

**LES EXPERTS-COMPTABLES VOUS INFORMENT**

N° 524 avril 2016

**Prise de congés payés : les obligations de l'employeur**

**Tout employeur doit veiller à ce que les salariés prennent effectivement leurs congés payés. Sa responsabilité peut être engagée si les salariés ne prennent pas au moins 4 semaines de congés par an ou encore s'ils travaillent pendant leurs congés, même si les parties en sont d'accord.**

**Prise annuelle**

La loi prévoit que les salariés bénéficient de 30 jours ouvrables de congés par an. Il est obligatoire de prendre effectivement 4 semaines (24 jours ouvrables) de congés chaque année, la 5<sup>ème</sup> semaine pouvant dans certains cas être reportée, ou affectée à un compte épargne temps, à certaines conditions.

Quatre semaines de congés doivent être prises pendant la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre (sauf disposition différente de la convention collective) ; à défaut, des congés supplémentaires doivent être accordés. La cinquième semaine peut être prise hors de cette période. Et les congés acquis au titre de l'année de référence précédente doivent être pris avant le 31 mai de l'année en cours.

**Droits à report des congés payés**

Le report de congés d'une année sur l'autre n'est pas admis, sauf cas exceptionnels. Si, par exemple, le salarié est absent pour raison de santé avant la date prévue pour le départ en congé, ses congés seront reportés. Pour les salariés étrangers travaillant en France, des aménagements peuvent être prévus, par accord des parties.

Le report des congés doit rester exceptionnel et limité à un nombre de jours réduit, la règle étant la prise d'au moins 4 semaines de congés par an.

**Obligations de l'employeur**

C'est à l'employeur que revient l'obligation d'organiser les départs en congés. Il doit consulter les représentants du personnel lorsqu'ils existent, afficher la période de prise des congés et l'ordre des départs en congés dans les délais prescrits.

L'employeur ne peut pas remplacer la prise des congés par le versement d'une indemnité compensatrice, même si le salarié a donné son accord.

**Responsabilité**

La responsabilité de l'employeur peut être mise en cause s'il n'impose pas la prise des congés payés. En effet, il a l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité des salariés et à ce titre ils doivent prendre leurs congés. Sa faute inexcusable pourrait être engagée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Et le salarié peut demander à être indemnisé, 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 entraînent un certain nombre d'obligations à la charge de l'employeur. A défaut, sa responsabilité peut être mise en cause.**

**Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !**