



Cabinet DG & ASSOCIES

Thierry PAIRON

Avocat

LA MISE EN ŒUVRE DES CONGES



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

QUI PEUT PRENDRE DES CONGES PAYES ?

Tous les salariés qu'ils soient en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée, à temps plein ou temps partiel peuvent prendre des congés payés.

Les salariés à temps partiels acquièrent des droits à congés payés comme les salariés à temps plein, à raison de 2,5 jours par mois travaillé.



QUELLE EST LA PERIODE D'ACQUISITION DES DROITS A CONGES PAYES ?

Sauf dispositions particulières d'une convention collective, l'article R3141-4 du Code du travail prévoit que la période d'acquisition se fait du 1er juin de chaque année jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Ainsi les congés de 2025, ont été acquis du 1er juin 2024 jusqu'au 31 mai 2025.

Les congés 2026 s'acquièrent du 1er juin 2025 jusqu'au 31 mai 2026.

La période d'acquisition des congés payés doit être distinguée de la période durant laquelle les congés payés peuvent être pris.



QUELLE EST LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES ?

Les congés payés sont pris, après leur acquisition, durant une période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année.

Ainsi, les 4 premières semaines des congés payés 2024-2025 sont à prendre entre le 1^{er} mai 2025 et le 31 octobre 2025.

Les 4 premières semaines des congés payés 2025-2026 seront à prendre entre le 1^{er} mai 2026 et le 31 octobre 2026.

Pendant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre, il est obligatoire de prendre 4 semaines (article L3141-13 du Code du travail).

Pendant cette période, les congés payés pris doivent être au minimum de 12 jours consécutifs (article L3141-23 du Code du travail).

La durée des congés pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

Le Code du travail introduit une obligation de « fractionnement » des congés payés annuels qui doivent être pris en deux fois (article L3141-19 du Code du travail) :

- Les congés dit « d'été » ou congé principal sont de 24 jours ouvrables maximum.
- La 5^{ème} semaine de congés (6 jours ouvrables consécutifs ou non).

LA CINQUIEME SEMAINE

Si le congé principal (4 semaines) peut être continu, la 5ème semaine et, plus généralement, tous les jours excédant 24 jours ouvrables doivent être pris séparément du congé principal, afin de favoriser l'étalement des congés.

Mais la période au cours de laquelle cette 5ème semaine peut être prise n'a pas été limitée par le code du travail, de ce fait la 5ème semaine peut être prise pendant la période légale des congés (du 1er mai au 31 octobre) ou en dehors de cette période (par préférence du 1er novembre d'une année au 30 avril de l'année suivante, afin d'éviter d'admettre automatiquement le report des congés d'une période à l'autre).



Toutefois, l'article L 3141-17 du code du travail précise qu'il peut être dérogé individuellement à la règle de non-accolement de la 5ème semaine de congé au congé principal, pour les salariés justifiant :

- De contraintes géographiques particulières (travailleurs étrangers et originaires des Dom principalement) ;
- De la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

LA DETERMINATION DES DATES DE DEPART EN CONGES PAYES

Concernant les jours de congés payés acquis mais non encore posés, la détermination des dates de congés durant la période allant du 1er mai au 31 octobre est une des prérogatives du pouvoir de direction de l'employeur.

Néanmoins, l'employeur doit faire en sorte que ses salariés bénéficient de leurs congés annuels, à défaut la société risquerait d'engager sa responsabilité et encourrait une contravention de 5ème classe.

L'employeur doit avoir informé ses salariés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de celle-ci, à savoir par exemple avant le 1er mars 2025 pour les congés « 2024-2025 » et avant le 1er mars 2026 pour les congés « 2025-2026 ».

Une note de service doit être affichée dans les locaux de la société.

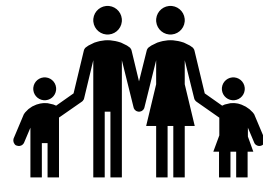
Après avoir affiché la note de service adéquate l'employeur demande à ses salariés de lui remettre leurs souhaits de dates de congés avant le 1^{er} avril 2026 pour les congés payés 2025-2026.

Après avoir reçu les vœux des salariés, l'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur de façon unilatérale, il n'est ainsi pas tenu d'accepter les demandes de dates de congés de ses salariés.



Cependant l'employeur doit tenir compte des critères de choix fixé par l'article L 3141-16 du Code du travail pour déterminer les dates de congés de ses salariés, à savoir :

- La situation de famille des salariés : présence d'enfants scolarisés à charge, possibilités de congés du conjoint (les salariés qui sont mariés ou pacsés qui seraient tous les deux salariés de la même société ont droit à un congé simultané), présence d'enfant ou adulte handicapé, présence d'une personne âgée en perte d'autonomie, etc ;
- L'ancienneté des salariés : les salariés les plus anciens doivent être favorisés dans leurs souhaits de dates, un roulement d'une année à l'autre peut être mis en œuvre également (une année le salarié A obtient les dates de son choix au détriment du salarié B et inversement l'année suivante par exemple) ;



Une fois les dates de départ fixées par l'employeur, elles devront être communiquées aux salariés concernés par écrit, au moins un mois avant le départ de chacun des salariés (une remise en main propre contre décharge ou une LRAR est indispensable, afin de se ménager des preuves).

Après cet affichage, si l'employeur souhaite imposer des dates de congés, il conviendra de le faire au moins 1 mois avant le départ de chacun des salariés concernés (une LRAR ou une lettre remise en main propre contre décharge est indispensable).

De même, si l'employeur souhaite modifier des dates de congés déjà posés à raison de nécessités de service, il doit le faire au moins un mois avant la date de départ initialement prévue (le point de départ du délai d'un mois étant la date de remise au salarié de la correspondance modifiant son départ en congés (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge)).



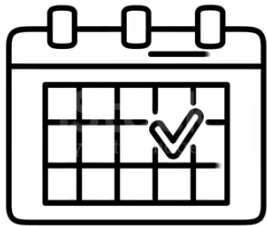
LE FRACTIONNEMENT DES CONGES

Prendre des congés en plusieurs fois s'appelle le fractionnement des congés (ex : prendre deux fois 12 jours entre le 1er mai et le 31 octobre, avec une reprise du travail au milieu). Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié.

Cet accord n'est cependant pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

L'article L3141-23 du Code du travail prévoit ainsi que la fraction continue d'au moins 12 jours ouvrables est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Toutefois le fractionnement des congés au-delà du douzième jour ouvrable est effectué dans les conditions suivantes :

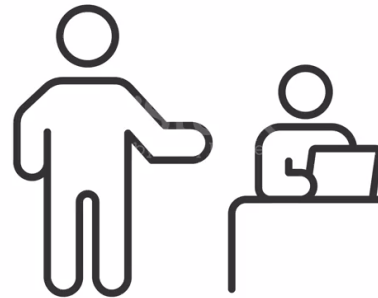


- Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année
- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Il peut être dérogé à ces dispositions avec l'accord du salarié.

Ainsi la faculté de fractionnement des congés payés, hors 5ème semaine, implique dans tous les cas l'accord de l'autre partie, sauf lorsque le fractionnement a lieu à l'occasion de la fermeture de l'entreprise, et elle implique des jours supplémentaires de congés dès lors que les jours fractionnés sont pris en dehors de la période habituelle du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Notez que si un salarié vous demande de fractionner son congé principal, vous pouvez refuser, accepter sans condition ou accepter à condition que le salarié renonce par écrit à l'octroi des jours supplémentaires pour fractionnement.



LA FEMETURE DE L'ENTREPRISE ET LES CONGES PAYES

➤ Fermeture de l'établissement

L'employeur a la faculté de fermer son établissement pendant la période de congés annuels, soit de sa propre initiative, soit en application d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut d'un accord de branche.



➤ Fermeture dépassant la durée légale des congés

Lorsque l'établissement ferme pour une durée supérieure à la durée légale des congés annuels, les salariés ont droit à une indemnité journalière spéciale correspondant aux jours ouvrables excédant cette durée. Cette indemnité est distincte de l'indemnité de congés payés et ne peut s'y substituer.

LE PAIEMENT DES CONGES PAYES



Paiement de l'indemnité de congés payés

Le paiement de l'indemnité de congés payés est soumis aux mêmes règles que celles applicables au paiement des salaires.



Date du paiement

L'indemnité de congés payés est en principe exigible à terme échu. Toutefois, certaines dispositions conventionnelles prévoient son règlement au moment du départ en congé. La réglementation impose son inclusion dans le salaire pour certains salariés. En dehors de ces cas, il est possible sous certaines conditions de prévoir une rémunération mensuelle forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés due en sus du salaire de base.



Formalités

Le bulletin de paie doit indiquer les dispositions légales ou conventionnelles fixant la durée des congés ainsi que si une période de congé est comprise dans la période de paie, les dates des congés et le montant de l'indemnité correspondante. Cependant, l'administration admet que les dates de congé ne figurent que sur le bulletin de paie du mois suivant si elles sont connues tardivement et que l'indemnité de congés n'apparaisse pas distinctement en cas de calcul selon la méthode du maintien du salaire.



Indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié dont le contrat de travail est rompu avant qu'il ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit doit recevoir une indemnité compensatrice de congés. De même, lorsqu'au moment de la rupture du contrat un salarié a pris un congé supérieur à celui auquel il pouvait prétendre en raison de l'ordre des départs, il doit rembourser le trop-perçu à l'employeur sauf en cas de faute lourde de ce dernier.



Caisses de congés

Dans les professions à travail discontinu, des « caisses de congés payés » substituent l'employeur pour le paiement des indemnités sous réserve que l'employeur ait pris les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de bénéficier effectivement de leur droit à congé auprès de la caisse et puisse le justifier en cas de litige. Il doit également avoir versé les cotisations correspondantes. Les employeurs doivent remettre aux salariés concernés avant leur départ en vacances ou à leur départ de l'entreprise, un certificat en double exemplaire justifiant de leurs droits à congés.

AVERTISSEMENT

Compte tenu notamment de la variété des situations possibles, des dispositions particulières et propres à chaque convention collective applicable, le cas échéant, la présentation ci-dessus ne peut être considérée comme exhaustive et ne dispense pas du recours à un avocat disposant d'une expertise en droit du travail.



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Société d'avocats
27 allée Gambetta
93340 LE RAINCY

Tél. : 01 49 89 32 55
Email : avocats@dg-associes.fr