Image not found or type unknown

L'employeur peut-il modifier les dates de congés payés déjà fixées?

Fiche pratique publié le **27/07/2023**, vu **1608 fois**, Auteur : Maître Mathurin BRAZ

En pleine période estivale, focus sur les règles applicables en matière de congés payés.

En pleine période estival, focus sur congés payés et la possibilité pour l'employeur de les modifier.

Quelles sont les règle applicables à la fixation des congés payés?

L'organisation des congés payés incombe à l'employeur. A ce titre, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer son droit à congé. En cas de contestation, il doit justifier des diligences accomplies à cette fin.

Parallèlement, le salarié à l'obligation de prendre ses congés.

Un accord d'entreprise ou une convention de branche peut fixer la période de prise des congés. Cette période comprend obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre.

L'employeur doit informer les salariés de la période de prise des congés, et ce au moins deux mois avant l'ouverture de celle-ci.

Comment est déterminé l'ordre de départ en congé?

A défaut de convention ou accord collectif, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur, après avis du CSE s'il existe.

A ce titre, l'ordre des départs doit tenir compte de plusieurs critères. Tout d'abord la situation de famille des bénéficiaires. Egalement l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, ainsi que l'activité éventuelle du salarié chez un ou plusieurs autres employeur.

Enfin, l'ordre des départs en congé est communiqué par tout moyen à chaque salarié un mois avant son départ. Cela concerne non seulement le congé principal mais également la 5e semaine.

L'employeur peut-il modifier les dates de congés déjà fixées?

En l'absence d'accord, l'employeur ne peut modifier l'ordre et les dates de congés moins d'un mois avant la date prévue du départ.

Il existe toutefois une dérogation : en cas de circonstances exceptionnelles.

A titre d'exemple, le décès d'un salarié constitue une circonstance exceptionnelle permettant de reporter les congés de son remplaçant. Egalement, constitue une circonstance exceptionnelle la mise en redressement judiciaire de l'entreprise.

Pour toute question ou accompagnement, n'hésitez pas à contacter le cabinet:

https://braz-avocat.com/

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés