RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 13

Mais au fait :

L'employeur peut-il imposer des dates au personnel ?
Les salariés sont-ils libres d'en choisir une partie même si l'employeur n'est pas d'accord ?
Comment formaliser ces étapes afin d'être en règle ?

En matière de congés payés, il subsiste peu de règles d'ordre public qui s'imposent aux employeurs. La plupart des questions se règle par accord collectif (d'entreprise ou de branche) ou, en l'absence de tels accords, directement par l'employeur après consultation des représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel) lorsqu'ils existent.

Ainsi, la période au cours de laquelle les salariés sont autorisés à prendre leurs congés payés est fixée par un accord collectif d'entreprise ou de branche.
En l'absence d'accord collectif, il revient à l'employeur de fixer la période de prise des congés, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans tous les cas, la période de congés payés doit comprendre la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Dans les entreprises, elle s'étend le plus souvent sur l'année entière, du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

En tout état de cause, les salariés sont informés **au moins deux mois avant son ouverture de la période de prise des congés payés**.

Une fois que la période pendant laquelle peuvent être pris les congés payés est déterminée, **il appartient à l'employeur de fixer les dates de départ en congés des salariés. Autrement dit, le salarié ne peut pas imposer ses dates de vacances**. **Il peut simplement formuler des souhaits.**
Là encore, l'ordre des départs en congé est fixé par accord collectif d'entreprise ou de branche. A défaut, c'est l'employeur qui définit l'ordre des départs, en tenant compte de différents critères, après consultation pour avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsque l'employeur fixe l'ordre des départs, il est tenu de prendre en compte :

- la situation de famille des salariés 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 ;
- l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- son activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

L'ordre des départs en congé est communiqué par tout moyen aux salariés au moins un mois avant leur départ. Le délai de prévenance est impératif et aucune circonstance ne peut justifier qu'il ne soit pas respecté.

Ce n'est donc pas le salarié qui décide de ses dates de congés. A moins que l'employeur est conclu un accord ou est mis en place un usage en ce sens, il est le seul à décider des dates de départ en congés. Tout au plus, les représentants du personnel peuvent influer sur les critères déterminant l'ordre des départs.

Antoine ayant respecté les diverses obligations en matière de détermination des dates de départ en congés, il sait qu'il est en droit de refuser le changement de dates de Jean.

Si l'employeur ne prend aucune décision en matière de planning de congés, il ne peut pas reprocher au salarié ayant émis des vœux quant à ses dates de départ d'être parti en congé sans autorisation.
L'employeur a tout intérêt à établir en temps utile le planning des congés payés. S'il ne l'a pas fait et qu'un salarié propose des dates de congés, il doit prendre une décision et la notifier par écrit au salarié. Il peut alors soit accepter ces dates, soit les refuser et en fixer d'autres, en respectant la période de congés et le délai minimum d'un mois si cela est encore possible.

Peut-il modifier les dates de départ et dans quel délai ?

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer les délais que l'employeur doit respecter s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés.
En l'absence d'accord, l'employeur peut modifier l'ordre ou la date des départs en congé, mais à la condition de le faire au moins un mois avant la date initialement prévue, sauf circonstances exceptionnelles.

Et pour les salariés dont le conjoint travaille dans une autre entreprise dont les dates de fermeture ne coïncident pas ?

Seuls les conjoints et partenaires liés par un Pacs qui travaillent dans la même entreprise ont droit, s'ils le souhaitent, à des congés simultanés. L'employeur n'a pas l'obligation d'accorder de faire coïncider les dates de congés de ses salariés avec celles de leurs conjoints. Néanmoins, il peut en tenir compte dans les critères.

Que se passe-t-il pour les récents embauchés si l'entreprise prévoit une période de fermeture ?

Avant juillet 2013, les salariés nouvellement embauchés et ne disposant pas de suffisamment de congés pouvaient bénéficier d'une indemnisation. L'employeur faisait une demande au titre de la mise en chômage partiel.
Depuis, si un salarié n'a pas acquis suffisamment de droits, il n'est pas rémunéré pour les jours allant au-delà de ses congés.

Textes : C. trav., art. L. 3141-12 à C. trav., art. L. 3141-16; C. trav., art. D. 3141-5; C. trav., art. D. 3141-6

Réponses élaborées par Morgane SCHLAUDER, Juriste en Droit Social à l'UNIIC
morgane.schlauder@uniic.org