

## CONGES PAYES

### **Eléments principaux de la loi.      Source : Code du Travail 2009**

Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail. Un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé est équivalent à quatre semaines ou 24 jours de travail.

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

Sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de congés payés, de maternité/paternité/adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'un an ininterrompu.

Le décompte de la durée d'absence pour congés payés annuels se fait sur les six jours ouvrables de la semaine.

Dans Trescal : Jours ouvrables = lundi à samedi. Jours ouvrés = lundi à vendredi.

Le 1<sup>er</sup> jour ouvrable de congé est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le jour chômé dans l'entreprise. Ce qui veut dire que le point de départ du congé est toujours un jour ouvré. Mais si le dernier jour de congé tombe un jour ouvrable non travaillé (samedi), ce jour compte pour le calcul du congé.

Les jours fériés ne sont pas considérés comme jours ouvrables s'ils sont habituellement chômés dans l'entreprise (samedi pour Trescal). Un samedi cesse donc d'être un jour ouvrable s'il coïncide avec un jour férié. Dans ce cas, il ne sera pas pris en compte pour déterminer la durée du congé. La cour de cassation considère alors que le congé doit être prolongé d'un jour.

Un salarié ne peut prétendre obtenir ultérieurement des jours de congé, même non rémunérés, pour compenser la maladie survenue pendant son congé.

La période de prise de congés payés comprend dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année mais peut s'étendre sur toute l'année.

Il ne subsiste des anciennes pratiques que l'obligation d'accorder deux semaines de congé continu au cours de la période d'été allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, 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.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (sauf dérogation pour contraintes géographiques particulières). La cinquième semaine doit donc être prise en principe non accolée au congé principal. Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal (donc hors 5<sup>ème</sup> semaine et jours spéciaux pour ancienneté) est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Lorsque ce congé est fractionné, les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

La renonciation à ce droit ne se présume pas (= n'est pas supposé).

