

La gestion des congés payés (prise et report)



Période et ordre des départs en congé

Période de congé - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période.

À défaut d'accord collectif la prévoyant, l'employeur définit la période de prise des congés et l'ordre des congés après avis, le cas échéant, du comité social et économique. Dans tous les cas, la période de prise doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

L'employeur porte la période ordinaire des vacances à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture.

Prise des congés dès l'embauche - Le salarié peut prendre ses congés payés dès l'embauche.

Communication des dates par tout moyen - L'ordre des départs fixé par l'employeur est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ. Il peut être modifié à certaines conditions.

Dates de départ en congé

Fixer les dates de départ - Un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) fixe l'ordre des départs en congés.

À défaut d'accord collectif sur ce point, l'employeur définit l'ordre des départs, après avis, du CSE ou le cas échéant, du CE (à défaut, des DP) en tenant compte des critères suivants :

- la situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé (secteur privé ou fonction publique), du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Absence de réponse de l'employeur - Lorsqu'un salarié demande l'autorisation de prendre ses congés, en l'absence de réponse de l'employeur avant la date indiquée, il peut penser que sa demande est acceptée.

Respect des dates par le salarié - Les dates de congés payés régulièrement fixées par l'employeur s'imposent au salarié. Un départ anticipé ou un retour tardif peuvent constituer une faute qui cause une perturbation au

La gestion des congés payés (prise et report)



bon fonctionnement de l'entreprise. Selon les circonstances, une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement (éventuellement pour faute grave) peut être justifiée.

Il en est de même lorsque le salarié fixe unilatéralement ses dates de départ et de retour sans en avoir l'autorisation.

En revanche, l'employeur ne peut :

- ni conclure que le salarié a démissionné ;
- ni prendre acte de la rupture du contrat.

Modifier les dates de congés - L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés que dans le délai fixé par accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par accord de branche).

En l'absence d'un tel accord, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un 1 mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles.

Définition des circonstances exceptionnelles - Les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la force majeure ou une nécessité impérieuse de service dans des circonstances contraignantes (ex. : fabrication et livraison urgentes).

Congés non pris

Principe : pas de congés non pris - L'organisation des congés payés relevant du pouvoir de direction de l'employeur, tous les congés devraient être pris en fin de période, hors absences imprévues, alimentation d'un compte épargne-temps ou congé spécifique à venir (ex. : congé pour création d'entreprise).

Il a été admis que le salarié qui n'a pas été empêché de prendre ses congés et n'en a pas demandé le report les perdait. Pour autant, la responsabilité de l'employeur dans l'organisation des congés lui impose de veiller à ce que les congés soient pris. En effet, les juges exigent que l'employeur prouve qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés. Ce n'est pas au salarié de démontrer que son employeur lui a refusé tout congé pour une année.

Pas d'indemnité de remplacement - L'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés payés par une indemnité. Le salarié ne peut pas non plus l'exiger, sauf s'il n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur.

Cela étant, le salarié dont le contrat n'est pas rompu et qui, pour un motif ne résultant pas du fait de l'employeur, n'a pas pris ses congés avant l'expiration de la période des congés ne peut pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.

La gestion des congés payés (prise et report)



Pas de « renonciation » écrite au report de congés - Le fait qu'un salarié signe un document dans lequel il reconnaît avoir soldé ses congés payés ne lui ôte pas le droit au report de ceux-ci s'il a été dans l'impossibilité de les prendre du fait, notamment, d'arrêts pour accident du travail.

Report des congés payés

Congé maternité ou d'adoption - Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption ont droit à leurs congés payés annuels, quelle que soit la période de congés payés retenue, par un accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

Une salariée qui revient de congé maternité, alors que la période de prise des congés payés est expirée car son congé coïncidait avec cette période, peut prendre les congés payés qu'elle avait acquis. L'employeur ne peut pas s'y opposer.

Congé parental d'éducation - Lorsqu'un salarié prend un congé parental d'éducation sous forme de congé total (et non de période de travail à temps partiel), il perd les congés payés acquis avant le congé parental, s'il revient après la clôture de la période de prise des congés payés.

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou des usages peuvent lui assurer le bénéfice de ces jours à son retour.

Cette règle pourrait changer. En effet, La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) estime que les salariés de retour de congé parental peuvent bénéficier des congés annuels payés qu'ils ont acquis avant leur départ (CJUE 22 avril 2010, aff. C-486/08).

Maladie - Lorsque la période de référence est expirée, le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de sa maladie peut prétendre au report de ses congés ou, si son contrat de travail est rompu, à l'indemnité compensatrice de congés payés.

Pour autant, la législation ou une convention collective peut limiter ce report dans le temps sachant que cette période doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée.

Accident du travail - Lorsque le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle n'a pas pu prendre ses congés payés annuels sur l'année prévus par la loi ou la convention collective, les congés acquis sont reportés après la date de reprise du travail.

Congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique - Les salariés ont la possibilité de reporter sur 6 années maximum le congé qui leur est dû au-delà de 24 jours ouvrables, s'ils souhaitent prendre un congé pour création d'entreprise, un congé pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante ou un congé sabbatique.

La gestion des congés payés (prise et report)



Report prévu par accord collectif - Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée à l'année, en vertu d'une disposition légale (ex. : convention de forfait en heures sur l'année, aménagement du temps de travail sur l'année), un accord collectif d'entreprise ou d'établissement (à défaut, un accord de branche), peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent faire l'objet de reports.

Ces reports peuvent être effectués jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de prise de ces congés a débuté. L'accord doit préciser (c. trav. art. L. 3141-22) :

- les modalités de rémunération des congés payés reportés ;
- les cas précis et exceptionnels de report ;
- les conditions dans lesquelles ces reports peuvent être effectués, à la demande du salarié et après accord de l'employeur ;
- les conséquences de ces reports sur le respect de certains seuils annuels.

Ce report ne doit pas avoir pour effet de majorer ces seuils dans une proportion plus importante que celle correspondant à la durée ainsi reportée.