|  |
| --- |
| Réflexion 03 – Organiser et calculer les droits aux congés payés |
| Durée : 20’ | **Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni** | Source |

**Travail à faire 1**

Lisez les documents un et 2 et répondez aux questions suivantes :

1. L’employeur est-il libre de fixer seul l’ordre des départs en congés payés ?
2. Peut-il imposer à ses salariés de fractionner les congés payés ?
3. Quelles peuvent être les conséquences du fractionnement Recherchez sur internet ?
4. Tous les salariés ont-ils les mêmes droits ?
5. Calculez les droits aux congés payés dans l’**annexe**.

##### Doc. 1  À quelle date prendre les congés payés ?

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/

En l’absence de dispositions conventionnelles ou d’usage, l’ordre des départs en congé est fixé par l’employeur après avis des représentants du personnel, s’ils existent, et compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur activité chez un autre employeur.

Cas particuliers :

* Les conjoints et les personnes liées par un pacte civil de solidarité (PACS) qui travaillent dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.
* Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l’accord de l’employeur, prendre les congés qu’ils ont acquis sans attendre la fin de la période de référence.

L’ordre et la date du départ doivent être communiqués par l’employeur à chaque salarié et affichés au moins un mois à l’avance. Une fois fixée, cette date s’impose. Sauf circonstances exceptionnelles, elle ne peut être modifiée ni par l’employeur ni par le salarié dans le mois précédant la date prévue. La notion de « circonstances exceptionnelles » n’est pas définie par la loi ; en cas de litige, c’est aux tribunaux qu’il appartiendra d’apprécier l’existence ou non de telles circonstances (à titre d’illustration, on peut se reporter, par exemple, à [l’arrêt de la Cour de cassation du 15 mai 2008)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018809863&fastReqId=134683287&fastPos=1). Le salarié ne saurait prendre ses congés à une date ou pour une durée fixée unilatéralement par lui et partir sans une autorisation préalable de l’employeur.

##### Doc. 2  Fractionnement

La répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

* un maximum de 24 jour ouvrable peut être pris d’affilée (sauf dans certaines circonstances, la 5e semaine doit être donnée à part) ;
* le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu ;
* un congé de plus de 12 jours ouvrables peut être fractionné par l’employeur avec l’accord du salarié (ou des délégués du personnel s’il s’agit d’une fermeture de l’entreprise). Dans ce cas, 12 jours de congés doivent être pris en continu entre deux repos hebdomadaires entre le 1er mai et le 31 octobre, sauf accord collectif permettant la prise de tout ou partie de ces 12 jours en dehors de cette période ;
* l’employeur peut imposer le fractionnement de la 5e semaine, pour permettre une fermeture de l’entreprise.

**Annexe**

**Modalité de calcul des congés payés**

**=> 2,5 jours par mois entier travaillé en cas de virgule, arrondir à l’entier supérieur**

**=> mois incomplet => calcul en jours ou semaines travaillée sur la base de 4 semaines ou 20 jours de travail par mois**

Calculez dans les cas suivants les droits aux congés payés des salariés.

M. Dupont est embauché le 15 juillet (2 semaines de travail) ⇨ Droit aux congés : ....................................

M. Dupont est embauché le 23 novembre (1 sem. de travail) ⇨ Droit aux congés : ....................................

M. Dupont est embauché le 1 janvier ⇨ Droit aux congés : ....................................

M. Dupont est embauché le 15 septembre (2 sem. de travail) ⇨ Droit aux congés : ....................................

M. Dupont est embauché le 5 mai (15 jours de travail) ⇨ Droit aux congés : ....................................

**Réponses**

1. **L’employeur est-il libre de fixer seul l’ordre des départs en congés payés ?**
2. **Peut-il imposer à ses salariés de fractionner les congés payés**
3. **Rechercher les réponses sur internet quelles peuvent être les conséquences du fractionnement ?**
4. **Tous les salariés ont-ils les mêmes droits ?**
5. **Calculez dans les cas suivants les droits aux congés payés des salariés.**

**M. Dupont est embauché le 15 juillet**

**=> Droit aux congés : ....................................**

**M. Dupont est embauché le 23 novembre (1 semaine de travail)**

**=> Droit aux congés : ....................................**

**M. Dupont est embauché le 1 janvier**

**=> Droit aux congés : ....................................**

**M. Dupont est embauché le 15 septembre**

**=> Droit aux congés : ....................................**

**M. Dupont est embauché le 5 mai (15 jours de travail)**

**=> Droit aux congés : ....................................**