



Comment supprimer l'usage d'entreprise instaurant le report des congés payés et/ou JRTT ?

Par principe, les congés payés et les JRTT acquis mais non pris au cours de la période de pose prédéfinie par l'employeur ne sont pas reportés sur l'année suivante.

Cependant, un accord entre l'employeur et le salarié, un accord collectif ou plus fréquemment un usage d'entreprise peuvent prévoir la pratique du report de ces jours.

La question centrale qui se pose ici est de savoir comment mettre un terme au report des congés payés et/ou des JRTT en dénonçant l'usage d'entreprise ?

1/ A quelles conditions le report des congés payés et JRTT est-il possible ?

Sauf accord explicite entre l'employeur et son salarié, seul un accord collectif peut prévoir le report automatique des congés payés et JRTT acquis et non pris.

A défaut d'accord en ce sens, l'employeur peut par usage, c'est à dire par une pratique générale, constante et fixe, instaurer ce report.

2/ Pourquoi arrêter le report des congés payés et des JRTT ?

Le premier principe est de respecter le rythme de travail du salarié prévu par la loi. Reporter des JRTT ou des congés payés signifie que le rythme de repos n'est plus optimal dans l'entreprise. Il existe donc un risque sur le bien-être du salarié. En empêchant le report, le salarié et l'employeur devront s'obliger à se pencher sur l'organisation du travail et la véritable prise des congés payés et JRTT. Et peut-être favoriser plus de communication et une embauche ou de la sous-traitance et participer à une embellie économique.

3/ Comment dénoncer un usage d'entreprise ?

Pour dénoncer un usage, c'est-à-dire y mettre un terme, l'employeur doit respecter la procédure spécifique suivante :

- information du CSE ;
- information individuelle des salariés par lettre simple ou recommandée (un affichage ou la diffusion d'une note interne n'étant pas suffisant) ;
- respect d'un délai de prévenance suffisant (en général 3 mois)



Comment supprimer l'usage d'entreprise instaurant le report des congés payés et/ou JRTT ?

Il est donc recommandé de débiter la procédure de dénonciation au maximum au mois de janvier pour obtenir une période de compteur annuel de congés payés mise à jour correcte sur le bulletin de paie du mois de mai. S'agissant des JRTT, il convient de commencer la procédure au maximum au mois d'octobre pour solder une situation à fin janvier.

Cette information doit comprendre :

- les raisons de la dénonciation ;
- la nature de l'avantage supprimé ;
- la date de suppression effective après respect du délai de prévenance.

4/ Des cas de report automatique échappent-ils à la dénonciation d'usage ?

Le salarié peut bénéficier du report automatique de ses congés payés et JRTT dans les cas suivants :

- Le congé maternité
- Le congé d'adoption
- Le congé parental
- L'accident du travail
- La maladie professionnelle
- La maladie non professionnelle (si elle intervient avant le début effectif du congés pris)

5/ Peut-on payer les congés payés ou JRTT non pris ?

Non, le paiement n'est pas autorisé hormis dans le cas où l'employeur a empêché son salarié de les prendre.

6/ Quel est le sort des congés payés et JRTT non pris et non reportés ?

Par principe, ces jours sont perdus.

Attention : si l'employeur a refusé la prise des congés payés et/ou des JRTT de son salarié ou qu'il lui a imposé une charge de travail trop importante pour en permettre la prise, le salarié peut en demander le paiement devant le Conseil de Prud'hommes.