

A quelques mois des vacances estivales, il est temps d'organiser les départs en congés des salariés. Nous vous rappelons les grands principes gouvernant la fixation des congés payés, à l'aune de la loi Travail du 8 août 2016, qui assouplit les règles dans la détermination des périodes de congés et l'ordre des départs en congés.

> Soyez attentifs à la période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est en principe fixée par convention ou accord collectif de travail. A défaut d'accord collectif, elle est définie par l'employeur, après avoir recueilli l'avis des représentants du personnel.

Point de vigilance : la période de prise des congés doit nécessairement comprendre la période du 1er mai au 31 octobre, mais il peut être prévu qu'elle commence plus tôt et/ou termine plus tard (par exemple du 1er avril au 31 décembre).

> Aménagez le fractionnement des congés au-delà du 12^{ème} jour ouvrable

Le congé principal doit nécessairement comprendre 12 jours pris en continu. Au-delà de 12 jours, les droits à congés restants peuvent être fractionnés (= pris séparément du congé principal) par accord avec le salarié.

La loi prévoit l'octroi de jours de congés supplémentaires pour fractionnement si les congés fractionnés sont posés en dehors de la période de prise de congés susvisée. Par exemple, un salarié qui prend 7 jours de congés, en continu ou non, en dehors de la période de prise de congés, a droit à 2 jours de congés supplémentaires, sauf renonciation expresse de sa part à ce droit.

Désormais, un accord d'entreprise peut prévoir les modalités de fractionnement du congé principal au-delà du 12^{ème} jour, en **écartant par exemple l'attribution de jours de fractionnement**

supplémentaires, sans que l'accord individuel du salarié ne soit nécessaire.

Préconisation : négocier un accord d'entreprise peut être utile pour encadrer les modalités de fractionnement des congés et limiter la contrepartie liée au fractionnement.

> Prévenez les conflits en fixant des règles d'ordre des départs

A défaut d'accord d'entreprise ou de convention de branche, l'employeur peut définir seul l'ordre des départs en congés, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur est tenu de prendre en compte des critères légaux :

- la situation de famille des salariés
- 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
- le cas échéant, les activités chez un ou plusieurs autres employeurs

Préconisation : la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement doit permettre à l'employeur d'adapter les critères d'ordre des départs : il est ainsi envisageable de hiérarchiser ou d'affiner les critères légaux, ou encore d'écarter certains usages couramment appliqués dans l'entreprise (par exemple les premiers qui posent leurs demandes de congés sont prioritaires). L'accord collectif pourrait également prendre en compte les spécificités liées à certains postes, telles que la pénibilité du travail.

Point de vigilance : les critères retenus ne doivent pas caractériser une discrimination prohibée (sexe, âge, appartenance syndicale...).

> Imposez les dates de congés en cas de fermeture de l'entreprise

Si la fermeture de l'entreprise constitue une prérogative de l'employeur, celle-ci doit se faire dans le respect des dispositions conventionnelles

applicables à l'entreprise. En outre, la jurisprudence a encadré cette pratique en interdisant notamment à l'employeur de décider au dernier moment de fermer l'entreprise.

Depuis la loi Travail, ni l'avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ni l'accord des salariés ne sont requis en cas de décision de fermeture de l'entreprise, même si celle-ci entraîne le fractionnement des congés payés (fermeture de moins de 24 jours ouvrables).

> N'oubliez pas de communiquer l'ordre des départs en congés

L'ordre des départs en congé doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ. Cette communication peut être réalisée par voie d'affichage au personnel.

Sauf circonstances exceptionnelles, cette règle implique que les dates de congés soient fixées au moins un mois avant la date prévisionnelle de départ du premier salarié pour la période considérée.

Cependant, la loi Travail permet désormais à l'employeur de revenir sur les dates prévues de congés dans un délai plus court, fixé par accord collectif.

Point de vigilance : la fixation tardive par l'employeur de l'ordre des départs en congés peut être considérée comme une légèreté blâmable qui lui interdit de se prévaloir a posteriori du départ en vacances non autorisé d'un salarié (Cass. soc. 23 janvier 2002 n° 99-46.143).

Préconisation : vérifier la durée du délai de prévenance prévue par votre convention collective de branche, qui peut être supérieure au minimum légal d'un mois.

N'hésitez pas à nous contacter pour l'organisation des congés de vos salariés.

tél. 01 40 49 02 19

www.cornillier-avocats.com