

L'ORGANISATION DES DÉPARTS EN CONGÉS PAYÉS

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte



2,5 jours par mois soit 5 semaines par an et par salarié. Une fois les congés payés acquis, reste à les poser. Pour organiser les départs en congés, le Code du travail fixe un cadre qui peut également être négocié.

Quelle est la période de référence pour l'acquisition des congés payés ?

Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif [1] (*soit 30 jours ouvrables par an*) dans une période de référence qui court du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Exemple : pour l'acquisition des CP 2025-2026, la période s'étend du 1er juin 2025 au 31 mai 2026. Un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement peut fixer le début de la période de référence à une autre date que le 1er juin [2].

Quelle est la période de prise des jours de congés acquis ?

La période de prise des congés payés est fixée par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche [3]. Cette période doit obligatoirement :



Comprendre l'intervalle 1er mai – 31 octobre [4] ;



Prévoir l'attribution de 12 jours de CP continus entre deux repos hebdomadaires [5].

À défaut d'un tel accord :



L'employeur fixe la période de prise des CP, après avis du CSE s'il existe ;



La fraction de 12 jours continus doit être attribuée entre le 1er mai et le 31 octobre [6].


L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des CP au moins deux mois avant son ouverture (*Ex : si la période débute le 1er mai, les salariés doivent en être informés, au plus tard, le 28 ou 29 février*).

Quels sont les critères à respecter pour fixer l'ordre des départs en congés ?

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur qui tient compte de plusieurs critères qui peuvent être établis par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche [7].

Un seul critère doit être obligatoirement respecté (*ordre public*) : les conjoints ou partenaires pacsés travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané [8].

À défaut d'accord, le Code du travail fixe une liste de critères (*sans hiérarchie entre eux*) dont l'employeur devra tenir compte [9] :

- 
- La situation de famille notamment les possibilités de congés du conjoint et la présence dans le foyer d'un enfant ou adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
 - L'ancienneté du salarié ;
 - Le fait d'avoir plusieurs employeurs (*Ex : salarié cumulant plusieurs temps partiels*).

L'employeur doit informer chaque salarié, par tout moyen, au plus tard un mois avant la date fixée pour son départ en congés [10].




Les dates de congés peuvent-elles être modifiées ?


À défaut d'accord d'entreprise, d'établissement ou de branche fixant le délai de modifications des CP, l'ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés à moins d'un mois avant la date de départ prévue sauf circonstances exceptionnelles [11].

Le Code ne définit pas les circonstances exceptionnelles. Si le juge est saisi il doit vérifier que ces circonstances existent bien en vérifiant notamment l'imprévisibilité, l'importance et la contrainte au regard de la bonne marche de l'entreprise.

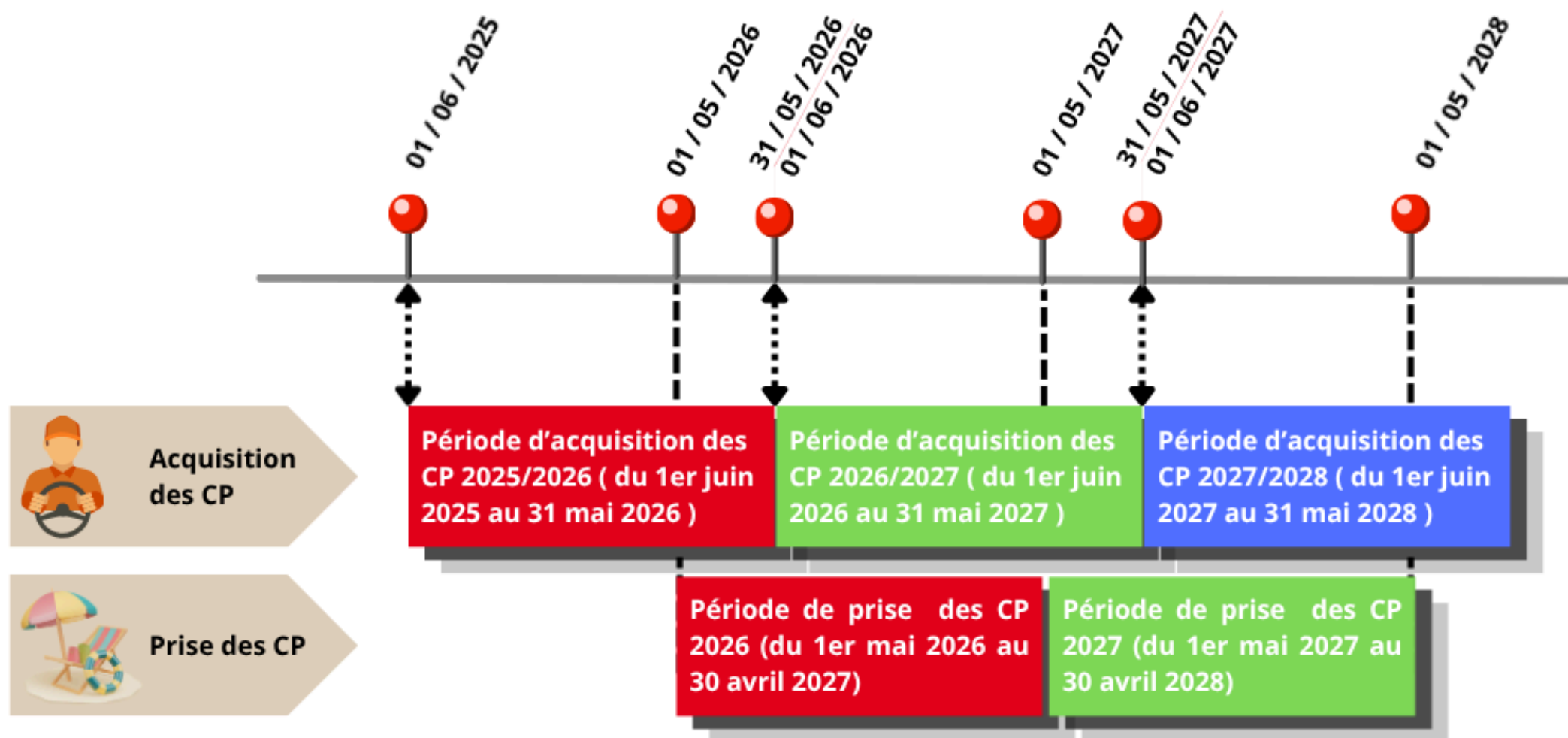
Exemples de circonstances exceptionnelles reconnues : remplacement d'un salarié décédé [12], société avec de graves difficultés financières devant établir un plan d'apurement des dettes dans un délai contraint par le tribunal de commerce [13].



À noter : Ce délai de prévenance s'applique également à la 5ème semaine de CP et aux congés conventionnels [14].



Acquisition et prise de CP en frise



Références et textes

- [1] C. Trav. Art. L3141-3
- [2] C. Trav. Art. L3141-10
- [3] C. Trav. Art. L3141-22
- [4] C. Trav. Art. L3141-13
- [5] C. Trav. Art. L3141-19
- [6] C. Trav. Art. L3141-23
- [7] C. Trav. Art. L3141-15
- [8] C. Trav. Art. L3141-14
- [9] C. Trav. Art. L3141-16
- [10] C. Trav. Art. D3141-6
- [11] C. Trav. Art. L3141-16
- [12] Cass. Soc 15/05/2008, n°06-44.354
- [13] CE 11/02/1991, n°68058
- [14] Cass. Soc. 02/03/2022, n°20-22.261



RETROUVEZ TOUTES LES
NOTES JURIDIQUES ICI