

Congés payés

Durée des congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés, sans condition minimale d'activité. Soit 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, soit 30 jours (ou 5 semaines) pour 12 mois de travail (peu importe le type de contrat de travail ou si le salarié est à temps plein ou à temps partiel). Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception des dimanches et jours fériés chômés. Certaines périodes de congés et les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail (jours RTT) sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés.

Lorsque le nombre de jours ouvrables du congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Période de prise des congés

En l'absence d'accord collectif, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut nécessairement la période du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, deux mois au moins avant son ouverture. Les congés acquis au titre de l'année de référence antérieure doivent normalement être épuisés au 30 avril de l'année en cours. Le report de congés d'une année sur l'autre n'est généralement pas admis, sauf cas particuliers.

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (c'est-à-dire 4 semaines, sauf dérogation pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou présence au foyer d'une personne en situation de handicap ou d'une personne âgée dépendante). La cinquième semaine doit être prise séparément. Doivent

être pris au minimum deux semaines d'affilée entre le 1er mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur. Mais il faut l'accord des salariés concernés, sauf si le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement. Sauf accord collectif différent, les salariés bénéficient d'1 jour supplémentaire s'ils prennent une fraction du congé principal comprise entre 3 et 5 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et de 2 jours supplémentaires si cette fraction est au moins égale à 6 jours.

Si le fractionnement du congé principal est réalisé à la demande du salarié, l'employeur peut lui demander expressément de renoncer au bénéfice des jours supplémentaires. À défaut, les jours supplémentaires sont dus.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Dates des congés

L'ordre des départs est fixé par accord collectif qui fixe les critères ou, à défaut, par l'employeur qui doit alors prendre en compte certains critères imposés (famille, ancienneté...). Dans ce cas, les représentants du personnel doivent être consultés.

Les dates de départ arrêtées doivent être communiquées à chaque salarié au moins un mois à l'avance (sur leur lieu de travail). Les dates ne peuvent pas être changées dans ce délai d'1 mois, sauf délai plus court fixé par accord collectif ou circonstances exceptionnelles.

FICHE ÉCRITE EN COLLABORATION
AVEC NVO DROITS
> <https://droits.nvo.fr> <