

# Congés payés Les obligations de l'employeur

Mai 2023



 **aplitec**

# Préambule

Tout salarié, quel que soit la durée de son contrat, de son temps de travail et de son ancienneté a droit à des jours de congés payés par son employeur. Tout salarié a droit chaque année à **25 jours ouvrés** (5 semaines) – soit **30 jours ouvrables**.

## 1. Un droit s'exerçant en nature

Le droit aux congés payés doit s'exercer en nature. Ainsi l'employeur a l'obligation d'accorder leurs congés aux salariés. Ces derniers ont néanmoins **l'obligation de les prendre**.

Les parties ne peuvent donc convenir de remplacer l'exercice du congé par le paiement d'une indemnité.

Ce n'est que dans le cas de la rupture du contrat de travail que le salarié pourra se voir payer ses congés non pris, par le biais de l'indemnité compensatrice de congés payés.

## 2. La période de prise et de report

**La période de prise des congés** est fixée par accord collectif, ou, à défaut, par l'employeur et comprend obligatoirement une période fixée par le code du travail (1<sup>er</sup> mai au 31 octobre).

En revanche, **la période d'acquisition** va du 1<sup>er</sup> juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Les congés payés doivent en principe être pris pendant cette période sous peine d'être perdus au 1<sup>er</sup> juin de l'année N+1, à condition que l'employeur ait satisfait à ses obligations en matière de congé.

Toutefois, par usage, accord d'entreprise ou si la convention collective le prévoit, **le reliquat des congés payés non pris peut être reporté** sur les années suivantes.

Un salarié peut prendre **par anticipation** les congés payés **déjà acquis**, sans attendre que ne débute la période de prise, à condition que l'employeur soit d'accord. L'employeur ne pourra pas imposer au salarié de prendre des congés payés par anticipation.

Par exemple, un salarié embauché le 1<sup>er</sup> septembre 2023, peut bénéficier de 5 jours de congés dès le 1<sup>er</sup> décembre 2023, sans à avoir à attendre le début de la période de prise des congés payés, soit le 1<sup>er</sup> juin 2024.

### 3. Les obligations de l'employeur

L'employeur a l'obligation de prendre **les mesures nécessaires** pour permettre aux salariés de prendre leurs congés.

Il doit prouver qu'il a respecté les obligations suivantes :

- Information des salariés de la période de prise des congés au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.
- Communication de l'ordre de départs en congé à chaque salarié un mois avant son départ
- Mise en demeure du salarié de prendre ses congés, et lui faire prendre au moins 12 jours ouvrables en continu dans la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut de remplir ses obligations, l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié.

### 4. Les risques d'un solde élevé

Un solde élevé de congés payés présente des risques pour l'employeur. Cela démontre que le salarié n'a pas été en mesure de prendre ses congés et qu'il n'a pas exercé son droit à repos.

L'employeur pourra être condamné à lui verser des dommages & intérêts et sa responsabilité pourra être engagée en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

\*\*\*

*Cette fiche contient des informations résumées. Merci de nous contacter pour un conseil adapté à votre situation. Nous ne pouvons être tenus responsables d'une interprétation erronée*

#### Contact

**Claire APPELGHEM**

Responsable service RH/Droit social

Claire.appelghem@groupe-aplitech.com

01 40 40 38 38



4-14, rue Ferrus 75014 Paris  
[contact@groupe-aplitec.com](mailto:contact@groupe-aplitec.com) | 01 40 40 38 38  
[www.groupe-aplitec.com](http://www.groupe-aplitec.com)