

## La prise des congés payés

### Quand peut-on prendre ses congés ?

Pendant la période légale de prise des congés (1<sup>er</sup> mai – 31 octobre), l'employeur doit accorder à chacun de ses salariés, au moins 12 jours et au plus 24 jours ouvrables consécutifs, sauf accord du salarié ou convention collective prévoyant d'autres modalités.

Attention : ne pas confondre cette période de prise de congés avec la période de référence de calcul des congés (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

La cinquième semaine de congés ne peut être prise accolée au congé principal de 24 jours. Elle peut être prise pendant la période légale ou en dehors de celle-ci. Elle peut être fractionnée et l'employeur peut également imposer aux salariés ce fractionnement notamment en cas de fermeture de l'entreprise.

### Qui décide des dates ?

Le salarié émet des souhaits. En cas de désaccord, l'employeur décide en dernier ressort, en respectant un délai de prévenance d'un mois en tenant compte également de la situation de famille des salariés, des possibilités de congés du conjoint (ou du partenaire pacsé), de l'ancienneté ainsi que de l'activité simultanée au sein d'une autre entreprise. Il est toujours souhaitable de vérifier si la convention collective ou les usages ne prévoient pas de modalités particulières.

Le chef d'entreprise peut fermer son entreprise pendant la période de congés annuels. Deux situations se présentent alors :

- L'entreprise ferme pour une période au plus égale au congé légal (soit 24 jours) : les salariés qui n'auraient pas acquis suffisamment de droits à congés (embauche en cours d'année, absence) peuvent être indemnisés au titre du chômage partiel. La fermeture de l'entreprise ne dispense pas l'employeur du délai d'information des salariés sur les dates des congés.
- L'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés légaux annuels (5<sup>ème</sup> semaine comprise) : les salariés ont alors droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité spéciale n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés ni avec les indemnités de chômage partiel. Elle est également due au salarié qui n'aurait pas acquis la totalité de ses congés annuels.

### S'il reste des jours : le compte épargne-temps

Le salarié a la possibilité de capitaliser 10 jours ouvrables de congés par an afin d'alimenter son compte épargne-temps. On rappellera que le compte épargne-temps ne peut être mis en place que par un accord collectif (accord de branche, accord d'entreprise).

Textes : voir les articles L223-1 à L 223-17 du Code du travail sur [www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes](http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes)