





Flash juridique




Avez-vous fixé vos congés payés de cet été




Bonjour Tom ! Le printemps arrive mais j'attends surtout la validation de mes congés d'été.




Bonjour Chris. Tu devrais avoir bientôt une réponse. L'employeur devait informer les salariés de la période de prise des congés payés au moins deux mois avant son début : si la période débute le 1er mai alors la date limite était le 1er mars.




La date butoir du 1er mars pour nous informer s'appliquait pour tout le monde ?



Non pas tout à fait. La période de prise des congés payés peut être fixée par un accord et sinon après la consultation du CSE mais dans tous les cas elle doit comprendre la période estivale du 1er mai au 31 octobre.




Période estivale ! Tu vois large malgré le réchauffement climatique !




Très drôle Chris... Mais cette loi est ancienne et n'intégrait certainement pas la question climatique comme elle se pose aujourd'hui. Parlons donc plutôt de congé principal dont la durée doit être d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs compris entre deux jours de repos. C'est une règle d'ordre public !



Et pour les salariés récemment recrutés, pas de vacances ?



C'était avant ! La période de référence pour l'acquisition va du 1er juin de l'année au 31 mai de l'année suivante mais désormais les congés peuvent être pris dès l'embauche (article L3141-12 du code du travail) sachant que le salarié obtient 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli. Pour rappel, l'employeur peut gérer les congés payés en jours ouvrés si ce n'est pas défavorable pour le salarié.



Pour ma part, je souhaite partir un mois. Est-ce que c'est possible ?



La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne doit pas excéder 24 jours ouvrables : la cinquième semaine au moins doit donc être prise à un autre moment à moins d'entrer dans les cas de dérogation tels que les contraintes géographiques (DOM TOM par exemple) ou la présence d'un enfant handicapé au domicile.



Ok pour les 24 jours cet été mais mon patron ne veut m'accorder que 2 semaines en juillet et me dit de prendre les deux autres semaines en août.



Chris, le découpage du congé principal ne peut pas t'être imposé. Tu es en droit de demander 4 semaines en continu et de refuser une autre formule. En revanche, l'employeur peut alors limiter à deux ou trois semaines ton absence sur ces deux mois d'été. Dans ce cas tu n'auras pas d'autre possibilité que de positionner tes congés à un autre moment.

Au-delà du 31 octobre, tu pourras prétendre à des jours de fractionnement.



Tom, j'ai également deux collègues en couple dont les chefs de service ne s'accordent pas sur une période commune de vacances. Comment peuvent-ils faire ?



Les conjoints et partenaires liés par un Pacs de la même entreprise ont droit à un congé simultané. C'est aussi une règle d'ordre public. Donc, l'employeur doit leur définir une période commune.



Et si on a engagé des dépenses comme pour réserver une location ou un billet d'avion, l'employeur peut-il revenir sur les dates qu'il a accordées ?



Sauf accord d'entreprise ou convention qui fixerait un délai supérieur, l'employeur peut en effet modifier les dates jusqu'à un mois avant le départ en congés. Passé ce délai, il devra justifier de circonstances exceptionnelles. Le sujet est sensible mais l'organisation de l'entreprise prime sur celle du salarié. Fort heureusement, les entreprises ne vont que très rarement sur ce terrain et recherchent un accord avec le salarié.



Une dernière question Tom : comment fait-on quand il y a une fermeture de l'entreprise ?



N'oublions pas en effet que c'est une prérogative patronale : l'employeur fixe les périodes de congés en fonction de l'organisation et de l'activité. Pour une fermeture, il doit juste consulter le CSE et informer les salariés. Pour les salariés qui n'ont pas acquis suffisamment de jours, il est possible de prendre les jours en cours d'acquisition ou encore de poser quelques RTT ou jours de repos. Si le salarié était précédemment demandeur d'emploi, une allocation de Pôle Emploi est aussi possible.

