

LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT

Avril 2017

CONGES PAYES : LES REGLES A MAITRISER

En matière de congés payés, les obligations de l'employeur à l'égard des salariés et des représentants du personnel concernent aussi bien la fixation de la période de congés payés que celle des dates de congés payés.

■ LES OBLIGATIONS A L'EGARD DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Qu'il s'agisse de la fixation de la période que celle des dates de congés payés, l'employeur doit préalablement recueillir l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel. A défaut, l'employeur encourt le paiement d'une amende de 5^e classe autant de fois qu'il y a de salariés concernés (1 500 € ou 7 ;500 €).

■ LES OBLIGATIONS A L'EGARD DES SALARIES

L'employeur doit informer les salariés de la période retenue pour la prise des congés payés et ce au moins deux mois avant son ouverture. En outre, il doit également leur communiquer les dates de départ en congés au moins un mois avant leur départ effectif.

Si la période légale est retenue (1^{er} mai - 31 octobre), l'employeur devra informer les salariés avant le 1^{er} mars.

■ LA PERIODE DE PRISE DES CONGES PAYES

En l'absence de disposition conventionnelle, l'employeur fixe la période de prise de congés de manière unilatérale. Celle-ci doit à minima comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

■ L'ORGANISATION DES DEPARTS EN CONGES PAYES

L'employeur doit veiller à ce que les salariés bénéficient en continu d'au moins 12 jours ouvrables en continus et d'au maximum 24 jours ouvrables sur la période minimale de prise. En outre, il doit veiller à ce que l'ensemble des congés payés soit soldé avant le début de la nouvelle période d'acquisition. Sauf en cas de rupture du contrat de travail, on ne peut pas substituer la prise effective des congés par une indemnité compensatrice.

■ RESPONSABILITE

En matière de congés payés, les obligations de l'employeur s'inscrivent dans le cadre de l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés. Sa faute inexcusable peut être engagée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Par ailleurs, le salarié peut être indemnisé pour le non-respect de cette obligation, ou encore, prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Les dispositions légales en matière de congés sont impératives et complexes. Elles entraînent un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur et leur non-respect peut engager sa responsabilité.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !