

Congés payés (prise et report)

La prise des congés payés acquis par le salarié obéit à des règles précises. Les congés non pris en fin de période peuvent être reportés à certaines conditions.

Période et ordre des départs en congé

Période de congé - Elle est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail et doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. À défaut de convention ou d'accord collectif de travail, la période des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (c. trav. [art. L. 3141-13](#)).

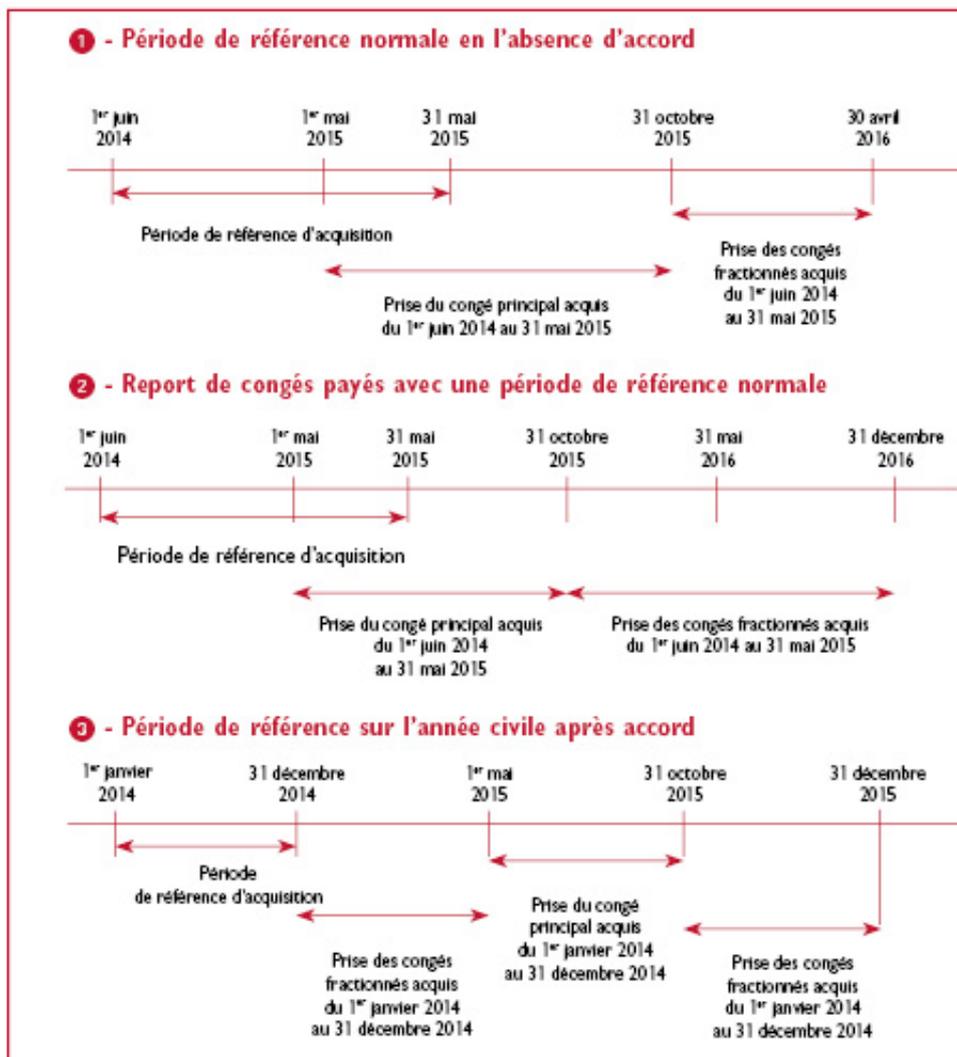
Le salarié peut prendre ses congés payés dès l'ouverture de ses droits (c. trav. [art. L. 3141-12](#)) [voir [Congés payés \(anticipés\)*](#)].

Il existe des dispositions particulières en cas d'[aménagement du temps de travail](#)* et d'appartenance aux [caisses de congés payés](#)*.

La période ordinaire des vacances doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant l'ouverture.

Communication et affichage des dates - L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur sont communiqués à chacun et affichés dans les locaux normalement accessibles aux salariés (c. trav. [art. D. 3141-6](#)). Ils ne peuvent plus être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (voir ci-après).

Si les accords collectifs applicables à l'entreprise déterminent des critères pour organiser les départs, l'employeur doit aussi les respecter.



Dates de départ en congé

Pouvoir de l'employeur - L'employeur fixe l'ordre des départs en congé à l'intérieur de la période des congés payés, à moins que cet ordre ne résulte des conventions collectives ou des usages (c. trav. [art. L. 3141-14](#)). Notre tableau reproduit dans cette étude résume les étapes à respecter dans l'entreprise.

Calendrier des congés en 2015	
Dates à retenir	Formalités
1^{er} janvier	La période de référence d'acquisition des congés du 1.06.2014 au 31.05.2015 peut être modifiée par un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, une convention ou un accord de branche) permettant la mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année (c. trav. art. L. 3141-11). Dans ce cas, la période de référence peut, par exemple, débuter le 1 ^{er} janvier pour correspondre à l'année civile.
1^{er} mars	Le personnel doit être informé de la période des vacances retenue dans l'entreprise au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (c. trav. art. D. 3141-5).
31 mars	Fin d'acquisition des congés payés pour la période du 1.04.2014 au 31.03.2015 dans le bâtiment et les TP, le spectacle, les dockers, etc. (c. trav. art. L. 3141-30).
1^{er} avril	Début de la période de référence (1.04.2015 au 31.03.2016) pour le calcul des congés dans le bâtiment et les TP, le spectacle, les dockers, etc. (c. trav. art. L. 3141-30 et R. 3141-3).

30 avril	Fin de la période ouvrant droit à des jours supplémentaires pour fractionnement pour les congés acquis sur la période du 1.06.2013 au 31.05.2014 (c. trav. art. L. 3141-19).
1^{er} mai	Ouverture de la période légale de prise des congés payés pour ceux acquis au cours de la période d'acquisition du 1.06.2014 au 31.05.2015 (1). A défaut de convention ou d'accord collectif, la période est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (c. trav. art. L. 3141-13). Une fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être prise entre le 1 ^{er} mai et le 31 octobre (c. trav. art. L. 3141-18).
31 mai	Fin d'acquisition des congés payés pour la période du 1.06.2014 au 31.05.2015 (c. trav. art. R. 3141-3).
1^{er} juin	L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié partant en juillet. En effet, il est transmis 1 mois avant son départ. Cet ordre est affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés (c. trav. art. D. 3141-6). Début d'acquisition des congés payés pour la période du 1.06.2015 au 31.05.2016 (c. trav. art. R. 3141-3).
1^{er} juillet	L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié partant en août (c. trav. art. D. 3141-6).
31 octobre	Fin de la période légale de prise des congés payés acquis pour la période d'acquisition du 1.06.2014 au 31.05.2015 (c. trav. art. L. 3141-13).
1^{er} novembre	Le congé principal fractionné à l'initiative de l'employeur pendant la période du 1.11.2015 au 30.04.2016 ouvre droit à des jours supplémentaires (c. trav. art. L. 3141-19).
(1) Les congés payés peuvent être pris dès l'ouverture des droits (c. trav. art. L. 3141-12).	

Critères retenus - L'employeur doit prendre en compte, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel (c. trav. [art. L. 3141-14](#)) :

- la situation de famille des bénéficiaires ;
- les possibilités de congé du conjoint (ou du partenaire ayant conclu un Pacs) dans le secteur privé ou public ;
- la durée de leurs services chez l'employeur ;
- et l'activité d'un salarié chez un ou plusieurs employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (c. trav. [art. L. 3141-15](#) ; cass. soc. 26 février 2013, n° [11-26934 D](#)).

Absence de réponse de l'employeur - Lorsqu'un salarié demande l'autorisation de prendre ses congés, il peut penser, en l'absence de réponse de l'employeur avant la date indiquée, que sa demande est acceptée (cass. soc. 14 novembre 2001, n° [99-43454 D](#)). Dans le cas ainsi jugé, le salarié avait effectué une demande le 6 juillet, à l'issue d'un arrêt de travail pour accident professionnel, en vue de prendre ses congés le 16 juillet.

Nous vous proposons dans cette étude un modèle de demande de congés annuels.

MODÈLE DE DEMANDE DE CONGÉS ANNUELS

Demande de congés en 2015

Nom :

Prénom :

Nombre total de jours ouvrés de congés acquis
pour la période du 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015 :

	Période souhaitée	Total
Premier jour de congé		
Dernier jour de congé		
Nombre de jours ouvrés		
Date de reprise du travail		

Signature
de l'intéressé(e)Accord
du chef de serviceAccord
de la direction

Le

Le

Le

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 un acte d'indiscipline qui cause une perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise. Il peut donc justifier, selon les circonstances, une sanction disciplinaire ou un licenciement, voire un licenciement pour faute grave (cass. soc. 19 janvier 2005, n° [02-46418](#) D). Il en est de même pour le salarié qui fixe unilatéralement ses dates de départ et de retour sans en avoir l'autorisation (cass. soc. 16 juin 2010, n° [09-40599](#) D). En revanche, l'employeur ne peut pas :

- conclure que le salarié a démissionné (cass. soc. 19 février 1997, n° [94-41610](#) D) ;
- prendre acte de la rupture du contrat (cass. soc. 30 octobre 2002, n° [00-45763](#) D).

Modification de la date par l'employeur - Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (voir ci-après), l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ (c. trav. [art. L. 3141-16](#)).

Ce n'est pas la date d'expédition de la notification de la modification qui est prise en compte mais sa date de remise au salarié (cass. soc. 4 mars 2003, n° [00-45410 D](#)).

Dans la mesure où la modification des dates de congés intervient dans les conditions légales, un salarié commettrait une faute en partant à la date initialement prévue.

En revanche, le départ en congé d'un salarié le jour prévu, alors que cette date est remise en question par l'employeur 3 semaines avant sans motif valable, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (cass. soc. 30 mai 1990, n° [87-42605](#), BC V n° 256).

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).

En cas de refus par un salarié de reporter ses congés, les juges doivent vérifier si des circonstances exceptionnelles justifient que l'employeur rétracte, moins de 1 mois avant la date de départ, l'autorisation de congé initialement donnée. Si c'est bien le cas, la sanction de ce salarié est justifiée (cass. soc. 12 novembre 2002, n° [00-45138 D](#)).

Incidence de la maladie - Voir [Maladie \(incidences sur les congés payés\)*](#).

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*](#)) (voir ci-après).

S'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 (cass. soc. 7 avril 2009, n° [07-45525 D](#)), à notre sens, 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 (cass. soc. 13 juin 2012, n° [11-10929](#), BC V n° 187 ; cass. soc. 12 février 2014, n° [12-29542 D](#) ; cass. soc. 26 mars 2014, n° [12-29324 D](#) ; cass. soc. 21 octobre 2014, n° [13-15467 D](#)).

L'employeur n'apporte pas la preuve qu'il a rempli toutes ces obligations pour que le salarié bénéficie de ses congés alors que les bulletins de paie ne mentionnent pas de date de prise de congés payés annuels, comme les textes l'exigent (c. trav. [art. R. 3243-1](#), 11°), mais se bornent à attester du versement de la majoration de 10 % correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés (c. trav. [art. L. 3141-22](#) ; cass. soc. 13 juin 2012, n° [11-10929](#), BC V n° 187).

Ce régime de preuve ne concerne que les congés payés légaux. Pour les congés conventionnels, il appartient au salarié, qui réclame devant le juge le paiement d'un solde de jours, de prouver qu'il n'avait pas pu prendre les congés en question à cause de l'employeur (cass. soc. 12 mai 2015, n° [13-20349 FSPB](#)).

Pas d'indemnité de remplacement - L'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés payés par une indemnité (cass. soc. 13 juin 2012, n° [11-10929](#), BC V n° 187). Le salarié ne peut pas non plus l'exiger, sauf s'il n'a pas pu prendre ses congés du fait de l'employeur (cass. soc. 10 juin 1997, n° [94-42388 D](#) ; cass. soc. 26 mars 2014, n° [12-29324 D](#)).

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 (cass. soc. 28 janvier 2004, n° [01-46314](#), BC V n° 32 ; cass. soc. 3 décembre 2003, n° [01-45528 D](#)).

Dans certaines entreprises, le report des congés payés est accepté, même si le salarié n'a pas été absent (voir ci-après). Une date butoir est parfois imposée et l'employeur doit veiller à ce que les congés soient soldés à cette échéance. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice

pour tous les congés reportés avec l'accord de l'employeur (cass. soc. 27 septembre 2007, n° [06-41744](#), BC V n° 145).

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 (cass. soc. 28 mai 2014, n° [12-28082](#), BC V n° 129).

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 (c. trav. [art. L. 3141-2](#)) [voir [Adoption*](#) et [Maternité \(congé de\)*](#)].

Une salariée qui revient de congé maternité, alors que la période de prise des congés payés est expirée parce que 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 (cass. soc. 28 janvier 2004, n° [01-46314](#), BC V n° 32).

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 pour maladie peut prétendre au report de ses congés ou, si son contrat de travail est rompu, à l'indemnité compensatrice de congés payés (CJCE 20 janvier 2009, aff. [C-350/06](#) et [C-520/06](#) ; cass. soc. 24 février 2009, n° [07-44488](#), BC V n° 49 ; cass. soc. 16 février 2012, n° [10-21300](#), BC V n° 75).

Auparavant, le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés en raison d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle les perdait si la période de prise des congés était expirée avant sa reprise de travail, sauf usage ou accord collectif contraire (cass. soc. 4 décembre 1996, n° [93-44907](#), BC V n° 420).

Pour autant, la législation ou une convention collective peut limiter ce report dans le temps. La période de report doit cependant avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée. Par exemple, il peut s'agir d'une période de report de 15 mois (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10). Reste à savoir dans quelle mesure la Cour de cassation s'alignera sur la CJUE sur ce point précis.

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 doivent être reportés après la date de reprise du travail (cass. soc. 27 septembre 2007, n° [05-42293](#), BC V n° 147).

Cette règle s'applique également si le salarié a été arrêté, a repris son travail puis a de nouveau été en arrêt de travail du fait d'une rechute (cass. soc. 16 février 2012, n° [10-21300](#), BC V n° 75). L'employeur est obligé d'accepter. À défaut, il doit au salarié une indemnité compensatrice de congés payés (cass. soc. 21 septembre 2010, n° [08-44368](#) D).

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](#)*, pour l'exercice de responsabilités de direction au sein d'une jeune entreprise innovante ou un [congé sabbatique](#)* (c. trav. [art. L. 3142-100](#)).

Compte épargne-temps - Dans le cadre d'un accord collectif créant un [compte épargne-temps](#)* au profit des salariés, ceux-ci peuvent également affecter au CET les jours de congés payés excédant les 24 [jours ouvrables](#)* et les jours de fractionnement.

Report prévu par accord collectif - Lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale, à l'année, une convention ou un accord collectif étendu ou une convention, ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir que les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence peuvent être exercés durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté l'année comprenant la période de prise de ces congés (c. trav. [art. L. 3141-21](#)). L'accord doit préciser (c. trav. [art. L. 3121-44](#), [L. 3122-2](#) et [L. 3123-1](#)) :

- 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.

Report de congés payés accepté - Voir ci-avant.

Décompte des congés

Le décompte des jours de congés payés s'effectue légalement en [jours ouvrables](#)*. Il peut être réalisé en [jours ouvrés](#)* si ce mode n'est pas défavorable au salarié. Sur l'incidence des [jours fériés](#)*, voir cette étude.

Pour les salariés à temps partiel, le décompte des congés payés en jours ouvrés se fait sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié du fait de son horaire [voir [Travail à temps partiel \(statut\)](#)*]. Par dérogation, les juges admettent qu'un accord collectif puisse prévoir, sans discrimination, un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à CP en jours ouvrés (cass. soc. 12 mai 2015, n° [14-10509](#) FSPB).

Incidences d'une rupture

Rupture du contrat avant le départ en congé - En principe, les périodes de [préavis](#)* et de congés payés ne se confondent pas. Le préavis est suspendu pendant toute la durée du congé et reprend à l'expiration du congé.

Toutefois, un accord entre l'employeur et le salarié sur la prise de congés pendant la période de préavis est possible.

Démission ou licenciement pendant les congés - Le [préavis](#)* ne commence à courir qu'à l'expiration du congé.

POUR ALLER PLUS LOIN :

Formulaire de Droit Social, « Demande de congés payés annuels ».
RF Social, Cahier juridique 139 « Calculer et organiser les congés payés ».

VOIR AUSSI :

Caisses de congés payés ; Congés payés (acquisition) ; Congés payés (cinquième semaine) ; Congés payés (fermeture) ; Congés payés (fractionnement) ; Congés payés (indemnité

compensatrice); Congés payés (indemnité); Maladie (incidences sur les congés payés).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 15/06/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2016. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.