

CONGÉS PAYÉS : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Chaque année, l'employeur doit veiller à ce que les salariés prennent leurs congés payés, faute de quoi il peut engager sa responsabilité. Il s'ensuit un certain nombre d'obligations tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, dans le respect des périodes de prise des congés et de l'ordre des départs.

■ FIXER LA PÉRIODE DE CONGÉS

L'employeur doit fixer la période de prise des congés payés. Il doit pour cela se référer à sa convention collective (ou accord d'entreprise le cas échéant). À défaut, l'employeur fixe la période, après avis des représentants du personnel.

△ L'absence de consultation des représentants du personnel est sanctionnée d'une amende de 5^{ème} classe autant de fois qu'il y a de salarié concernés (1 500 € ou 7 500 €).

Qu'elle s'étende ou non sur toute l'année, la période de prise des congés payés doit comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre (période légale). L'employeur doit informer les salariés de la période de congés 2 mois avant son ouverture.

| Si la période légale est retenue l'employeur devra informer les salariés avant le 1^{er} mars.

■ ORGANISER LE DÉPART EN CONGÉS

Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables continus (soit 2 semaines) et au plus 24 jours ouvrables (soit 4 semaines) sur la période de congés.

En pratique, le salarié informe l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre et l'employeur soit les accepte, soit les refuse, auquel cas le salarié prendra ses congés à une autre date. L'employeur peut aussi imposer la période de prise de congés, notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

| L'employeur doit communiquer les dates et l'ordre des départs en congés à chaque salarié, par tout moyen, au moins 1 mois à l'avance.

Si le salarié a demandé à partir en congés le 1^{er} août, l'employeur doit l'informer au plus tard le 30 juin ; en pratique, l'information est donnée bien avant.

En tout état de cause, l'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié moins d'un mois avant le départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou si un accord collectif le prévoit.

■ SOLDER LES CONGÉS CHAQUE ANNÉE

L'employeur doit veiller à ce que l'ensemble des congés payés soit soldé avant le début de la nouvelle période d'acquisition. En pratique, au 31 mai de chaque année, les congés de l'année précédente doivent être soldés, sauf disposition différente de l'accord collectif.

△ Les congés devant être pris chaque année, il est interdit de remplacer la prise de congés par le versement d'une indemnité, sauf en cas de rupture du contrat de travail.

■ RESPONSABILITÉ

La prise de congés payés participe au respect de l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs. Le non-respect des dispositions permettant leur prise expose à de multiples sanctions (indemnisation du salarié en cas de non-respect des différentes obligations, prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur, reconnaissance d'une faute inexcusable en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc.).

Les obligations de l'employeur sont multiples et échelonnées dans le temps. Pour organiser la prise des congés payés de vos salariés, contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !