



Janvier 2020

## Congés payés : difficultés dans la fixation des dates

**Avant d'écrire :** prévenez votre employeur ou votre responsable d'abord oralement. Si vous rencontrez ensuite un problème sur cette demande, n'hésitez pas à saisir vos représentants du personnel ou les syndicats présents dans votre entreprise

**C'est à l'employeur qu'il revient de fixer les dates de départ en congés payés.** Il peut notamment prévoir la fermeture de l'établissement, et donc la prise des congés pour tous les salariés au même moment.

La loi lui impose de consulter les représentants du personnel, mais il n'est pas tenu par leur avis.

### L'employeur doit tout de même respecter certaines règles :

L'employeur peut limiter la période sur laquelle les congés peuvent être pris. Cette période est fixée par accord collectif (convention collective, accord d'entreprise...) ou à défaut par l'employeur après avis du comité social économique (CSE) (article L.3141-16 du code du travail). Celle-ci doit dans tous les cas comprendre la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (article L.3141-13 du code du travail). La période au cours de laquelle les congés payés peuvent être pris doit être connue des salariés au moins deux mois avant que celle-ci ne débute (article D.3141-5 du code du travail).

L'ordre des départs est fixé par accord collectif (convention collective, accord d'entreprise...). A défaut, l'employeur fixe l'ordre des départs unilatéralement en tenant compte de la situation de famille et notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire pacsé, 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, de l'ancienneté et de l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs (article L.3141-16 du code du travail). De plus, les conjoints et pacsés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (article L.3141-14 du code du travail).

L'ordre des départs en congé doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié au moins un mois avant son départ (article D.3141-6 du code du travail). Il est donc illégal de fixer les dates de congés du jour au lendemain.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date prévue du départ, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (article L.3141-16 du code du travail).

Vous avez le droit de bénéficier de 4 semaines consécutives de congés. Votre employeur est obligé d'avoir votre accord s'il souhaite réduire cette durée, en sachant qu'au minimum 12 jours ouvrables continus devront vous être accordés, le reste de vos droits à congés vous étant alors octroyés ultérieurement (article L.3141-19 du code du travail) : on parle alors de fractionnement des congés payés. Néanmoins, votre accord n'est pas nécessaire si ce congé « réduit » coïncide avec la période de fermeture de l'établissement.

La cinquième semaine de congés peut être prise/imposée par votre employeur à n'importe quel moment dans l'année. L'employeur doit prendre ces décisions de bonne foi et doit pouvoir justifier qu'elles sont prises dans l'intérêt de la société et non pour vous nuire.

De nombreuses conventions collectives fixent des règles propres à chaque branche. Il est donc recommandé de les consulter puisqu'elles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les congés peuvent être pris dès l'embauche (article L.3141-12 du code du travail).

Attention, le salarié qui décide seul de partir en congé sans autorisation de son employeur commet une faute. Cependant, votre employeur ne peut pas prendre de sanction à votre égard s'il ne s'est pas acquitté de ses obligations (Cass. soc. n°83-42624 du 6 février 1986).

### Réagir à l'inertie de l'employeur

Si votre employeur ne respecte pas les délais prévus par la réglementation et qu'il n'a toujours pas donné d'information à l'approche des vacances, nous vous conseillons de prendre les devants et de faire une demande de congés à votre employeur par courrier recommandé avec accusé de réception. Cela l'obligera à assumer ses responsabilités et vous permettra de vous prévaloir des dates demandées s'il n'y répond pas. En effet, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas donné son autorisation à un départ en congé (Cass. soc. n°08-44540 du 10 janvier 2010).

## CONSEILS PRATIQUES

D'une manière générale, il est conseillé de ne pas régler les questions de congés payés uniquement oralement. Un écrit de l'employeur est, bien sûr, la meilleure garantie pour vous. Mais un courrier de demande sans réponse, ou un courrier confirmant ce qui a été dit oralement peuvent déjà vous servir en cas de contestation.

Attention, veillez à garder un ton neutre. Evitez la polémique. Cela ne peut que vous desservir.

<Vos Nom et Prénom>

<Adresse>

<Poste occupé >

<Nom Entreprise>

<Nom de votre interlocuteur>

<Adresse>

**Lettre recommandée avec AR**

A <lieu>, le <date>

<Nom ou qualité de votre interlocuteur>,

**Par courrier du <date> (ou par affichage du <date> ou lors de notre entretien du <date>), j'ai été informé de votre intention de fixer mes dates de congés du <date de début et de fin> inclus.**

**Je vous demande de revenir sur cette décision.**

**En effet,** <expliquez ici en quoi l'employeur n'a pas respecté ses obligations en vous référant aux textes applicables (voir page précédente)>.

**Mes dates de congés payés doivent m'être communiquées au moins un mois avant mon départ effectif (article D.3141-6 du code du travail).**

*OU*

*S'il n'y a pas de précision dans l'accord collectif*

**Comme vous le savez, j'élève <nombre> enfant(s) et je ne peux prendre mes congés en dehors des périodes de congés scolaires. Je vous rappelle qu'en application des dispositions de l'article L.3141-16 du code du travail, vous devez tenir compte de la situation de famille des salariés pour fixer l'ordre des départs en congés. Or, je constate que des congés ont été accordés à d'autres salariés sur la période des congés scolaires alors qu'ils n'ont pas de charge de famille.**

*(Si vous avez fait une demande de congé restée sans réponse et que l'employeur n'a pas respecté les délais imposés par la loi)*

**De plus, par courrier du <date>, je vous ai fait parvenir une demande dans laquelle je sollicitais des congés du <date de début et de fin> inclus. Or, vous n'avez pas répondu à cette demande et vous m'imposez aujourd'hui des congés à la dernière minute.**

**Comme vous n'avez pas respecté vos obligations, je considère que les dates pour lesquelles j'ai fait ma demande me sont acquises (Cass. Soc. n°83-42624 du 6 février 1986).**

**En tout état de cause, si vous maintenez les dates que vous m'avez communiquées comme des jours de repos, ceux-ci ne pourront en aucun cas être débités sur mon solde de congés payés.**

**Je vous prie d'agréer, <nom ou qualité de votre interlocuteur>, l'expression de mes salutations distinguées.**

< Signature >

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.  
Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes.**