

Ordre des départs en congés chez CCE

Dans le code du travail

Article L. 3141-14

Ordre des départs

A l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- 1°) De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2°) De la durée de leurs services chez l'employeur ;
- 3°) Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Article D3141-6

L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés

Dans notre convention collective

Article 7.3

Modalités et période de prise des congés

En vigueur étendu

La période normale de prise des congés tient compte des usages propres à chaque entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre de départ en congé sera fixé par l'employeur après consultation des intéressés, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, en tenant compte des nécessités de la production, de la situation familiale des bénéficiaires et de leur ancienneté. L'ordre et les dates des départs en congé principal seront communiqués au personnel au moins 2 mois à l'avance et au plus tard le 1er mars. Ces dates ne peuvent être modifiées sauf commun accord ou circonstances exceptionnelles.

La répartition des dates de congés payés sera faite de telle sorte que le personnel bénéficie au moins de 3 semaines de congés consécutives s'il en manifeste la demande. En cas de fractionnement des congés dans les conditions prévues par la loi, il est attribué 2 jours

ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période légale est au moins égal à 6, et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Sauf dérogation acceptée par l'employeur, la 5e semaine ne pourra être accolée au congé principal.

Si un arrêt maladie intervient durant la période de congés, le salarié pourra demander le bénéfice d'un congé non rémunéré équivalent.

Sauf dispositions contractuelles différentes, les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée inférieure à 7 mois prendront leurs congés en fin de période du contrat ou à défaut sous forme d'indemnité compensatrice.

Dans nos accords d'entreprise

Accord collectif salarial 2013

Ordre de départ en congés

Au-delà des critères définis dans la convention collective, les contraintes liées à des décisions de justice pour les familles monoparentales ou divorcées seront à nouveau prises en compte dans l'arbitrage des départs en congés.

Lu sur le Net

Les règles relatives aux départs en congés payés

Il revient à l'employeur de fixer l'ordre de départ en congés payés des salariés, dans le respect des conventions collectives ou accords collectifs applicables.

1) La fixation de la période de prise des congés payés

1-1) La fixation par la convention collective ou l'accord collectif

Par principe, la période de prise des congés payés est fixée par les conventions ou accords collectifs de travail et comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année (article L.3141-13, alinéa 1er du Code du travail).

La jurisprudence admet néanmoins des dérogations à la période du 1er mai au 31 octobre, en cas d'accord individuel du salarié, ou en vertu d'une convention collective ou d'un accord collectif (Cass. soc. 7 novembre 1995 n° 91-45.849).

Par ailleurs, lorsqu'une convention collective ou un accord d'entreprise fixe cette période, l'employeur ne dispose alors d'aucun pouvoir en la matière (Cass. crim. 22 février 1983 n° 81-95013).

1-2) Les règles applicables à défaut de convention collective ou d'accord collectif

À défaut de convention ou d'accord collectif de travail, la période des congés payés est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise (article L.3141-13, alinéa 2 du Code du travail).

Il convient de noter que la consultation du comité d'entreprise est spécialement prévue par l'article L.2323-21 du Code du travail qui dispose que *"le comité d'entreprise est consulté sur la durée et l'aménagement du temps de travail ainsi que sur la période de prise des congés dans les conditions prévues à l'article L.3141-13."*

La consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise est obligatoire, mais leur avis ne s'impose pas à l'employeur.

À défaut de consultation, l'employeur s'expose à une contravention de cinquième classe (1 500 €), prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (article R.3143-1 du Code du travail).

1-3) L'information des salariés

Dans tous les cas, la période de prise des congés payés doit être portée par l'employeur à la connaissance des salariés, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période (article D 3141-5 du Code du travail).

Le défaut d'information par l'employeur n'est assorti d'aucune sanction spécifique.

2) L'ordre des départs en congés payés

2-1) Les modalités de fixation

À l'intérieur de la période des congés payés (§ 1) et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations des conventions ou accords collectifs de travail ou des usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel (article L.3141-14, alinéa 1er du Code du travail).

L'employeur est donc habilité à déterminer l'ordre de départ en congés payés de ses salariés, sauf si la convention collective ou un accord collectif contient des dispositions impératives contraires.

Ce pouvoir de l'employeur est cependant encadré par la loi.

En effet, selon l'article L.3141-14, alinéa 2 du Code du travail, pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte :

- De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- De la durée de leurs services chez l'employeur ;
- Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Ces critères légaux ne s'imposent pas à l'employeur de manière impérative.

Ainsi, la convention collective selon laquelle l'employeur doit tenir compte du congé du conjoint pour arrêter ses décisions *"n'impose pas à l'employeur de chacun des époux de calquer la date des congés sur ceux du conjoint si l'entreprise ne peut s'en accommoder"* (Cass. soc. 19 juin 1997 n° 94-44.997).

Cela étant, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (article L.3141-15 du Code du travail).

2-2) L'information des salariés

L'ordre des départs en congé doit être communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés (article D.3141-6 du Code du travail).

Un arrêt a pu juger que l'employeur qui n'observe pas ce délai est redevable de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié (CA Paris, 18 mars 2009 n° 07-3748).

2-3) La modification des dates des congés payés

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ (article L.3141-16 du Code du travail).

À titre d'exemple, commet une faute grave le salarié qui méconnaît l'interdiction faite par son employeur de partir en congés deux mois avant la date prévue, dès lors que cette décision est dictée par des nécessités impératives de livraison de vêtements avant la fin de l'année et que le salarié n'invoque aucun motif impérieux l'empêchant de modifier ses dates de vacances (Cass. soc. 13 juillet 1989 n° 86-43.310).

Xavier Berjot
Avocat Associé

