|  |  |
| --- | --- |
|  | **FICHE TECHNIQUE****Ordre des départs en congé / Fractionnement des congés** |

**CODE DU TRAVAIL**

**Article L3141-13**

*La période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail. Elle comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.*

*A défaut de convention ou accord collectif de travail, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d’entreprise.*

**CCN 51**

**09.03.1 - Période de congé**

*La période normale des congés annuels s'étend, pour chaque année, du 1er Mai au 31 octobre, sauf accord particulier conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires.*

***Toutefois, les salariés pourront être autorisés à prendre leur congé à toute autre époque de l'année si les besoins du service le permettent.***

*La durée minimum des congés payés annuels pris de façon consécutive est fixée à 18 jours ouvrables pour les salariés bénéficiant d'un droit à congé payé annuel de 30 jours ouvrables. Les dérogations devront être motivées et revêtir un caractère exceptionnel sauf lorsqu'elles répondront aux demandes formulées par les salariés concernés.*

Comme préciser il est possible de prendre ses congés hors de la période de référence, la seule contrainte est de prendre au moins 3 semaines (18 jours ) consécutifs.

La raison de service pour refus de congé doit être justifié par l’employeur je vous conseille de vous appuyer sur la phrase en gras qui dit explicitement qu’il est possible de prendre ses congés hors de la période de référence. Argumenter que l’été n’est pas une période creuse d’activité pour vous et que de toute façon la majorité des congés sont pris pendant la période. Si il dit que ce n’est pas légal demandée lui les textes.

**CCN51**

**09.03.3 - Ordre et date des départs**

*Le 1er mars de chaque année, l'employeur ou son représentant établit, affiche et communique aux salariés l'état des congés annuels (c'est-à-dire l’ordre et les dates des départs), après avis des Délégués du Personnel. Le Comité d'Entreprise doit être également consulté sur le plan d'étalement des congés.*

*Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'ordre des départs est arrêté en tenant compte notamment :*

* *des nécessités du service ;*
* *du roulement des années précédentes ;*
* *des charges de famille :*

*• il sera tenu compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public,*

*• des conjoints travaillant dans le même établissement ou le même organisme ont droit à un congé*

*simultané,*

*- de la durée des services dans l'établissement ou l'organisme.*

*- ainsi que le cas échéant de l’activité chez un ou plusieurs employeurs pour les salariés travaillant à temps partiel.*

**09.03.4 - Fractionnement du congé**

*Lorsqu'une partie du congé payé est prise en dehors de la période légale, il est fait application des dispositions légales et réglementaires relatives au fractionnement du congé.*

Comme préciser ci dessus, après consultation des DP et du CE c’est bien l’ordre départs en fonction des demandes qui est décider par l’employeur  en fonction des demandes.

**Sous-section 2 : Règles de fractionnement et de report.**

**Article L3141-17**

*La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.*

*Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.*

**Article L3141-18**

*Lorsque le congé ne dépasse pas douze jours ouvrables, il doit être continu.*

*Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.*

**Article L3141-19**

*Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins douze jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.*

*Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.*

*Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours.*

*Les jours de congé principal dus en plus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.*

*Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.*

**Article L3141-20**

*Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.*

La règle du fractionnement est un peu compliqué, le fractionnement donne un ou 2 jours de congé supplémentaires ces jour sont attribué si tout ou parti de la **4éme** semaine de CA est prise après le 31 octobre, la 5eme semaine ne donne pas droit à jours supplémentaire.

Cependant l’employeur peut donc être réticent accepté ce fractionnement pour éviter de donner ces jours supplémentaire l’article **L3141-19** prévoit donc qu’il est possible de renoncer par écrit aux jours de fractionnement "*Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article, soit après accord individuel »*

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Pour défendre vos droits et faire aboutir vos revendications** **Contactez la CGT / Syndiquez vous****Contact : Mathieu PIOTRKOWSKI Délégué Syndical Central CGT APF**mathieupiotr@wanadoo.fr 🕿 06 72 19 39 76🖳 [www.cgtapf-cn.fr](http://www.cgtapf-cn.fr) Unknown.jpeg <https://www.facebook.com/cgtapf.cgt> |