



LES CONGES PAYES ET FRACTIONNEMENT

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2 jours ouvrables et demi par mois de travail effectif accompli chez le même employeur entre le 1^{er} Juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. (Que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel).

Le calcul des droits à congés payés d'un salarié qui a travaillé 12 mois est donc simple : il a droit à 30 jours ouvrables. Cette durée est exprimée en jours ouvrables, c'est-à-dire samedi inclus, même si l'office de tourisme ferme le samedi et le dimanche, à la seule exception des dimanches et des jours fériés.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés acquis comporte une demi-journée, il est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

Enfin il est possible de transposer le nombre de jours ouvrables de congés en jours compris dans l'horaire hebdomadaire du salarié (« jours ouvrés »), selon la règle de trois suivante:

Nombre de jours ouvrables x nombre de jours travaillés par semaine

6

Le résultat n'est pas arrondi à l'unité supérieure.

Fractionnement

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables.

Ces jours peuvent être pris en accord avec l'employeur, en une ou plusieurs fois. Un fractionnement qui ne peut être imposé par l'employeur.

Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables doit être obligatoirement prise en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Les jours restant dus pris en dehors de cette période, donnent lieu à des congés supplémentaires. (Article 25 CCN) :



- Chaque fractionnement compris entre 3 et 5 jours donne droit à une journée supplémentaire ;
- chaque fractionnement au-delà de 5 jours donne droit à 2 journées supplémentaires.

La condition d'une durée minimum de travail supprimée

Jusqu'à présent l'ouverture du droit à congés payés, était subordonnée à un travail minimum de 10 jours de travail effectif chez le même employeur, au cours d'une certaine période. **A compter du 1^{er} Juin 2012**, le salarié bénéficiera d'un droit à congés payés sans justifier de durée minimale de travail.

Période et ordre des départs en congé

Période de congé : elle est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail et doit comprendre dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Dans l'absolu, c'est à l'employeur qu'il revient de fixer la date de départ en congé du personnel. Il se doit toutefois de tenir compte **dans la mesure du possible** de la Des souhaits des salariés et notamment de leur situation familiale pour fixer ces dates. Les dates sont définies dans le courant du 1^{er} trimestre. Elles ne peuvent être modifiées dans un délai d'un mois avant la date de départ prévue.