

Impression personnalisée

[<< Retour](#)

CONGÉS PAYÉS

Fixer les dates de congés payés des salariés

Après avoir déterminé la période des congés payés, l'employeur doit fixer précisément la liste des salariés partant en congés et leur ordre de départ. Une fois communiqué, le calendrier ne peut plus être modifié, sauf exceptions.

Déterminer la période des congés payés

Vérifier les accords collectifs. - Lorsque l'employeur fixe la période de prise des congés payés (CP) dans son entreprise, il se réfère aux conventions ou accords collectifs applicables (c. trav. [art. L. 3141-13](#)). À défaut de convention ou d'accord collectif de travail, il fixe la période de prise des CP en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (c. trav. [art. L. 3141-13](#) et [L. 2323-29](#)).

Il s'agit d'une simple consultation : l'avis des représentants du personnel ne s'impose pas.

Du 1^{er} mai au 31 octobre au moins. - La période de prise des CP doit comprendre obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (c. trav. [art. L. 3141-13](#)).

Cette période de congés peut cependant s'étendre sur une période plus longue, voire sur toute l'année, mais à condition qu'elle englobe la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre (période « d'été »). Une convention collective peut ainsi prévoir cette possibilité (cass. soc. 3 mai 2000, n° [98-41845](#), BC V n° 164), mais cette période plus longue peut aussi être fixée après avoir obtenu l'accord individuel du salarié (cass. soc. 7 novembre 1995, n° [91-45849](#) D).

Informers les salariés. - Une fois la période de prise de CP déterminée, l'employeur informe les salariés au moins 2 mois avant le début de celle-ci (c. trav. [art. D. 3141-5](#)).

En pratique, l'information se fera au plus tard au 1^{er} mars, pour une période débutant au 1^{er} mai. Les conventions collectives peuvent toutefois prévoir un délai plus long que le délai légal minimal de 2 mois.

L'employeur communique la période par affichage ou note de service, tout en informant par ailleurs les salariés peu présents dans l'entreprise (ex. : travailleurs à domicile, travailleurs itinérants). À défaut, si un salarié non averti ne respectait pas ses dates de congé, l'employeur pourrait avoir une cause réelle et sérieuse de licenciement mais il pourrait plus difficilement lui reprocher une faute grave (cass. soc. 11 juillet 2007, n° [06-41706](#), BC V n° 121).

Carence de l'employeur. - Si l'employeur ne fixe pas la période de congés payés, il peut en cas de litige être condamné à des dommages-intérêts envers un salarié qui a dû, par exemple, annuler son séjour de vacances (cass. soc. 30 janvier 1996, n° [92-45168](#) D).

Accorder des jours dans la période « d'été »

Vingt-quatre jours au plus. - La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut pas être supérieure à 24 jours ouvrables (c. trav. [art. L. 3141-17](#)). En effet, la 5^e semaine de CP ne doit pas être accolée aux quatre autres.

Toutefois, l'employeur peut déroger individuellement à cette disposition pour les salariés qui justifient de

contraintes géographiques particulières (salariés étrangers ou originaires des DOM-TOM). En dehors de ces cas particuliers, si l'employeur et le salarié sont d'accord, rien ne s'oppose à ce que les 5 semaines soient prises d'affilée, une certaine souplesse pouvant être admise (circ. min. n° 82-4 du 23 février 1982).

Fractionnement des CP. - L'employeur peut fractionner le congé de 24 jours, avec l'accord du salarié (c. trav. [art. L. 3141-18](#)). Cet accord ne concerne que le congé principal et l'employeur peut donc décider seul de fractionner la 5^e semaine de congés [cass. soc. 27 mai 2003, n° [01-40143](#) D ; voir Dictionnaire Social, « [Congés payés \(fractionnement\)](#) »].

Douze jours en continu. - Même en cas de fractionnement, l'employeur doit veiller à ce que le salarié pose au moins 12 jours ouvrables en continu entre 2 jours de repos hebdomadaire durant la période « d'été » (c. trav. [art. L. 3141-18](#)).

Fixer l'ordre des départs

Éléments à prendre en compte. - L'employeur fixe l'ordre des départs en congés des salariés dans la période déterminée. L'ordre peut toutefois résulter d'un accord collectif ou d'un usage (c. trav. [art. L. 3141-14](#)).

À noter : Des dates de départ doivent être prévues pour le congé principal et pour la 5^e semaine, du fait du fractionnement.

Pour fixer cet ordre des départs, l'employeur recueille l'avis des délégués du personnel s'ils existent. Il tient compte de la situation de famille des salariés, des congés de leur conjoint ou partenaire titulaire d'un Pacs, de l'ancienneté ou de leur activité éventuelle chez d'autres employeurs.

Ainsi, l'employeur doit accorder aux conjoints ou aux partenaires liés par un Pacs qui travaillent dans la même entreprise un congé simultané (c. trav. [art. L. 3141-15](#)). De même, pour les salariés ayant plusieurs employeurs, la solution peut consister à trouver un arrangement entre ces derniers pour que les mêmes dates de congés soient accordées (rép. Paillé n° 34412, JO 20 août 2001, AN quest. p. 4780).

Cas particulier. - Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de travail lié à un accident du travail, d'une maladie (professionnelle ou non) après la clôture de la période de prise des CP conservent leurs droits à congés qui sont reportés. L'employeur doit en tenir compte lorsqu'il fixe le calendrier des départs et les reporter à une date qu'il fixe dans le cadre des règles de prise des CP (c. trav. [art. L. 3141-2](#) ; cass. soc. 27 septembre 2007, n° [05-42293](#), BC V n° 147 ; cass. soc. 24 février 2009, n° [07-44488](#), BC V n° 49).

Souhaits des salariés. - L'employeur peut aussi tenir compte des souhaits des salariés pour fixer l'ordre des départs en congés payés, via une procédure de demande écrite, acceptée ou non, par exemple. Cependant, l'ordre des départs fixé par l'employeur doit toujours tenir compte des critères légaux et conventionnels.

Rappelons que le salarié qui fixe lui-même ses dates de départ et de retour, sans l'accord de l'employeur, commet une faute grave (cass. soc. 16 juin 2010, n° [09-40599](#) D).

Afficher l'ordre et les dates de départ. L'employeur communique à chaque salarié l'ordre et les dates de départ au moins 1 mois à l'avance (c. trav. [art. D. 3141-6](#)). Il les affiche dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas les modifier. ✖

MODIFIER LES CONGÉS

L'employeur doit respecter les dates de CP qu'il a fixées ou acceptées. Cependant, une modification reste possible si elle est liée à des aléas ou à des nécessités de l'activité de l'entreprise entre le moment où les dates sont fixées et 1 mois avant le départ. En revanche, les dates fixées pour les congés ne peuvent pas être modifiées dans le mois qui précède le départ en congés payés, sauf circonstances exceptionnelles (c. trav. [art. L. 3141-16](#)).

À notre sens, il peut s'agir, plus généralement, d'une nécessité impérieuse de service dans des circonstances contraignantes (ex. : fabrication et livraison urgentes). Le salarié qui refuserait de reporter la date de son départ en congés dans de telles circonstances pourrait être sanctionné [voir Dictionnaire Social, « Congés payés (prise et report) »].

Parution: 03/2015

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.