



Congés payés : les obligations de l'employeur

Chaque année, l'employeur doit veiller à ce que les salariés prennent leurs congés payés, faute de quoi il peut engager sa responsabilité.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs en fonction des critères légaux.

> PÉRIODE DE RÉFÉRENCE DES CONGÉS PAYÉS

La période de référence pour l'acquisition des congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, sauf exception, accord d'entreprise ou accord de branche prévoyant une période différente.

> FIXER LA PÉRIODE DE CONGÉS

L'employeur doit fixer la période de prise des congés payés. Il doit pour cela se référer à sa convention collective (ou accord d'entreprise). À défaut, l'employeur fixe la période, après avis des représentants du personnel.

Qu'elle s'étende ou non sur toute l'année, la période de prise des congés payés doit à minima comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre (c'est la période légale pendant laquelle le salarié doit prendre au moins 12 jours continus de congés). L'employeur doit informer les salariés de la période de congés 2 mois avant son ouverture.

Si la période légale est retenue l'employeur devra informer les salariés avant le 1^{er} mars.

> ORGANISER LE DÉPART EN CONGÉS

Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables continus (soit 2 semaines) et au plus 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) sur la période de congés légale.

En pratique, le salarié informe l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre et l'employeur soit les accepte, soit les refuse, auquel cas le salarié prendra ses congés à une autre date. L'employeur peut aussi imposer la période de prise de congés, notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

L'employeur doit communiquer les dates et l'ordre des départs en congés à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance.



Congés payés : les obligations de l'employeur

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou si un accord collectif le prévoit.

> SOLDER LES CONGÉS CHAQUE ANNÉE

L'employeur doit veiller à ce que l'ensemble des congés payés soit soldé avant le début de la nouvelle période d'acquisition. En pratique, au 31 mai de chaque année, les congés de l'année précédente doivent être soldés, sauf disposition différente de l'accord collectif.

△ Les congés devant être pris chaque année, il est interdit de remplacer la prise de congés par le versement d'une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Sauf exceptions (cas où le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de la suspension de son contrat de travail liées à des raisons de santé (maladie, accident, maternité)), les congés payés devant être pris annuellement, ils ne peuvent pas faire l'objet d'un report.

La mention d'un report de jours de congés payés sur le bulletin de salaire engage l'employeur : la mention sur les bulletins de paye du solde des congés payés acquis au titre de la période antérieure équivaut à un accord de l'employeur pour le report des congés payés.

Arrivant au terme de la période de référence, il est important de faire le point sur le solde des congés payés apparaissant sur les bulletins de paie.

> RESPONSABILITÉ

La prise de congés payés participe au respect de l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le non-respect des dispositions permettant leur prise expose à de multiples sanctions (indemnisation du salarié en cas de non-respect des différentes obligations, prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc.).