

LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS

Modalités et incidences d'événements extérieurs

Alors que la prise de congés payés peut se faire dès l'embauche du salarié, selon quelles modalités s'exerce ce droit ? Peut-il être bouleversé par des éléments extérieurs ?

Période de congés

Les congés payés se décomposent en deux périodes :

- Un congé principal de quatre semaines maximum ;
- Une cinquième semaine de congés payés ou plus selon dispositions conventionnelles plus favorables.

La période de prise des congés est fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par accord de branche¹. En l'absence

d'accord, elle est définie par l'employeur après avis du CSE².

En tout état de cause, cette période s'étend obligatoirement :

- Du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année pour le congé principal³ ;
- Du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, ou en dehors de cette période pour la cinquième semaine.

Le fractionnement des congés payés

Sauf dérogation individuelle, la durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut pas excéder 24 jours ouvrables de sorte que la 5^e semaine et, plus généralement, les jours

acquis au-delà de 24 jours ne peuvent pas être accolés au congé principal⁴.

Lorsque le congé est supérieur à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné en accord avec



Ordre et date des départs

À défaut d'accord organisant la prise de congés payés, s'agissant des congés annuels comme des congés reportés, l'ordre de départ est défini par l'employeur, après avis du CSE⁸. Cet ordre doit tenir compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, de son éventuelle activité chez

un ou plusieurs autres employeurs et de sa situation de famille.

Dans le cas où les conjoints et les partenaires liés par un PACS travaillent dans une même entreprise, ils ont droit à un congé simultané⁹.

L'employeur et le salarié doivent

L'incidence d'événements extérieurs sur la prise de congés payés

Lorsque le salarié est placé en arrêt maladie avant la date des départs en congés fixée par l'employeur, les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail¹².

L'employeur est donc fondé à lui imposer de prendre à son retour le reliquat de ses congés¹³. En

revanche, il ne peut pas l'obliger à prendre ses congés pendant la suspension du contrat¹⁴.

En revanche, dans le cas où la maladie survient pendant les congés, la jurisprudence considère que l'employeur, ayant accordé au salarié le congé prévu par la loi, s'est acquitté de ses

obligations pour l'année de référence ; le salarié ne peut pas exiger de nouveaux congés, même non rémunérés¹⁵. Il perçoit à la fois son indemnité de congés payés calculée normalement¹⁶ et les indemnités journalières de la Sécurité sociale¹⁷.

A NOTER

L'ordre des départs est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ¹¹.

respecter l'ordre et les dates de congés fixés¹⁰.

¹ - Art. L. 3141-15 C.T.

² - Art. L. 3141-16 C.T.

³ - Art. L. 3141-13 C.T.

⁴ - Art. L. 3141-17 C.T.

⁵ - Art. L. 3141-19 C.T.

⁶ - Art. L. 3141-18 C.T.

⁷ - Art. L. 3141-18 C.T.

⁸ - Art. L. 3141-16 C.T.

⁹ - Art. L. 3141-14 C.T.

¹⁰ - Art. L. 3141-16 C.T.

¹¹ - Art. D. 3141-6 C.T.

¹² - Cass. soc., 24 févr. 2009, n°07-44.488.

¹³ - Cass. soc., 4 déc. 1996, n°93-44.907.

¹⁴ - Cass. soc., 31 oct. 2000 n°98-23.131.

¹⁵ - Cass. soc., 4 déc. 1996, n° 93-44.90.

¹⁶ - Cass. soc., 19 mars 1954 n°2158.

¹⁷ - Cass. soc., 26 nov. 1964, n°64-40.165.