**2024**

ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF A LA DEFINITION DE LA PERIODE DE PRISE DE CONGES PAYES

# ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF A LA DEFINITION DE LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES

Entre

L’Etablissement XY

Adresse

Représenté par

Agissant en qualité de ,

d’une part,

et

L’organisation syndicale xxx représentée par xxx en sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale xxx représentée par xxx en sa qualité de délégué syndical,

d’autre part.

**Préambule**

La Direction de l’Etablissement XY et les représentants du personnel attachés aux principes traduits dans les lois de non-discrimination et d’égalité de traitement, que ce soit en matière d’accès à l’emploi, de rémunération ou de formation professionnelle, ont toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’établissement.

Les parties s’engagent à ouvrir les négociations dans le but de définir la période de prise des congés payés.

Cette information a pour objectif de lever toute ambigüité et de permettre une application uniforme des dispositions et articles du présent accord, quel que soit le secteur de l’établissement.

**Article 1 – Cadre Juridique**

Le présent accord s’inscrit dans les dispositions relatives à l’application de la convention collective Nationales des Etablissements privés d’hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (convention étendue par arrêté du 27 février 1961) et du Code du Travail

**Article 2 - Champ d’application**

Le présent accord s’applique aux salariés de l’établissement en CDI ou en CDD, sans conditions d’ancienneté.

**Article 3 – Définition de la période d’acquisition des congés payés**

Le salarié acquiert des jours de congés payés par le biais d’un travail effectif accompli au cours de la période de référence.

La période de référence est la période comprise entre le 1er juin de l’année précédente et le 31 mai de l’année en cours. Ainsi, les droits à congés payés 2024 se calculent sur une période allant du 1er juin 2023 au 31 mai 2024.

La notion de travail effectif déterminant la durée du congé s’entend de toute journée au cours de laquelle le travail convenu a été assuré et ceci indépendamment de l’horaire de travail du salarié.

Chaque mois de travail effectif permet d’acquérir 2,58 jours de congés payés, sans que le salarié ne puisse acquérir plus de 31 jours de congés payés.

**Article 4 – Conditions de prise des congés payés**

La prise des congés payés ce fait jusqu’à lors du 01 mai de l’année N au 30 avril de l’année N+1.

Conformément à la CCN 51 et à la « loi Travail », la période de prise des congés payés est désormais fixée du **1er juin de l’année en cours au 31 mai de l’année suivante** afin d’aligner la période d’acquisition des congés payés avec la période de prise des congés payés.

Ainsi, les congés acquis sur la période du 1er juin 2023 au 31 mai 2024 seront à prendre du 1er juin 2024 au 31 mai 2025.

**Article 5 – Règles de prise des congés payés**

La CCN 51 et le Code du Travail prévoient une règle d’ordre public qui consiste à poser au cours de la période normale des congés annuels qui s’étend du 1er mai au 31 octobre, 18 jours ouvrables de congés payés.

Conformément à la « loi Travail » il est décidé de déroger aux 18 jours ouvrables en continu prévus par la CCN 51, toujours dans le respect de la règle d’ordre public, en fractionnant le congé qui doit être au moins égal à 12 jours ouvrables, puis un deuxième fractionnement de 6 jours consécutifs. Il est rappelé toutefois qu’il n’est pas possible, au regard de la convention, de prendre plus de 4 semaines en continu.

Le solde des congés annuels autre que le congé principal peut être pris jour par jour et décompté comme tel. Il est rappelé également que l’employeur laisse la possibilité aux salariés de prendre au maximum 2 congés payés décomptés en heures, sachant qu’un CP ouvre droit à 7 heures de congés en heures.

**Article 6 – Les demandes de congés payés.**

Chaque salarié devra déposer une demande de congés auprès de son supérieur hiérarchique par le biais de l’interface OCTIME Employés. Toutes demandes de congés payés devront être effectuées en respectant un calendrier défini par la Direction afin d’organiser l’activité de l’établissement et des services avec un absentéisme limité et une gestion des remplacements, qui pourra le cas échéant, modifier les horaires habituels de travail ou le cycle horaire du salarié afin de répondre à notre obligation de la continuité des soins et de la prise en charge des patients.

Le calendrier est ainsi défini :

|  |  |
| --- | --- |
| **Date butoir de demande de congés payés** | **Période de prise de congés payés** |
| 30 avril | du 1er juin au 30 septembre |
| 31 août | du 1er octobre au 31 janvier |
| 31 décembre | du 1er février au 31 mai |

Toutes demandes de congés payés pourront être effectuées en dehors de ce calendrier en respectant un **délai de prévenance de 21 jours avant la date du départ**, et sera traité par le supérieur hiérarchique en priorisant les demandes anticipées respectant les dates butoirs de demande de congés payés.

Chaque cadre devra également respecter un **délai de réponse de 7 jours avant la date du congé.**

A défaut de réponse dans le délai mentionné, la demande de congés est réputée acceptée.

Les demandes tardives ou les modifications des congés prévues sont administrées par le responsable hiérarchique en première intention ou son remplaçant ou à défaut le Service des Ressources Humaines et en cas de conflit par la Direction de l’établissement.

Les congés pour événements familiaux légaux, conventionnels ou absences exceptionnelles sont exclus du planning prévisionnel et de sa gestion.

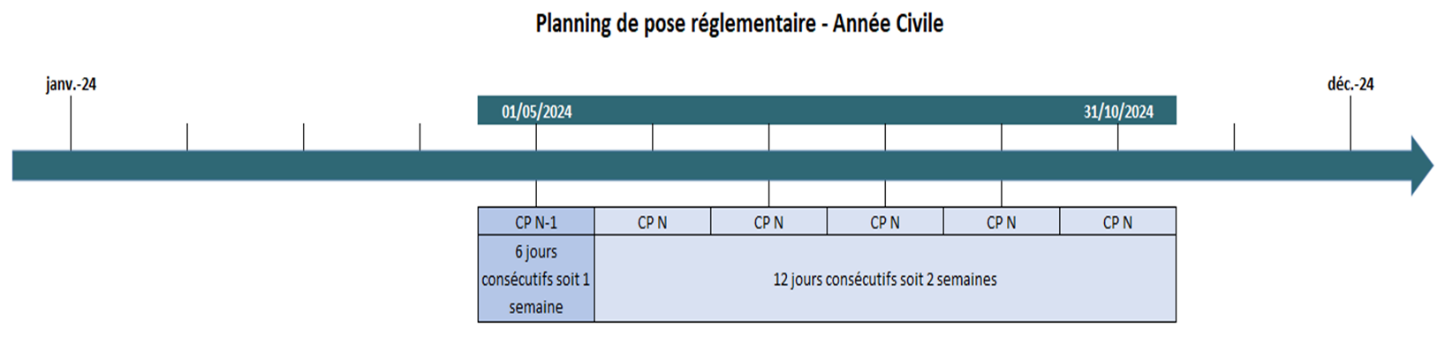
**Article 7 – Le décompte des congés payés**

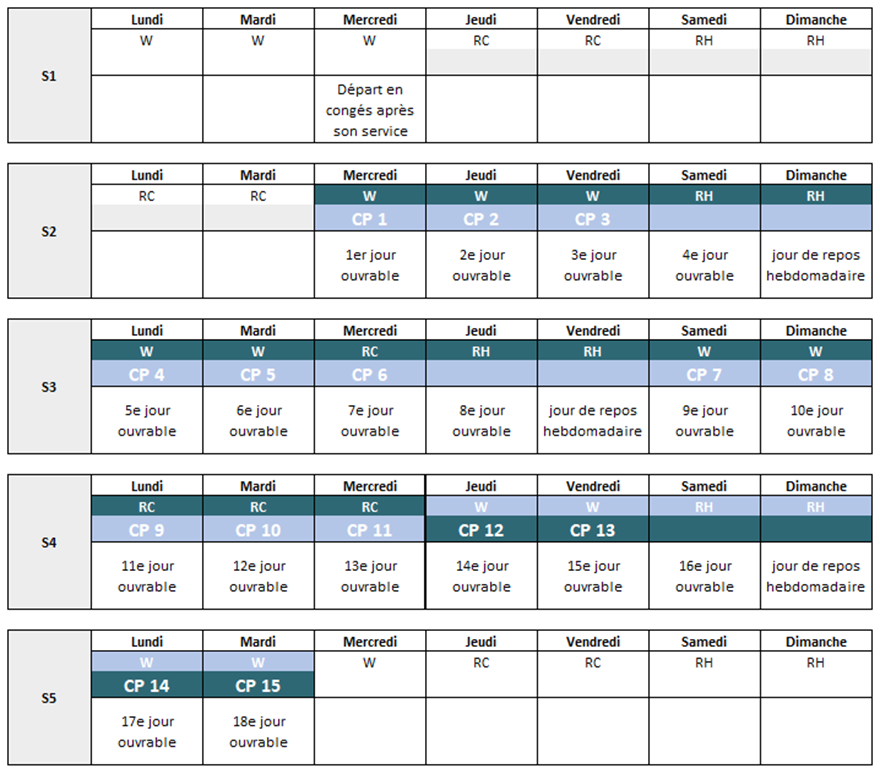
Le décompte des congés payés s’effectue du premier jour où le salarié aurait dû venir travailler (compte tenu de son planning s’il n’était pas en congés), jusqu’à la veille de sa reprise.

La période réglementaire de pose de congés payés est comprise entre le **1er mai et le 31 octobre.**

Sur cette période, l’employeur doit s’assurer que le salarié pose son congé principal de 18 jours ouvrables (3 semaines consécutives) ou par dérogation un minimum de 12 jours ouvrables (2 semaines consécutives) + 6 jours ouvrables (1 semaine).

Pour exemple :





**Article 8 - Entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juin 2024.

**Article 9 - Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour une durée d’un an à compter de la date d’entrée en vigueur.

Toutefois, sauf dénonciation avant son terme par l’une ou l’autre des parties, il fera l’objet d’une reconduction tacite d’une année sur l’autre.

**Article 10 - Révision Le présent accord est révisable au gré des parties.**

Toute demande de révision par l’une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 11 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à xxxx, le 28 mai 2024

La Direction, Les Délégués syndicaux,

M./Mme xxxx