


Le calendrier des congés payés est encadré par le Code du travail. Il fixe les règles relatives à l'acquisition et à la prise des congés, à la détermination de la période de congés, à l'ordre des départs, ainsi qu'aux possibilités de report et à la fermeture annuelle de l'entreprise.

Cette fiche pratique récapitule l'essentiel des règles légales et jurisprudentielles permettant de sécuriser la gestion des congés payés.

Droit à congés


Les droits à congé naissent pendant la période d'acquisition et peuvent être utilisés sur la période suivante.

Les nouveaux salariés peuvent utiliser leurs congés dès l'embauche.  C. trav. art. L3141-12


Les salariés ne peuvent pas prendre de congés non acquis.  Cass. soc. 10.07.1980 n°78-40609

En cas d'accord, il est préférable de procéder à une avance sur salaire plutôt que de décompter des jours non acquis.


Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer la prise anticipée de congés payés.

 Cass. soc. 19.06.1996 n°93-46.549 D

Fixation de la période de congés


La période de prise des congés est déterminée par accord d'entreprise, convention ou accord de branche.  C. trav. art. L3141-15

À défaut d'accord, la période est fixée par décision unilatérale de l'employeur, après avis du CSE, le cas échéant.  C. trav. art. L3141-16

La période du 1er mai au 31 octobre de chaque année est obligatoirement incluse dans la période de congés.  C. trav. art. L3141-13





Attention


L'employeur doit communiquer cette période aux salariés au moins 2 mois avant son ouverture.  C. trav. art. D. 3141-5

En pratique, cette période peut être communiquée dans un accord ou une note de service organisant les congés, sans qu'il soit nécessaire de le rappeler chaque année.

Choix des dates de congés

La durée des congés pris en une seule fois est en principe limitée à 24 jours ouvrables, sauf dérogations liées à des contraintes familiales ou géographiques  *C. trav. art. L3141-17*, ce qui exclut en principe la prise de 5 semaines consécutives.

Le congé principal doit comprendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs, obligatoirement pris entre le 1er mai et le 31 octobre.  *C. trav. art. L3141-18 et L3141-23*

Au-delà de 12 jours, le congé peut être fractionné avec l'accord du salarié, les jours restants pouvant être pris librement en dehors de la période légale.  *C. trav. art. L3141-19 et L3141-23*





A noter

Voir notre fiche pratique sur le [fractionnement des congés payés](#).


Fixation de l'ordre des départs

L'employeur approuve les dates de congés en tenant compte :

- Des souhaits des salariés ;
- Des nécessités de service ;
- Des priorités fixées par accord ou convention.  *C. trav. art. L3141-15*

L'ordre des départs est déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche ou, encore à défaut, par DUE après avis, le cas échéant, du CSE.  *C. trav. art. L3141-15*

Dans ce dernier cas, il doit être tenu compte des critères suivants :


- **Situation de famille** des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire de PACS, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- **Durée de leurs services** chez l'employeur ;
- **Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.**  *C. trav. art. L3141-16*

Les conjoints ou partenaires liés par PACS travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.  *C. trav. art. L3141-14*





Attention

L'ordre des départs doit être communiqué aux salariés **au moins 1 mois** avant le départ.

 *C. trav. art. D3141-6*


La modification des dates n'est possible moins d'un mois avant le départ en congés **qu'en cas de circonstances exceptionnelles** (commande urgente, décès d'un salarié...).

 *CA Chambéry 12.12.1985 n°84-253 ; Cass. soc. 15.05.2008 n°06-44354 F-D*






Le refus du salarié de respecter les dates fixées constitue une faute pouvant justifier un licenciement.  *Cass. soc. 13.07.1989 n°86-43.310 D*

Report et solde des congés


En principe, les congés doivent être pris chaque année, sinon ils sont perdus, à condition que l'employeur ait organisé correctement la période de congés et l'ordre des départs.

 *Cass. soc. 21.09.2017 n°16-18898*

Il existe des exceptions permettant le report des congés :

- Congé de maternité ou d'adoption ;
- Maladie ou accident ;  *C. trav. art. L3141-19-1*
- Congé parental d'éducation ;  *C. trav. art. L1225-54*
- Annualisation du temps de travail ;  *C. trav. art. L3141-22*
- Congé pour création d'entreprise ;  *C. trav. art. L3141-18*
- Congé sabbatique.  *C. trav. art. L3142-33*

Les conventions collectives ou accords peuvent prévoir des dispositions plus favorables. La mention du solde de congés sur le bulletin de paye atteste de l'accord de l'employeur.

 *Cass. soc. 27.09.2007 n°06-41744 FP-PB*

Fermeture annuelle de l'entreprise

L'employeur peut fermer l'entreprise pour congés annuels :

- En application d'un accord d'entreprise ou de branche ;
- Ou à sa décision, après information/consultation du CSE.  *C. trav. art. L3141-16*

La loi ne prévoit pas de délai de prévenance. En application des règles de fixation de l'ordre des départs précitées, un délai d'un mois au minimum devrait être respecté entre l'annonce de la fermeture et le premier jour de la fermeture, porté à deux mois si la durée de la fermeture oblige les salariés à fractionner leur congé principal et que celle-ci se situe en dehors de la période de congé.

Les salariés ne peuvent pas s'opposer à la fermeture.

Une question ?

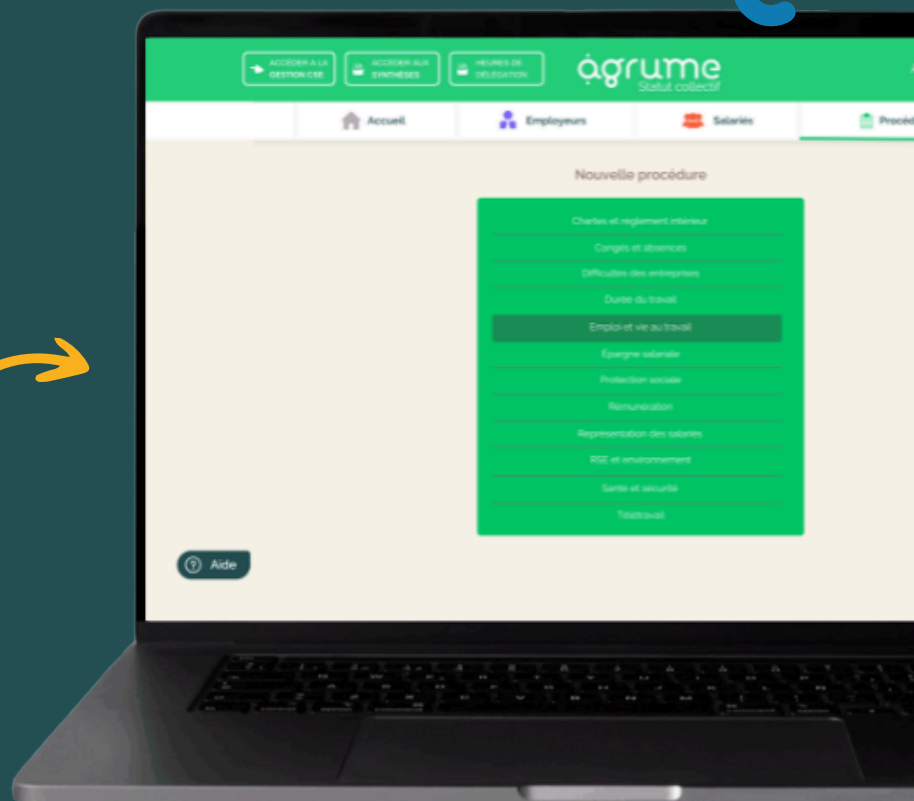
Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre d'accompagnement juridique vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr

Logiciel Agrume
Statut Collectif



agrume