



L'année de référence pour l'acquisition des droits aux congés payés est du 1er juin de l'année précédente au 30 mai de l'année en cours. Le congé annuel s'acquiert à raison de **2,5 jours ouvrables par mois** de travail effectif.

Les congés doivent être pris entre le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante. Les congés non pris durant cette période ne peuvent être reportés ni indemnisés, sauf pour alimenter un compte épargne temps (CET, 6 jours ouvrables par an maximum).

Sont également comptés comme du temps de travail effectif, donc avec maintien du droit aux congés payés, les :

- Les périodes de **congés payés, les JRTT, les congés de maternité, de paternité et d'adoption**
- **Accident du travail** ou **maladie professionnelle** (limité à un an d'arrêt consécutif)
- Les **arrêts maladie** (2 jours pour les arrêts maladie pour cause non professionnelle et 2,5 jours pour les arrêts maladie pour cause professionnelle).
- Les **absences autorisées** pour circonstances de famille
- Les **formations économiques, sociales et syndicales**
- La **journée de préparation à la défense nationale**



Modalités :

Les **dates et l'ordre des départs** en congé sont **établis par l'employeur en tenant compte**, dans la mesure du possible, **des désirs exprimés par le salarié et de sa situation familiale** (enfants en âge scolaire, membres d'une même famille, vacances du conjoint). **Le salarié indique sur le planning les dates de congés souhaitées** (3 propositions) en tenant compte des éventuelles semaines au cours desquelles la prise de congés n'est pas envisageable.

Le **congé principal** (du 1er mai au 31 octobre) favorise la prise de 4 semaines avec, dans la mesure du possible, un seul fractionnement permettant la prise d'**au moins 3 semaines consécutives**. Le planning des congés d'été est **affiché au plus tard le 1er avril**.

Pour les **congés d'hiver** (du 1er novembre au 30 avril), les critères et les modalités sont identiques. Le planning est **affiché au plus tard le 1er octobre**.

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**.

Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de la direction, prendre une partie de leurs congés payés par anticipation.



RESTEZ CONNECTÉS
Avec la CFTC



Site internet



Facebook



Instagram



TikTok



Une question ?
DEMANDEZ À
Claire !

