

LES CONGES PAYES

Chaque salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés maximum par an (2,5 jours de congés payés par mois de travail effectif). Une semaine sans jour férié compte 6 jours ouvrables

Organisation des départs en congés

C'est l'employeur qui fixe les dates et l'ordre des départs en congés (sauf s'il est fixé par convention, accord collectif ou usage).



Le congé principal doit être pris pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre,



Il doit être de 12 jours minimum à 24 jours maximum continus.

- Les autres jours peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

L'employeur doit :

- Informer les salariés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant le 1^{er} mai.
- Communiquer l'ordre des départs en congés à chaque salarié au moins un mois avant son départ et afficher cet ordre dans les locaux accessibles aux salariés.

L'employeur ne peut pas imposer des congés payés sans respecter ce délai de prévenance. L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Remarque : Il appartient à l'employeur de se réserver la preuve que les dates de congés payés ont bien été posées dans les délais impartis.

Cependant, l'employeur ne peut pas imposer à son salarié de prendre des congés payés par anticipation.

Décompte des congés payés pris

- Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler.
- Tous les jours ouvrables jusqu'à la reprise sont décomptés comme congés payés pris.
- Le dernier jour ouvrable de la période de congés doit être décompté comme jour de congé même s'il n'est pas travaillé.

Ce principe de décompte des congés s'applique que ce soit l'horaire de travail du salarié y compris aux salariés à temps partiel.



Interdiction de travailler pendant les congés

Le salarié ne peut renoncer à ses congés payés ni les utiliser pour exercer une autre activité professionnelle. A son compte ou chez un autre employeur.



Interdiction de rémunérer les congés non pris

Le salarié et l'employeur ne peuvent pas convenir de remplacer la prise du congé par le paiement d'une indemnité.

Pour tenir compte des spécificités de chaque profession et permettre une certaine souplesse dans la gestion des congés payés, les dispositions du code du travail renvoient souvent aux conventions collectives.

**Nous sommes donc à votre disposition
pour répondre à toutes vos questions.**