

## LES DATES DE CONGES ET LE FRACTIONNEMENT

### Les dates de congés

La période de congé est fixée par la convention collective ou par l'employeur et comprend obligatoirement la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre.

L'ordre et les dates des départs sont fixés par l'employeur, après consultation des représentants du personnel. L'employeur doit tenir compte des contraintes familiales des salariés. Les conjoints au sein d'une même entreprise ont droit, par exemple, à des congés simultanés. *Il en est de même des concubins ayant signé un pacte civil de solidarité.*

Une prise de congé sans l'accord de l'employeur peut être un motif réel et sérieux de licenciement. Tout comme le départ prématuré ou le retour tardif.

Les dates de congés doivent être communiquées aux salariés, au moins un mois avant leur départ et ne peuvent plus être modifiées, passé ce délai.

La durée du congé des salariés à temps partiel est calculée selon les mêmes modalités que pour les salariés à temps plein. Le nombre d'heures travaillées par jour n'intervient donc pas. *M. Martin, qui travaille trois heures par jour, aura droit à trente jours de congé s'il totalise douze mois de travail effectif dans l'entreprise.*

### Le fractionnement des congés

Un salarié ne peut pas prendre plus de 24 jours ouvrables consécutifs de congé. La « cinquième semaine » est donc obligatoirement prise séparément.

Le fractionnement des congés, qui exige l'accord écrit du salarié, obéit à des règles complexes :

- Si la durée du congé ne dépasse pas douze jours, ce congé ne peut être fractionné.
- Le salarié doit prendre au moins douze jours de congé continu entre le 1er mai et le 31 octobre.
- Les congés pris en dehors de cette période, (c'est-à-dire entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril) à l'exception de la cinquième semaine, donnent droit à des jours supplémentaires :
  - deux jours supplémentaires si le congé hors période dépasse six jours,
  - un jour supplémentaire s'il est compris entre trois et cinq jours.

Ces jours supplémentaires sont dus, que le fractionnement soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Exemple sur la base de trente jours au total.

M. Martin prend quatre semaines en juillet et une semaine en février. Il n'a droit à aucun jour.

M. Dupont prend trois semaines en juillet et deux semaines en février. Il a droit à deux jours de congé supplémentaires.

M. Durand prend vingt jours en juillet, cinq jours en février, cinq jours en avril. Sur les dix jours pris hors période (entre le 01/11 et le 30/04), seuls quatre jours sont comptabilisés puisque les six jours de la cinquième semaine ne donnent pas droit à des jours supplémentaires. M. Durand a droit à un jour supplémentaire.