les vacances scolaires d'été ;
- pour les documentalistes : 7,5 semaines (45 jours ouvrables) pendant les vacances scolaires (il faut y ajouter 3,5 semaines à « 0 h »).

NOTEZ BIEN :

- qu'un salarié à temps partiel acquiert le même nombre de jours de congés qu'un salarié à temps plein, mais ces jours sont rémunérés comme ses journées habituelles de travail,
- qu'un salarié n'ayant pas travaillé durant toute la période de référence (entré en cours d'année dans l'entreprise, ou ayant eu des congés de maladie non indemnisés par l'employeur par exemple) n'a acquis qu'une partie des congés payés. Voir l'incidence au § V.

III - DECOMPTE des CONGES PAYES

Les congés payés se calculent en jours ouvrables. Seuls le dimanche et les jours fériés ne sont pas des jours ouvrables.

Le premier jour à décompter est le premier jour qui aurait été normalement travaillé si le salarié n'était pas parti en congés.

Exemples pour un salarié qui part en congés un vendredi soir :

- s'il travaille habituellement du lundi au vendredi inclus, ses congés sont décomptés à partir du lundi matin suivant
- s'il travaille habituellement du lundi au samedi midi inclus, ses congés sont décomptés à partir du samedi matin
- s'il ne travaille habituellement que le jeudi et le vendredi, ses congés sont décomptés à partir du jeudi matin suivant.

IV - ORGANISATION des CONGES PAYES

C'est l'employeur qui décide des dates des congés dans le respect des textes en vigueur.

Jusqu'à présent, **les congés ne pouvaient se prendre qu'à l'issue de la période légale de référence**, c'est-à-dire qu'après avoir été « capitalisés ». Les congés « par anticipation » n'étaient possibles qu'avec l'accord du salarié.

La Loi Aubry II a assoupli cette règle : **désormais les congés peuvent être pris « dès l'ouverture des droits » (art. L 223-2 du Code du Travail).**

Ainsi, un salarié qui entre dans votre école le 1er septembre, peut prendre aux vacances de février les congés qu'il a acquis depuis le 1^{er} septembre.

Autre incidence de l'annualisation du temps de travail :

- notre accord de branche n'ayant pas modifié la période d'acquisition des congés payés, qui reste donc celle du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante,

- et le décompte du temps de travail se faisant sur l'année scolaire, **la période intermédiaire 1er Juin 2008 - 31 Août 2008** devra être prise en compte comme indiqué ci-après sauf pour les ASEM et les personnels d'éducation (en effet ils ont toujours bénéficié de congés par anticipation : lorsqu'ils entraient dans une école au début de l'année scolaire ils bénéficiaient, au cours de cette même année scolaire, de la totalité des congés payés d'une année alors qu'en réalité ils n'en avaient acquis qu'une partie...) et pour les salariés « ex-intermittents » (pour eux aussi dès leur entrée il leur était compté 6 semaines de congés payés qu'ils prenaient effectivement durant l'année scolaire).

1 – SALARIE PRESENT CHEZ VOUS AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD DE BRANCHE SUR L'ARTT (donc avant le 1.01.2000) ET QUI PART LE 31 AOUT 2008.

1.06.2007 31.05.2008

[_____]

période légale de référence

(= période d'acquisition des congés)

1.09.2007 31.08.2008

[_____]

période de décompte du temps de travail

(= annualisation du temps de travail)

et période de prise des congés acquis entre le 1.06.2007 et le 31.05.2008

1.09.2007 31.05.2008 31.08.2008

[_____]

dans le cadre de l'annualisation = **paiement des congés**
acquis entre le 1.06.2007 et le 31.05.2008

CONCLUSION :

Entre le 1.06.2008 et le 31.08.2008, votre salarié a acquis des congés.

Du fait du décompte du temps de travail et de la rémunération sur l'année scolaire, ces congés ne lui ont pas été payés. Ils sont donc à régler au moment où il vous quitte.



1 - pour la période de fermeture correspondant à la durée légale, le salarié peut bénéficier de l'indemnisation au titre du chômage partiel (sauf s'il a acquis des congés chez un précédent employeur). Le dossier est à demander à la DDTE ;

2 - pour la période de fermeture imposant au salarié une absence supérieure aux 4 semaines légales, l'employeur doit verser une indemnité égale à l'indemnité de congés payés (maintien du salaire).

Pour ce cas particulier, prendre contact avec l'U.D.O.G.E.C.

* * * *

Exemple n° 1 : CALENDRIER d'un PERSONNEL de SERVICE, ou ADMINISTRATIF en contrat modulé 28-35 h (35 h par semaine pendant 42 semaines) qui travaille les lundi – mardi – mercredi – jeudi – vendredi

Pour établir son calendrier annuel, vous **tiendrez compte des 2 paramètres suivants** :

1. le nombre de jours de congés payés et de semaines à « 0 h »
 - les personnels de service et administratifs bénéficient de 6 semaines de congés payés (soit 36 jours ouvrables)
 - les semaines à « 0 h » ne sont pas déterminées par l'accord d'ARTT mais au sein de chaque établissement; en fonction des besoins
2. le temps de travail effectif à accomplir (JFE) obtenu à partir de son horaire contractuel
JFI : 35 h x 42 semaines = 1 470 h

I – LE NOMBRE DE JOURS

- 36 jours ouvrables de congés payés (6 semaines de 6 jours)
- auxquels vous ajouterez des jours ouvrables à « 0 h »

Exemple de fixation de ces jours :

vacances de la Toussaint :	5 jours ouvrables à « 0 h »
vacances de Noël :	7 jours ouvrables à « 0 h »
vacances de février :	5 jours ouvrables. à « 0 h »
vacances de printemps : (CPA°)	<u>6 jours</u> ouvrables de congés payés <u>par anticipation</u>

TOTAL 17 jours ouvrables à « 0 h » et 6 jours ouvrables de congés payés pris par anticipation.

Il reste à fixer 30 jours ouvrables de congés payés (36 – 6) et des jours ouvrables à « 0 h ».

II – LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF (c'est-à-dire hors jours fériés)

Pour un PSAE à temps complet, le temps de travail effectif est de 1 565 h. Votre salarié étant à temps incomplet, il y a lieu de déterminer son temps de travail effectif selon la formule :

$$1\ 565 \times 1\ 470 / 1\ 610 = 1\ 428,91\ h$$

Entre le jour de la rentrée scolaire 2008 (2.09.2008) et la veille de la rentrée scolaire 2009 (2.09.2009), votre salarié doit donc accomplir réellement 1 428,91 h.

III – COMMENT AVONS-NOUS ETABLI CE MODELE DE CALENDRIER ?

Dans cet exemple, les 35 h sont réparties comme suit : 8 h les lundi, mardi, jeudi, vendredi et 3 h le mercredi.

Nous avons inclus la journée de solidarité : 6,39 h (7 h x 1 470 / 1 610) et nous l'avons positionnée sur un jour à « 0 h » des vacances de février.

Nous avons prévu son départ en **congés payés le 10 Juillet 2009 au soir et sa reprise du travail le jeudi 20 août 2009** (au total 30 jours ouvrables de congés payés + 1 jour à « 0 h »).

Lorsqu'il partira en vacances, le 10 Juillet au soir, il aura accompli 1 369,39 h.

A son retour, il lui restera à accomplir 59,52 h (1 428,91 – 1 369,39), ce qui est réalisable.

Attention, ce n'est qu'un exemple. Vous établirez votre calendrier selon vos besoins réels (par exemple en prévoyant des jours de travail pendant certaines petites vacances, ce qui a pour conséquence de prolonger les vacances d'été, ...).

Exemple n° 2 : CALENDRIER d'un PERSONNEL DE SERVICE (restauration) en « temps partiel annualisé » (20 h par semaine pendant 37 semaines) qui travaille lundi – mardi – jeudi – vendredi

Le contrat de travail de ce salarié est établi pour 740 h (20 h x 37 semaines).

L'aménagement de son temps de travail prend la forme du temps partiel annualisé

- 37 semaines de travail : s'agissant d'un personnel de restauration, c'est un maximum.
- 6 semaines (36 jours ouvrables) de congés payés
- Le reste (52 – 43) constitue des périodes non travaillées

L'organisation de son travail est simple : pendant les 37 semaines, il travaille 20 h par semaine.

Pour établir son calendrier annuel, vous tiendrez compte des **deux paramètres suivants** :

1. un nombre de jours de congés payés fixés par l'accord
2. un temps de travail effectif à accomplir.

I – LE NOMBRE DE JOURS

- 36 jours ouvrables de congés payés
- auxquels vous ajouterez les « jours ouvrables non travaillés » (JNT)

Exemple de positionnement de ces jours :

vacances de la Toussaint : 8 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)

vacances de Noël : 10 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)

vacances de février 11 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)

vacances de printemps 6 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)

+ 5 jours ouvrables de congés payés par anticipation (CPA)

TOTAL 35 jours ouvrables « non travaillés » et 5 jours ouvrables de congés payés pris par anticipation.

Il reste à fixer **31 jours ouvrables de congés payés et des jours ouvrables « non travaillés »**.

II – LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF (c'est-à-dire hors jours fériés)

Pour ce personnel, le temps de travail effectif temps complet à accomplir est de 1 565 h. Votre salarié étant à temps partiel, il y a lieu de déterminer son temps de travail effectif selon la formule : $1\ 565\ h \times 740\ h / 1\ 610\ h = 719,32\ h$

Entre le jour de la rentrée 2008 (2.09.2008) et la veille de la rentrée scolaire 2009 (2.09.2009), votre salarié devra donc avoir accompli ses 719,32 h.

III – COMMENT AVONS-NOUS ETABLI CE MODELE DE CALENDRIER ?

Dans cet exemple, les 20 heures hebdomadaires sont réparties de façon régulière : 5 h les lundi, mardi, jeudi et vendredi.

Nous avons inclus la journée de solidarité, soit 3,22 h ($7\ h \times 740 / 1610$) et nous l'avons positionnée sur un jour non travaillé des vacances de février 2009.

Il est prévu que le salarié partira **en congés payés le 3 Juillet 2009 au soir et qu'il reprendra son travail le vendredi 28 Août 2009** (au total 31 jours ouvrables de congés payés et 7 jours non travaillés –JNT–).

Lorsque le salarié partira en congés payés le 3 juillet au soir, il aura accompli 703,22 h. Il lui restera à accomplir 16,10 h, ce qui est réalisable entre le 28 août et le jour de la rentrée 2009.



Attention, ce n'est qu'un exemple. Vous établirez votre calendrier selon vos besoins réels (par exemple en prévoyant des jours de travail pendant certaines petites vacances, ce qui a pour conséquence de prolonger les vacances d'été, ...).

**Exemple n° 3 : CALENDRIER d'un PERSONNEL d'ÉDUCATION
de catégorie 1 (ou 2 ou 3) en « temps partiel annualisé » (qui travaille 24 h
par semaine pendant 37 semaines les lundi – mardi – jeudi – vendredi)**

Le contrat de travail de ce salarié est établi pour 888 h (24 h x 37 semaines).

L'aménagement de son temps de travail prend la forme du temps partiel annualisé :

- 37 semaines de travail,
- 9,6 semaines (58 jours ouvrables) de congés payés,
- Un minimum de 3,4 semaines (20 jours ouvrables) non travaillées. (minimum prévu par accord ARTT)

L'organisation de son travail est simple : pendant les 37 semaines, il travaille 24 h par semaine.

Pour établir son calendrier annuel, vous tiendrez compte des **deux paramètres suivants** :

1. un nombre de jours de congés payés fixés par l'accord,
2. un temps de travail effectif à accomplir.

I – LE NOMBRE DE JOURS

- 58 jours ouvrables de congés payés
- auxquels il faut ajouter **un minimum** de 20 jours ouvrables non travaillés (JNT).

Exemple de positionnement de ses congés payés et des périodes non travaillées

vacances de la Toussaint :	8 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)
vacances de Noël :	10 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)
vacances de février	8 jours ouvrables « non travaillés » (JNT)
	+ 3 jours ouvrables de congés payés par anticipation (CPA)
vacances de printemps :	<u>11 jours ouvrables</u> de congés payés <u>par anticipation</u> (CPA)
	TOTAL 26 jours ouvrables « non travaillés » et 14 jours ouvrables de congés payés pris par anticipation. (CPA)

Il reste à fixer **44 jours ouvrables de congés payés (58 – 14)**.

II – LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF (c'est-à-dire hors jours fériés)

Pour ce personnel d'éducation, le temps de travail effectif temps complet à accomplir est de 1 436 h. Votre salarié étant à temps partiel, il y a lieu de déterminer son temps de travail effectif selon la formule : $1\ 436\ h \times 888\ h / 1\ 482\ h = 860,44\ h$.

Entre le jour de la rentrée 2008 (2.09.2008) et la veille de la rentrée scolaire 2009 (2.09.2009), votre salarié devra donc avoir accompli ses 860,44 h.

III – COMMENT AVONS-NOUS ETABLI CE MODELE DE CALENDRIER ?

Dans cet exemple, les 24 heures hebdomadaires sont réparties de façon régulière : 6 h les lundi, mardi, jeudi et vendredi. Nous avons inclus la journée de solidarité, soit 4,19 h (7 h x 888/1 482) et nous l'avons positionnée sur un jour « non travaillé » des vacances de février.

Il est prévu qu'il partira en **congés payés le 3 Juillet 2009 au soir et qu'il reprendra son travail le vendredi 28 Août 2009** (au total 44 jours ouvrables de congés payés).

Le surveillant aura accompli 844,19 h lorsqu'il partira en congés d'été le 3 Juillet au soir. Il lui restera 16,25 h à accomplir sur les 3 jours précédant la rentrée de septembre 2009.



Attention, ce n'est qu'un exemple. Vous établirez votre calendrier selon vos besoins réels (par exemple en prévoyant des jours de travail pendant certaines petites vacances, ce qui a pour conséquence de prolonger les vacances d'été, ...).