

Vos Droits / A la CE HDF

LA PRISE DES CONGÉS PAYÉS

C'est l'employeur qui fixe la période et les dates des congés. Il doit tenir compte de la situation familiale des salarié·e·s et les en informer au moins un mois à l'avance. **Si un·e salarié·e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail. Si le/la salarié·e tombe malade durant ses congés, la durée des congés n'est pas prolongée.**

Un·e salarié·e peut-il choisir librement la date de ses vacances ?

Non. Sauf accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, la loi donne le pouvoir à l'employeur de fixer la période et les dates de congés de ses salarié·e·s. A la Caisse d'Épargne HDF, par accord d'entreprise, le congé principal (celui pris entre le 01/05 et le 31/10) **doit être posé dans MyLinkRH** au plus tard le 15/03 de chaque année. Entre le 01/05 et le 31/10, chaque collaborateur doit prendre 20 jours de CP (on ne parle ici que du motif CP), dont 10 jours en continu.

Toutes demandes ou refus des congés non posés dans l'outil de gestion du temps de la RH sont considérés comme non posés ou non refusés. Les acceptations ou refus oral ou sur fichier Excel ne sont pas valides.

Les familles ont-elles priorité pour obtenir leurs congés payés pendant les vacances scolaires ?

L'employeur doit tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale des salarié·e·s pour fixer leurs dates de vacances. Les conjoint·e·s et les partenaires lié·e·s par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Les parents qui ont des enfants scolarisés ont légitimité à demander de préférence les périodes de vacances scolaires. Ils ont priorité sur des salarié·e·s sans enfant.

Un employeur peut-il modifier la date des congés payés ?

Les salarié·e·s doivent être informé·e·s de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La jurisprudence admet par exemple que d'évoquer une raison de service ne peut être difficilement recevable pour des grandes entreprises en raison du nombre d'effectif important.

La même contrainte pèse sur le/la salarié·e. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au/à la salarié·e de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.

Si le/la salarié·e est malade pendant ses congés, ou avant son départ en vacances, peut-il/elle les reporter ?

Si le/la salarié·e est malade pendant ses congés, il/elle ne peut pas exiger de son employeur un report de ses congés payés.

Si le/la salarié·e est en arrêt de travail à la date où il/elle aurait dû partir en vacances, son employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés payés pendant son arrêt de travail.

Même si la période des congés est close lorsque son arrêt de travail prend fin, le/la salarié·e ne perd pas ses droits à congés payés. Comme le précise la Cour de cassation, « lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».