

Pensez à solder les congés de vos salariés !

Les congés payés font l'objet d'une prise annuelle → tout salarié doit bénéficier chaque année d'un droit à repos, il s'agit d'un droit fondamental.

Il revient à l'employeur de s'assurer chaque année de la prise effective des congés de ses salariés.

Ne pas accorder de congés à un salarié peut aboutir à des situations problématiques : surcharge de travail, stress, survenance d'un accident du travail, litige, etc.

Sauf exceptions, les salariés ont jusqu'au 31 mai pour solder leurs congés.
L'échéance approche à grands pas, faisons le point sur les règles applicables !

Veiller à la prise annuelle des congés

La prise annuelle des congés payés est une règle d'ordre public, ce qui signifie que l'employeur et le salarié ne peuvent s'entendre sur un paiement des congés en lieu et place de leur prise effective.

Cette obligation pèse tant sur le salarié que sur l'employeur :

- L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié de bénéficier effectivement de ses congés,
- De son côté, le salarié a l'obligation de prendre ses congés. Il ne peut renoncer à ses congés, ni même les utiliser pour exercer une autre activité professionnelle.

La période de prise des congés est fixée par accord (de branche ou d'entreprise), ou à défaut unilatéralement par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

La période de prise des congés comprend au minimum la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, et peut s'étendre sur une période plus longue, et ce jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Au 31 mai de chaque année, les congés acquis au titre de la période précédente (du 1^{er} juin N-2 au 31 mai N-1) doivent être soldés et le compteur des salariés se trouver à 0.

Concrètement, les congés acquis au titre de la période précédente (du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018) doivent donc être soldés d'ici le 31 mai 2019.

A NOTER : dans les professions adhérant à une caisse de congés payés (comme le Bâtiment), la période de prise des congés étant fixée du 1^{er} mai de chaque année au 30 avril de l'année suivante, les congés doivent donc être soldés au 30 avril.

Les cas de report possibles des congés payés

Par principe, les congés non pris au terme de la période de prise des congés sont perdus.

Il n'y a aucun droit automatique à report des congés, sauf certains cas pour lesquels le report est prévu par la loi ou la jurisprudence :

- Le **salarié absent pour maladie** (professionnelle ou non) **ou pour accident du travail**, avant son départ en congé, peut reporter ses congés jusqu'à son retour, et ce même si la période de prise des congés dans l'entreprise a expiré.
- Les salariés de retour de **congé maternité ou d'adoption** ont droit à leurs congés payés,
- Les salariés souhaitant prendre un **congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise** peuvent reporter chaque année une partie de leurs congés (dans la limite de 6 jours ouvrables par an)
- Les salariés dont la **durée du travail est décomptée à l'année** peuvent, sous réserve que cela soit prévu par accord, reporter une partie de leurs congés jusqu'au 31 décembre de l'année suivante.

Enfin, par accord mutuel, employeur et salarié peuvent convenir d'un report des congés non pris sur la période suivante → dans ce cas, le risque peut être de constater, année après année, un accroissement des compteurs congés payés des salariés.

ATTENTION : le salarié empêché de prendre ses congés (en cas de surcharge de travail notamment) et dont l'employeur n'a pris aucune mesure pour permettre la prise effective des congés, sera fondé à demander le report de ses congés.

- Des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi pourraient également être alloués au salarié par un juge.
- La charge de la preuve pèse sur l'employeur. En cas de contestation, il appartiendra à l'employeur de démontrer qu'il a pris toutes les mesures pour organiser le départ en congé du salarié.
- L'employeur doit prouver qu'il a bien satisfait à ses obligations d'information des salariés sur la période de prise des congés et sur l'ordre des départs.
- Si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de prouver qu'il a mis le salarié en position de prendre ses congés, ceux-ci seront reportés.
- A l'inverse, si l'employeur démontre qu'il a accompli les obligations lui incombant, les congés non pris seront perdus.

A NOTER : en pratique, l'employeur n'étant pas en mesure de prouver qu'il a accompli toutes les diligences nécessaires permettant à ses salariés de prendre effectivement leurs congés, les congés non pris sont très souvent reportés sur la période suivante.

➔ Il appartient donc à l'employeur d'adopter chaque année de bonnes pratiques afin d'organiser le solde des congés de l'année précédente.

Organiser la prise des congés payés

Pour cela, dès le mois de mars, l'employeur doit non seulement définir la période de prise des congés pour l'été (et en informer les salariés), mais il lui appartient également de faire le point sur les reliquats de congé et les communiquer aux salariés.

Cela doit faire l'objet d'une étude au cas par cas : l'employeur doit faire le point sur le compteur de congé de chaque salarié, informer le salarié de son solde de congés, et prendre toutes les mesures nécessaires pour permettre au salarié de les solder (pensez à conserver des écrits).

L'employeur peut même imposer la prise des congés restants, sous réserve de respecter un délai de prévenance d'un mois.

Il est donc primordial que l'employeur surveille régulièrement les compteurs de congés de ses salariés. Il faut éviter autant que possible des compteurs de congés importants, congés qu'il deviendra de plus en plus difficile à prendre...

En tout état de cause, hors les cas de report prévus ou l'accord des parties sur le principe du report, les congés non pris sont définitivement perdus.

Il est donc important pour l'employeur de conserver toutes les preuves garantissant que le salarié a été mis en mesure de prendre effectivement ses congés.

3 possibilités de « stockage » des congés

1/ Si cela est mis en place dans l'entreprise, les salariés peuvent faire le choix d'affecter à un **Compte Epargne Temps** (C.E.T.) une partie de leurs jours de congés non pris.

➔ En pratique, seule la 5^{ème} semaine de congés pourra faire l'objet d'une telle affectation, le salarié devant bénéficier chaque année d'un repos effectif minimum de 4 semaines.

2/ En l'absence de C.E.T. dans l'entreprise, le salarié peut, dans la limite de 10 jours par an, verser sur un **PERCO** (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif) les sommes correspondantes à des jours de congés non pris selon les mêmes règles que celles du C.E.T. (seule la fraction excédant 24 jours ouvrables peut être investie sur le plan).

3/ Enfin, tel qu'indiqué ci-avant, un salarié peut capitaliser une partie de ses congés annuels dans l'optique de financer un **congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise**.

Cela ne pourra concerner que les congés non pris au-delà des 24 jours ouvrables (c'est-à-dire la 5^{ème} semaine de congés), et pendant 6 ans maximum.

Ainsi un salarié pourra capitaliser jusqu'à 36 jours ouvrables

N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches.