

AFFICHAGES ET ECRITS RELATIFS AUX CONGES PAYES

LE CONGE PRINCIPAL DE 4 SEMAINES

Fin Février, le chef d'entreprise informe les salariés de la période de prise de congés.

Cette période est fixée par la convention collective ou, à défaut, par la loi (elle contient obligatoirement la période 1er Mai - 31 Octobre). Le chef d'entreprise ne peut imposer une prise des congés en dehors de cette période.

Le chef d'entreprise profite de cette obligation d'information pour **demander au personnel, par écrit**, d'exprimer ses souhaits quant aux dates de congés à choisir dans cette période.

Information individuelle et affichage de l'ordre des départs un mois à l'avance

Chaque salarié est informé des dates de congés au moins un mois à l'avance. *L'ordre des départs est affiché sur les lieux de travail.*

Le chef d'entreprise fixe l'ordre des départs en congés, dans le respect de l'ordre fixé le cas échéant par la convention collective, après consultation des délégués du personnel.

Le chef d'entreprise et le salarié doivent respecter l'ordre et les dates de départ en congés ainsi arrêtés. Toute modification dans ce délai d'un mois est prohibée **sauf accord écrit des parties** ou circonstance exceptionnelle (exemple : mise en redressement judiciaire, commande importante inattendue en vue de sauver l'entreprise).

Le fractionnement du congé principal

Le congé continu maximal est fixé à 24 jours ouvrables (4 semaines consécutives).

Le congé continu minimal ne peut être inférieur à 12 jours ouvrables (deux semaines). Lorsque le salarié a acquis moins de 12 jours ouvrables de droits à congés, ces jours doivent être pris en continu.

Les congés compris entre 12 et 24 jours ouvrables peuvent ainsi être fractionnés en une ou plusieurs fois.

Jours supplémentaires pour fractionnement :

Sauf renonciation écrite du salarié, lorsque le nombre de jours fractionnés pris en dehors de la période 1er Mai - 31 Octobre est :

- au moins égal à 6, le salarié a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires,*
- compris entre 3 et 5, le salarié bénéficie d'un jour ouvrable de congé supplémentaire.*

Fermeture annuelle de l'établissement

Le chef d'entreprise a la faculté de fermer son établissement pendant la période de congés annuels après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel à défaut. Les salariés qui n'ont pas acquis suffisamment de jours de congés à la date de fermeture peuvent être indemnisés au titre du chômage partiel.

LA 5ème SEMAINE

Elle n'est pas concernée par les dispositions ci-dessus relatives au fractionnement. Elle peut être fractionnée et placée en dehors de la période 1er Mai - 31 Octobre. Elle ne peut cependant être accolée au congé principal de 4 semaine.