



Fractionnement des congés payés

L'employeur peut-il exiger le fractionnement des congés payés ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer aux salariés le fractionnement de ses congés payés. Il lui faut l'agrément du salarié ou, en cas de fermeture de l'entreprise, l'avis conforme des délégués du personnel.

Un congé inférieur ou égal à 12 jours doit pouvoir être pris en continu par le salarié pendant la période du 1er mai au 31 octobre. L'employeur ne peut pas en demander le fractionnement.

En revanche, les jours restant dus (entre 12 et 24 jours) peuvent être fractionnés, c'est-à-dire pris en plusieurs fois.

Le reliquat du congé principal (soit 24 jours – 12 jours = 12 jours maximum de reliquat) qui est pris en dehors de la période légale (du 1er mai au 31 octobre) donne lieu à des jours supplémentaires de congés à raison de :

- ✓ 2 jours supplémentaires, si le reliquat pris hors période légale est au minimum de 6 jours ;
- ✓ 1 jour supplémentaire si le reliquat pris en dehors de la période légale est compris entre 3 et 5 jours.

Il faut noter que la loi impose de facto le fractionnement des congés payés, car la 5e semaine ne peut pas être accolée au congé principal de 4 semaines. Le congé doit donc être pris au moins en deux fois, sauf accord de l'employeur.

Ces jours supplémentaires sont accordés même si le fractionnement n'est pas imposé par l'employeur.

Toutefois, la convention collective ou un accord d'entreprise peut prévoir la renonciation aux congés supplémentaires pour fractionnement. Le salarié peut également renoncer individuellement à ces jours. Cela permet au salarié qui le souhaite d'y renoncer (obligatoirement par écrit) et d'obtenir en contrepartie l'accord de l'employeur sur le choix de ses dates de congés payés.

NOTEZ-LE :

Les représentants du personnel peuvent avoir un rôle important à jouer sur le principe même du fractionnement des quatre premières semaines de congés payés lorsque ce congé prend la forme d'une fermeture de la société. L'employeur ne peut en effet fractionner les quatre premières semaines de congés que sur avis conforme des représentants du personnel et cet avis doit être exprès. Le fait de passer outre cet avis est constitutif du délit d'entrave, passible de 1 an de prison et de 3.750 euros d'amende (peine doublée en cas de récidive).

Assistance d'un avocat à l'entretien préalable

L'employeur peut-il refuser la présence de l'avocat du salarié pour son entretien préalable à licenciement ?

L'entretien préalable est un face-à-face entre le salarié et l'employeur au cours duquel ce dernier va exposer au salarié la ou les raisons qui l'amène à envisager un licenciement. Le rôle du salarié est de dissuader l'employeur de cette idée.

Assistance du salarié pendant l'entretien préalable

La lettre de convocation mentionne la possibilité pour le salarié de se faire assister (CT, art. L. 1232-4 et D. 1232-5). Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de votre entreprise. Et, en l'absence d'instances représentatives du personnel, la lettre de convocation doit également :

- ✓ mentionner la faculté pour le salarié de se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le préfet ;
- ✓ préciser l'adresse de l'inspection du travail et de la mairie où cette liste est tenue à la disposition des salariés.

Le Code du travail ne prévoit pas la possibilité, pour le salarié, de se faire assister de son avocat lors de l'entretien préalable.

Oui, l'employeur est donc en droit de refuser la présence d'un avocat lors de l'entretien préalable.