

VOS DROITS

CONGÉS :
**congés
payés**



VOS DROITS

SALARIÉ·ES DES TRÈS PETITES ENTREPRISES (- DE 11 SALARIÉ·ES)

CONGÉS

Congés payés

Durée des congés payés

Tout·e salarié·e 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 douze mois de travail (peu importe le type de contrat de travail ou si la ou le salarié·e 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·se fixe, après consultation des représentant·es du personnel, la période ordinaire des congés dans l'entreprise. Cette période, qui inclut nécessairement la période du 1^{er} 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 vingt-quatre jours ouvrables (c'est-à-dire quatre semaines, sauf dérogation pour les salarié·es 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 1^{er} mai et le 31 octobre.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur·se. Mais il faut l'accord des salarié·es concerné·es, sauf si le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement. Sauf accord collectif différent, les salarié·es bénéficient d'un jour supplémentaire s'ils prennent une fraction du congé principal comprise entre trois et cinq jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et de deux jours supplémentaires si cette fraction est au moins égale à six jours. Si le fractionnement du congé principal est réalisé à la demande du ou de la salarié·e, 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 représentant·es du personnel doivent être consulté·es.

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