

À NOTER



**congés
payés**

Quelle est la période légale des congés payés ?

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année (*C. trav., art. L. 3141-13*). Il s'agit d'une disposition d'ordre public.

Qui est responsable de l'organisation des congés payés ?

L'organisation des congés payés incombe à l'employeur. La détermination des dates de congés constitue une de ses prérogatives dans le cadre de son pouvoir de direction, même si, en pratique, il est généralement tenu compte des *desiderata* des salariés lorsque l'organisation le permet.

Mais cette prérogative est la contrepartie d'une responsabilité. L'employeur doit faire en sorte que les salariés puissent bénéficier de leur congé annuel, faute de quoi il engage sa responsabilité civile (*Cass. soc., 21 mars 1985, no 82-41.199*) et encourt des sanctions pénales (*C. trav., art. R. 3143-1*).

Information consultation du CSE

La période des congés payés doit être mise à disposition du CSE dans la base de données économiques et sociales dans le cadre des informations prévues en vue de la consultation annuelle du CSE sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui porte notamment sur les congés (*C. trav., art. L. 2312-26*).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche fixe la période de prise des congés payés (*C. trav., art. L. 3141-15*). Le cas échéant, les stipulations de l'accord d'entreprise ou d'établissement priment sur celles de l'accord de branche.

Lorsque la période de prise des congés payés annuels n'est pas fixée par convention ou accord collectif, le CSE est consulté préalablement à la fixation unilatérale par l'employeur de cette période (*C. trav., art. L. 3141-16*). Ce dernier doit tenir compte des usages pouvant exister en ce domaine, sauf révocation en bonne et due forme desdits usages (*Cass. soc., 16 mai 2000, no 98-40.499*).

À noter que le non-respect de la consultation des représentants du personnel entraîne l'application de la

sanction spécifique (*C. trav., art. R. 3143-1*) (amende de 5^e classe), laquelle doit prévaloir sur celle du délit d'en-trave (*Cass. crim., 6 févr. 1990, no 87-82.316*).

Information du salarié

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période (*C. trav., art. D. 3141-5*), la consultation éventuelle du CSE devra avoir lieu un peu plus de deux mois avant cette date, soit au plus tard en février. Il s'agit là d'une disposition d'ordre public qui ne peut être aménagée par accord collectif que dans un sens plus favorable.

Existence d'un accord collectif

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ (*C. trav., art. L. 3141-15, dernier al.*). De plus, la période des congés (à ne pas confondre avec la période de référence) est le laps de temps au cours duquel les salariés pourront solliciter des congés payés ou pendant lequel l'employeur pourra décider de la fermeture de l'entreprise pour une partie des congés. Mais pour cela, il faut que la période des congés payés soit fixée dans l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, à l'accord de branche. Sans cela, la règle reste la période légale (*C. trav., art. L3141-13*).

Absence d'accord collectif

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord-cadre, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (*C. trav., art. L. 3141-16, dernier al.*). Il ressort de ce texte que ce n'est que s'il modifie les dates dans le mois qui précède le départ que l'employeur doit justifier de circonstances exceptionnelles.

Si la modification des dates de congé est abusive, le refus du salarié d'avancer ou de retarder ses vacances ne constitue pas une faute susceptible de fonder un licenciement (*Cass. soc., 3 janv. 1998, no 96-41.700 : Bull. civ. V, no 294. – Cass. soc., 30 mai 1990, no 87-42.605 : Bull. civ. V, no 256. – Cass. soc., 20 nov. 1980, no 79-41.040 : Bull. civ. V, no 8391*).

À NOTER

Publicité des jours de fermeture pour congés

Un arrêt de la Cour de cassation sanctionne l'obligation de publicité susmentionnée, en jugeant que les jours de fermeture qui n'auraient pas été portés à la connaissance du personnel dans le délai requis, comme période des congés payés, ne peuvent être imputés sur le congé annuel (Cass. soc., 16 déc. 1968, n° 67-40.304).

L'employeur doit donc indemniser les salariés pour les rémunérations qu'ils ont perdues du fait de cette fermeture. Celle-ci s'analyse en une inexécution, par l'entreprise, de son obligation de fournir le travail convenu. Les droits à congés payés restent, par ailleurs, intacts. Cette solution ne vaut, toutefois, que si le salarié a été réellement surpris par la date prévue pour la fermeture.

Un autre arrêt sanctionne un employeur par le versement de dommages-intérêts aux salariés pour leur avoir imposé un départ en congé anticipé (*départ avant la période légale*), ceci pour réduire le recours au chômage partiel (Cass. soc., 19 juin 1996, n° 93-46.549).

Enfin, la chambre criminelle de la Cour de cassation a sanctionné pénalement l'employeur qui avait mis en congé des salariés brusquement, à la suite d'un incident technique (Cass. crim., 21 nov. 1996, n° 94-81.791).

Peut-on imposer des congés par anticipation ?

La jurisprudence estimait, avant la loi no 2016-1088 du 8 août 2016, que, quelles que soient les circonstances, l'employeur ne pouvait imposer au salarié la prise anticipée de ses congés (Cass. soc., 22 oct. 1997, n° 95-43.884 ; Cass. soc., 10 févr. 1998, n° 95-40.905 ; Cass. soc., 5 févr. 2003, n° 00-45.951 ; Cass. soc., 30 avr. 2003, n° 01-40.853 ; Cass. soc., 4 déc. 2013, n° 12-16.697).

Cette interdiction ne figurant pas dans les dispositions d'ordre public, les partenaires sociaux semblent donc pouvoir l'autoriser dans un accord collectif.

Lorsque l'entreprise applique les dispositions supplémentaires, c'est-à-dire quand aucun accord collectif n'a été conclu dans l'entreprise sur cette thématique, la prise des congés par anticipation est possible, en accord entre l'employeur et le salarié.

Chômage et acquisition de jours de congés

Toutes les heures chômées, qu'elles ouvrent droit ou non au versement de l'allocation d'activité partielle, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits à congés payés. (C. trav., art. R. 5122-11).

Les jours de congés supplémentaires et d'ancienneté

Ces jours conventionnels sont à l'unique disposition du salarié. Ces jours sont prévus par les conventions collective territoriales pour les mensuels et par la convention collective nationale pour les ingénieurs et cadres. L'employeur ne peut donc pas les mobiliser à sa convenance.

Les jours de réduction du temps de travail (JRTT)

L'acquisition et la prise de JRTT est exclusivement prévu par un accord collectif qui en fixe les différentes modalités d'acquisitions.

L'accord collectif peut prévoir qu'une partie des JRTT est à la disposition de l'employeur et l'autre partie à la disposition des salariés. Si l'employeur décide d'utiliser les JRTT qui lui sont dévolus, il devra néanmoins respecter le délai de prévenance prévu dans l'accord.

Peu importe la situation actuelle, l'employeur ne pourra pas s'approprier les JRTT appartenant aux salariés.

Nota bene : Attention à l'idée reçue selon laquelle, le salarié devrait avoir consommé l'ensemble de ses congés avant de pouvoir prétendre à une mise en activité partielle.

Cette idée ne repose sur aucun texte législatif, ni sur aucune jurisprudence. Il s'agit d'un simple effet d'aubaine que souhaitent certains dirigeants d'entreprise mal intentionnés, qui par cette opération espèrent vider les compteurs de congés pour faire travailler les salariés pendant les mois de juillet et d'août.

