



Partie 1

BRÈVE SOCIALE

Les congés payés, comment ça marche ?

Est-ce que je peux imposer des congés à mes salariés ? Quand ? Comment et dans quels délais ? Dois-je prévoir un formalisme précis ?

Autant de questions que se posent les employeurs lorsqu'arrivent les périodes de congés annuels.

Le sujet est d'autant plus important depuis les fameux arrêts du 13 septembre 2023 sur l'acquisition des congés en cas d'arrêt maladie. Les employeurs doivent être en mesure de justifier qu'ils ont permis à leurs salariés d'exercer leur droit à congé.

Souvent posés amiablement entre les salariés et l'employeur, les congés payés bénéficient pourtant d'un cadre légal souvent méconnu.

FOCUS SUR LES RÈGLES QUI S'IMPOSENT EN LA MATIÈRE



La durée du congé

Les salariés acquièrent 2.5 jours ouvrables de congés par mois soit 30 jours par an (ou 2.08 jours ouvrés soit 25 jours de congés) correspondant à 5 semaines de congés payés par an pour une année complète de travail).

C'est à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés d'en bénéficier.

Il doit veiller à accorder durant la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année :

- au minimum 12 ouvrables (ou 10 jours ouvrés) consécutifs,
- et 24 jours ouvrables au plus (ou 20 jours ouvrés)



La période d'acquisition

Sauf accord d'entreprise, ou convention collective, les congés s'acquièrent sur la période du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Précision : Précision : Depuis 2016, un salarié peut prendre des congés dès son entrée dans l'entreprise s'il en a acquis.

Pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés, la période d'acquisition s'étend du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année.



L'organisation des congés

Un salarié ne peut pas fixer lui-même la date de ses congés.

La détermination des dates des congés des salariés constitue une des prérogatives de l'employeur même si, en pratique, il est tenu compte des souhaits des salariés.

Concrètement, chaque année il appartient à l'employeur de porter à la connaissance des salariés la période de prise des congés. Elle est fixée :

- soit par un accord d'entreprise,
- soit par la convention collective,
- soit par une note de service de l'employeur en l'absence de disposition conventionnelle.

La période de prise des congés doit être comprise dans tous les cas entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Il s'agit d'une règle d'ordre public à laquelle il est impossible de déroger.

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés 2 mois avant le début de la période soit avant le 1^{er} mars de chaque année si la période de prise débute le 1^{er} mai.

Ci-dessous un modèle de note de service à adapter à votre entreprise et à afficher avant le 1^{er} mars de chaque année.

**Téléchargez le modèle
de note de service**





Que se passe-t-il en cas de fermeture de l'entreprise ?

Lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise, il doit informer les salariés de la fermeture au moins 2 mois avant et dans les entreprises de plus de 11 salariés après avoir consulté le CSE s'il existe.

A défaut, la fermeture de l'entreprise n'est pas considérée comme une période de congés. Dans ce cas, les congés ne sont pas décomptés et le salaire est dû aux salariés en vertu de l'obligation de

l'employeur de fournir le travail à ses salariés.

Si certains nouveaux embauchés n'ont pas acquis suffisamment de congés pour couvrir la période de fermeture annuelle de l'entreprise, les salariés ne perçoivent aucune rémunération pour les jours manquants. L'employeur peut proposer au salarié concerné de prendre des congés par anticipation, mais ne peut pas lui imposer. (**)



Rappel : acquisition des congés pendant la maladie

Depuis la Loi n° 24-364 du 22 avril 2024, **les salariés en arrêt acquièrent des congés payés pendant un arrêt de travail :**

- 2.5 jours ouvrables par mois, 30 jours maximum par période de référence en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail.
- 2 jours ouvrables par mois, 24 jours maximum par période de référence en cas d'arrêt d'origine non professionnelle.

Attention : le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés peut bénéficier du report des congés dont il n'a pas pu bénéficier en raison de son état de santé. Pour cela, il doit avertir son employeur en lui notifiant son arrêt de travail.



La gestion des congés au sein d'une entreprise impose de respecter un certain formalisme souvent méconnu des employeurs. Notre service social se tient à votre disposition pour vous apporter l'aide nécessaire pour appréhender cette question avec sérénité.

(**) Le salarié peut se rapprocher de France Travail pour solliciter une aide financière. Cette aide est ouverte sous condition : avoir été bénéficiaire de l'ARE ou de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) avant de reprendre son nouvel emploi. L'employeur fournira une attestation précisant la durée de fermeture de l'entreprise et le nombre de congés acquis par le salarié.)



Calendrier à retenir

- **Période de référence classique d'acquisition des congés** : 01/06 année N au 31/05 année N+1
- **Période de prise des congés comprise obligatoirement entre le 01/05 et le 31/10**
- **Dans les entreprises de plus de 11 salariés** : consultation du CSE s'il existe (période des congés + ordre des départs)
- **01/03 au plus tard** : information des salariés de la période de prise des CP (Au moins 2 mois avant l'ouverture de la période de congés)

