



## Les congés payés, comment ça marche ?

**Est-ce que je peux imposer des congés à mes salariés ? Quand ? Comment et dans quels délais ? Dois-je prévoir un formalisme précis ?**

Autant de questions que se posent les employeurs lorsqu'arrivent les périodes de congés annuels.

Le sujet est d'autant plus important depuis les fameux arrêts du 13 septembre 2023 sur l'acquisition des congés en cas d'arrêt maladie puisque les employeurs doivent être en mesure de justifier qu'ils ont mis en mesure les salariés d'exercer leur droit à congé.

Souvent posés amiablement entre les salariés et l'employeur, les congés payés bénéficient pourtant d'un cadre légal souvent méconnu.

## Focus sur les règles qui s'imposent en la matière



### La durée du congé

**Les salariés acquièrent 2.5 jours ouvrables de congés par mois soit 30 jours par année complète de travail ou 2.08 jours ouvrés soit 25 jours de congés par an (soit 5 semaines de congés payés par an).**

C'est à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés d'en bénéficier. Il doit veiller à accorder au minimum 12 ouvrables consécutifs (soit 2 semaines consécutives) et 24 jours au plus (soit 4 semaines au plus) durant la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année (\*).

### Précision : Peut-on obliger le salarié à fractionner le congé principal ?

Le congé principal (en général celui pris en été) peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Le salarié ne peut pas l'imposer à son employeur.

**En tout état de cause, le congé principal devra être au minimum de 12 jours ouvrables en continu entre 2 jours de repos hebdomadaires durant la période de référence du 1er mai au 31 octobre.**

En cas de fractionnement, le salarié peut prétendre à des jours de repos supplémentaires :

- **2 jours ouvrables de congé supplémentaire** lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6,
- **1 jour de congé supplémentaire** lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est compris entre 3 et 5 jours,

Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut supprimer l'attribution de jours de fractionnement. A défaut d'accord, l'employeur doit obtenir la renonciation individuelle expresse du salarié si le fractionnement est sollicité par le salarié lui-même.

### La période d'acquisition



Sauf accord d'entreprise, ou convention collective, les congés s'acquièrent sur la période du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

*Précision : Depuis 2016, un salarié peut (s'il a acquis des congés) prendre des congés dès son entrée dans l'entreprise. Il n'est plus obligé d'attendre l'ouverture effective des droits comme le 1<sup>er</sup> mai de l'année N+1.*

(\* ) Pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés, la période de référence va du 1er/04 au 31/03 de chaque année.

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE



## L'organisation des congés

### Un salarié ne peut pas fixer lui-même la date de ses congés.

La détermination des dates des congés des salariés constitue une des prérogatives de l'employeur même si, en pratique, il est tenu compte des souhaits des salariés.

Concrètement, chaque année il appartient à l'employeur de :

- Porter à la connaissance des salariés la période de prise des congés
- Fixer l'ordre des départs en congé

### Porter à la connaissance la période de prise des congés

La période de prise des congés est fixée soit par un accord d'entreprise, soit par la convention collective. En l'absence de disposition conventionnelle, c'est à l'employeur de la déterminer.

La période de prise des congés doit comprendre dans tous les cas la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre. Il s'agit d'une règle d'ordre public à laquelle il est impossible de déroger.

Une convention ou un accord de branche voire même un accord d'entreprise qui fixe la période de prise de congés comprendra obligatoirement la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés 2 mois avant le début de la période soit avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année si la période de prise débute le 1<sup>er</sup> mai.

### Fixation de l'ordre des départs

Si l'entreprise ne ferme pas, les salariés seront amenés à prendre leurs congés à des moments différents. Il est donc important d'organiser l'ordre dans lequel les salariés vont pouvoir partir.

Si la convention ou un accord d'entreprise ne l'a pas déterminé, il appartient à l'employeur de déterminer l'ordre des départs après avis du CSE s'il existe.

Même si en pratique, l'ordre des départs est souvent fixé amialement entre les salariés et l'employeur, c'est à ce dernier que revient en principe l'obligation de déterminer l'ordre des départs.

L'employeur fixe cet ordre en tenant compte de différents critères sur la situation de famille comme la présence d'enfants scolarisés, les possibilités de congés du conjoint, (les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané), la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé. L'ancienneté peut également être prise en considération, voire même l'activité du salarié chez un autre employeur.

Lorsque l'ordre des départs est fixé, il appartient à l'employeur de le communiquer par tous moyens à chaque salarié un mois au moins avant son départ.

## Précision : L'employeur peut-il modifier les dates des congés payés ?

En principe, l'employeur doit respecter les dates des congés qu'il a initialement fixées. Mais dans certains cas, les nécessités de l'activité de l'entreprise peuvent amener l'employeur à modifier les dates des congés. Sauf si un accord d'entreprise ou la convention collective prévoient un délai particulier, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre ni les dates des congés moins d'un mois avant la date de départ prévu sauf circonstances exceptionnelles motivées notamment par des raisons professionnelles et la technicité des fonctions occupées par le salarié.

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

# 5

## Le régime de la 5<sup>ème</sup> semaine

Aucune disposition légale ne prévoit de période pour la prise de cette 5<sup>ème</sup> semaine. L'employeur peut donc l'imposer à ses salariés dès lors qu'elle n'est pas accolée au congé principal.

*Précision : Possibilité de déroger à la règle selon laquelle le congé pris en une seule fois ne peut dépasser 24 jours ouvrables. Les dérogations individuelles concernent les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé.*

**En dehors de ces cas, si l'employeur est d'accord, rien ne s'oppose à ce que les jours de congés soient tous regroupés.**



## Que se passe-t-il en cas de fermeture de l'entreprise ?

Lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise, il doit tout d'abord consulter le CSE s'il existe, puis informer les salariés de la fermeture au moins 2 mois avant.

A défaut, la fermeture de l'entreprise n'est pas considérée comme une période de congés. Dans ce cas, les congés ne sont pas décomptés et le salaire est dû aux salariés en vertu de l'obligation de

l'employeur de fournir le travail à ses salariés.

Si certains nouveaux embauchés n'ont pas acquis suffisamment de congés pour couvrir la période de fermeture annuelle de l'entreprise, les salariés ne perçoivent aucune rémunération pour les jours manquants. L'employeur peut proposer au salarié concerné de prendre des congés par anticipation, mais ne peut pas lui imposer. (\*\*)



## La question du report des congés payés

Les congés payés ont pour objet de garantir un temps annuel de repos à chaque salarié. Les congés acquis non pris par un salarié ne se reportent pas sur l'année suivante sauf avec l'accord de l'employeur.

Attention, si vous avez permis depuis des années à vos salariés de reporter des congés d'une année sur l'autre, et que vous souhaitez revenir sur cette pratique, vous devrez respecter un certain formalisme pour remettre en cause cet usage.

Ce principe de non report s'applique cependant quelques dérogations :

- Capitalisation en vue de bénéficier d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise,
- Capitalisation sur un compte épargne-temps,
- Report prévu par un accord collectif organisant un décompte annuel de la durée du travail,
- En cas de maternité, congé parental, accident du travail, ou maladie.

La gestion des congés au sein d'une entreprise impose de respecter un certain formalisme souvent méconnu des employeurs. Notre service social se tient à votre disposition pour vous apporter l'aide nécessaire pour appréhender la question des congés avec sérénité.

(\*\*) Le salarié peut se rapprocher de France Travail (anciennement Pôle Emploi) pour solliciter une aide financière. Cette aide est ouverte sous condition : avoir été bénéficiaire de l'ARE ou de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) avant de reprendre son nouvel emploi. L'employeur fournira une attestation précisant la durée de fermeture de l'entreprise et le nombre de congés acquis par le salarié.

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE



## Calendrier à retenir

- Du 1<sup>er</sup> Juin de l'année N au 31 Mai de l'année N+1: Période de référence classique d'acquisition des congés
- Période de prise des congés comprenant obligatoirement la période du 1er Mai au 31 Octobre
- Consultation du CSE s'il existe (période des congés + ordre des départs)
- Le 1<sup>er</sup> Mars au plus tard : information des salariés de la période de prise des CP (Au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de congés)
- Le 1<sup>er</sup> Avril au plus tard et au plus tard 1 mois avant le départ en CP : information des salariés des dates de congés
- Le 1<sup>er</sup> Avril au plus tard et au plus tard 1 mois avant le départ en CP : information des salariés des modifications des dates de congés fixées

AUCAP



EXPERTISE COMPTABLE

Le Service Social