



POLITIQUE FAMILIALE

DROITS ET DÉMARCHES

Services à la personne : congés annuels

Ce sont les dispositions du code du travail qui s'appliquent en la matière.

DUREE

- Le salarié qui a travaillé une année complète entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours totalise 2,5 jours ouvrables/mois travaillé, soit 30 jours – ou 5 semaines – de congés annuels.
- Le salarié qui n'a pas travaillé toute l'année cumule des jours de congés au prorata des mois travaillés. Si le nombre de jours obtenu n'est pas égal à un nombre entier, le total est arrondi au nombre supérieur
ex. : 5 mois travaillés, soit 12,5 jours de congés cumulés (5 X 2,5) = 13 jours pour la durée totale du congé annuel.

CALENDRIER

- La date de départ en congé est fixée par l'employeur, dans un délai suffisamment long (2 mois, à rappeler dans le contrat de travail).
- Entre le 1^{er} mai et le 31 octobre le salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 2 semaines de congés continus.

Ces éléments peuvent être révisés uniquement avec l'accord des 2 parties.

Autres cas particuliers :

- Si les congés annuels ne dépassent pas 12 jours ouvrés (2 semaines), ils doivent être pris en continu et en totalité.
- Si les congés annuels dépassent 12 jours ouvrés, le solde restant au-delà des 12 jours peut être pris par accord des parties en continu ou non, en ou hors période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.
- A l'exclusion des employés aux travaux de ménage, l'employeur peut imposer une période de congé supérieure à celle à laquelle le salarié peut prétendre. Il lui verse alors une indemnité.

FRACTIONNEMENT ET JOURS DE CONGES SUPPLEMENTAIRES

Le salarié qui prend ses congés en dehors de la période du 1^{er} mai et 31 octobre peut bénéficier de journées de congé supplémentaires pour fractionnement :

- Le fractionnement est demandé par l'employeur : 1 jour ouvrable supplémentaire si le salarié reporte entre 3 et 5 jours de congés au-delà du 31 octobre ; 2 jours supplémentaires pour 6 jours ou plus.
- Le fractionnement est demandé par le salarié : l'employeur peut donner son accord contre renoncement aux jours supplémentaires de congés auxquels le salarié peut prétendre.
- 5^{ème} semaine de congés : cette semaine, fractionnée, n'ouvre droit à aucun jour de congé supplémentaire.

EN SAVOIR PLUS

Code du travail : articles L.7221-2 et R.7221-1

www.net-particulier.fr