



6 juillet 2023

Les congés d'été viennent de débiter, les premiers vacanciers sont déjà partis, le reste des Français mettent la dernière touche à l'organisation de leurs vacances et préparent leurs valises.

A cette occasion, les experts* du **groupe SVP, service historique d'information et d'aide à la décision des entreprises** (6 000 structures clientes), rappellent quelques règles concernant l'octroi des congés, l'attribution des chèques vacances, et le recours en cas d'annulation à la dernière minute des dates de vacances.

Si vous souhaitez approfondir le sujet, les experts SVP se tiennent à votre disposition pour toute demande d'interview ou d'éclairage. N'hésitez pas à nous contacter !

- **Les entreprises peuvent-elles refuser les dates demandées par les employés et dans quelles conditions ?**

L'employeur a le dernier mot en matière de congés payés.

Il peut demander aux salariés les dates qu'ils souhaitent poser mais c'est lui qui déterminera les dates de congés payés de chaque salarié. Il est, par ailleurs, possible pour l'employeur de définir les dates de congés payés sans demander aux salariés quels seraient leurs souhaits.

Il définit l'ordre des départs en congé, après avis du CSE, en tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, de son éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs et de sa situation de famille notamment des possibilités de congé de son conjoint ou partenaire lié par un PACS et de la présence au sein de son foyer d'un handicapé ou personne âgée en perte d'autonomie.

L'employeur peut ensuite imposer les dates de congés payés, sous réserve de respecter un délai légal de prévenance d'un mois ou, le cas échéant, le délai prévu par la convention collective ou un accord collectif.

En conséquence, il peut refuser les dates de congés demandées par les salariés.

- **Peuvent-elles imposer des dates de vacances à leurs employés ?**

L'employeur, en application des articles L.3141-1 à 33 du Code du travail, doit prendre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de prendre leurs congés payés.

A défaut d'accord collectif, il fixe, notamment, la période de prise des congés, conformément aux dispositions de l'article D.3141-6 du Code du travail.

L'employeur peut imposer les dates de congés payés, sous réserve de respecter un délai légal de prévenance d'un mois ou, le cas échéant, le délai prévu par la convention collective ou un accord collectif.

Les salariés sont, ensuite, tenus de prendre leurs congés payés, en respectant la décision de leur employeur.

C'est à l'employeur de démontrer qu'il a accompli toutes les diligences pour permettre aux salariés de bénéficier de leurs jours de congés payés.

- **Quelles sont les conditions pour qu'un employeur ferme son entreprise ?**

Un accord d'entreprise ou de branche peut fixer une période de fermeture de l'entreprise.

A défaut d'un tel accord, l'employeur peut décider de fermer son entreprise pour les congés payés. Il est alors tenu de consulter le comité social et économique.

Il doit informer les salariés dans un délai suffisant c'est-à-dire au moins un mois avant le départ en congés.

En principe, l'accord du salarié est nécessaire en cas de fractionnement du congé principal (24 jours ouvrables). Par dérogation à cette règle, l'accord du salarié n'est pas nécessaire en cas de fermeture de l'entreprise inférieure à 24 jours ouvrables.

Le salarié qui n'a pas acquis suffisamment de jours de congés payés pour être indemnisé durant la totalité de la fermeture d'entreprise peut, sous conditions, percevoir une aide financière de Pôle emploi pour congés non payés.

Lorsqu'une entreprise ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés.

- **Quelles sont les conditions d'attribution des chèques vacances ?**

Les chèques vacances sont distribués aux salariés (ainsi qu'aux chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leurs conjoints/concubins/partenaires liés par un pacs, et les personnes à leur charge) par le Comité social et économique (CSE) ou par leur employeur en l'absence de CSE gérant les activités sociales et culturelles.

Il s'agit d'un dispositif purement facultatif, tant pour les salariés qui peuvent ou non en acquérir, que pour l'employeur (ou le CSE) qui peut décider d'en introduire dans son entreprise selon des modalités d'attribution particulières.

Si les chèques vacances sont attribués par le CSE dans le cadre de son budget « activités sociales et culturelles », celui-ci définit librement des critères d'attribution qui doivent être non discriminants (c'est-à-dire des critères non liés à l'activité professionnelle tels que l'ancienneté ou la présence effective). Cet avantage pour les salariés est alors exonéré de cotisations et de contributions sociales.

Si les chèques vacances sont attribués par l'employeur dans les entreprises de moins de 50 salariés, la participation patronale à l'acquisition de chèques vacances peut être exonérée de cotisations sociales, dans les limites de 30% du SMIC mensuel par bénéficiaire et par an, et de la moitié du produit du SMIC mensuel par le nombre de salariés de l'entreprise, sous réserve du respect de plusieurs conditions cumulatives. Ainsi, la participation de l'employeur doit :

- être modulée selon les niveaux de rémunération;
- faire l'objet d'un accord collectif ou d'une proposition de l'employeur soumise à l'ensemble des salariés;
- ne pas se substituer à un élément de salaire versé ou prévu;
- ne pas dépasser 80 % de la valeur libératoire des chèques si la rémunération moyenne du bénéficiaire est inférieure au plafond mensuel de la sécurité sociale (50% si elle est supérieure). Ces pourcentages sont majorés de 5 % par enfant à charge et de 10 % par enfant handicapé, dans la limite de 15 %.

Par conséquent, une participation du salarié à l'achat des chèques vacances sera demandée en cas d'attribution de chèques vacances par l'employeur.

- **Quels sont les recours du salarié dont l'employeur a annulé les dates de vacances à la dernière minute ?**

Le Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou de branche peut fixer les délais que devra respecter l'employeur s'il souhaite modifier les dates de départ en congés payés. A défaut de précision dans l'accord, il ne pourra, sauf circonstances exceptionnelles, les modifier moins d'un mois avant la date de départ prévue.

La jurisprudence a eu l'occasion de préciser les contours de la notion de circonstance exceptionnelle permettant d'apprécier si la modification des dates de congés payés moins d'un mois avant est légitime ou non. Ainsi, le changement sera valable s'il est motivé par des raisons professionnelles qui peuvent être liées aux attributions du salarié, à une commande imprévue etc... Mais aussi à la condition que ce changement n'intervienne pas au dernier moment (ont notamment été jugées trop tardives, une modification portée à la connaissance du salarié 3 jours avant son départ, la veille ou le jour même du départ).

Ainsi, un salarié qui voit ses dates de congés payés modifiées par son employeur devra :

- Vérifier si un accord d'entreprise ou de branche prévoit un délai de prévenance pour les modifier. Si c'est le cas et que ce délai a été respecté, le salarié sera tenu de se conformer à la décision de l'employeur ;
- Si l'accord ne prévoit rien alors le salarié devra vérifier si l'employeur a respecté le délai d'un mois pour modifier les dates de congés payés. Si c'est le cas, le salarié sera tenu de se conformer à la décision de l'employeur ;
- Enfin, si l'employeur n'a pas respecté le délai d'un mois mais qu'il invoque une circonstance exceptionnelle, il appartiendra de vérifier si cette circonstance est légitime et si la modification n'intervient, pour autant, pas trop tardivement. Si la circonstance exceptionnelle invoquée n'est pas légitime ou que la modification est trop tardive, le salarié pourra tenter une action devant le conseil de prud'hommes et obtenir des dommages et intérêts. De plus, dans ce cas, la jurisprudence a déjà jugé que le salarié qui part quand même aux dates initialement prévues n'est pas en faute et ne peut donc pas être sanctionné. Attention toutefois, encore faut-il être certain que l'employeur n'avait pas une raison légitime ce qui, en cas de contentieux, sera soumis à l'appréciation souveraine des juges du fond.

* Experts groupe SVP : Lucile Douchet, Sonia Yanguï, Christine Robat, Anais Vallée et Mathilde Peslerbe

Contact presse :

Line Derambure | Responsable communication | lderambure@svp.com | 06 75 74 79 36

A propos de SVP :

Créé en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques.

Ce service unique (par téléphone et/ou internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc.

Les Experts SVP sont des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.

Pour plus d'infos : <https://www.svp.com/>