



Congés imposés : que peut imposer l'employeur à ses salariés :

Congés imposés : que peut imposer l'employeur à ses salariés ?

🕒 5 min

📄 Télécharger la fiche en PDF



Chloé Tavares de Pinho

Diplômée de l'INSEEC et de l'Université de Reims en droit des affaires.

Sous la direction de Pierre Aidan, docteur en droit et diplômé de Harvard.

Mis à jour le 14 février 2025

Les **congrés imposés** sont un dispositif permettant à l'employeur de fixer les dates des congrés payés des salariés. Ce pouvoir de direction est encadré pour garantir un équilibre entre les besoins de l'entreprise et les droits des salariés.

Sous quelles conditions l'employeur peut-il **imposer des congrés** aux salariés ? Comment l'employeur détermine-t-il l'ordre de départ en congrés ? Combien de congrés l'employeur peut-il imposer ? Le salarié peut-il refuser les **congrés imposés** par l'employeur ? Legalstart répond à toutes vos questions.

Mini-sommaire

1. L'employeur peut-il imposer des congés aux salariés ?
2. Comment l'employeur détermine-t-il l'ordre de départ en congés ?
3. Combien de congés l'employeur peut-il imposer ?
4. Le salarié peut-il refuser les congés imposés par l'employeur ?
5. FAQ

L'employeur peut-il imposer des congés aux salariés ?

Congés imposés : le principe

L'employeur peut imposer des congés payés aux salariés, mais sous certaines conditions.

En temps normal, l'employeur a le droit de fixer les dates de prise de congés payés en se basant sur son pouvoir de direction. Cependant, il doit respecter un **délai de prévenance d'au moins un mois** pour informer les salariés des dates fixées.



À noter : ce délai peut être réduit si un accord collectif le prévoit.

L'employeur doit également :

- tenir compte de l'ordre des départs ;
- informer les salariés ;
- et s'assurer que les congés sont pris durant la période légale ou conventionnelle définie pour l'entreprise.

Il existe des cas particuliers où l'employeur peut imposer plus strictement les dates de congés. Par exemple, il peut décider d'une **période spécifique pour la prise des congés**, souvent déterminée par un accord d'entreprise ou, à défaut, par l'employeur lui-même, incluant obligatoirement la période légale du 1er mai au 31 octobre. De plus, si l'entreprise ferme pour une certaine période, les congés imposés sont mis en place par l'employeur pendant la fermeture, après consultation du Comité social et économique (CSE).

 **À retenir** : si la fermeture dépasse la durée légale des congés, une indemnité doit être versée aux salariés.

Congés imposés et chômage partiel

L'employeur ne peut pas imposer des congés payés ou des jours de RTT (réduction du temps de travail) aux salariés dans le but d'éviter le recours au chômage partiel. Dans une telle situation, l'employeur peut seulement encourager ou inciter les salariés à prendre les congés ou les RTT qu'ils ont déjà acquis, mais il ne peut pas les contraindre à le faire pour éviter la mise en activité partielle.

De plus, bien que l'employeur ait la possibilité de modifier les dates des congés payés en cas de circonstances exceptionnelles, cela doit se faire en respectant un délai de prévenance d'au moins un mois.

 **À noter** : la mise en chômage partiel n'est pas considérée comme une circonstance exceptionnelle permettant de déroger à ces règles.

Congés payés et rupture

conventionnelle

L'employeur peut imposer des congés payés aux salariés, même dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Toutefois, cela dépend des circonstances spécifiques liées à la notification de la rupture et à la fixation des congés.

Si la période de congés payés a été déterminée avant que la rupture conventionnelle ne soit notifiée, le salarié est tenu de prendre ses congés aux dates prévues. Dans ce cas, la période de préavis sera suspendue pendant la durée des congés et sera prolongée d'autant de jours que les congés pris. Cela signifie que le salarié effectue son préavis après avoir terminé ses congés payés imposés.

En revanche, si aucune période de congés n'a été fixée au moment de la notification de la rupture conventionnelle, ni l'employeur ni le salarié ne peuvent imposer la prise de congés unilatéralement. Dans ce cas, les dates des congés doivent être déterminées d'un commun accord entre les deux parties. Si un accord est trouvé, le préavis ne sera pas suspendu, à moins que les deux parties ne décident explicitement de le suspendre. Cet accord doit être formalisé par écrit pour éviter tout litige.

Comment l'employeur détermine-t-il l'ordre de départ en congés ?

L'employeur détermine l'**ordre de départ en congés** en suivant un processus encadré généralement par :

- un accord d'entreprise ;
- un accord de branche ;
- ou une convention négociée avec le Comité social et économique (CSE).

Lorsque ces accords sont en place, ils fixent les règles que l'employeur doit suivre.

L'employeur doit également prendre en compte la **situation personnelle et professionnelle** de chaque salarié lors de la détermination de cet ordre. Les critères généralement considérés incluent :

- La **situation familiale des salariés**. Par exemple, si un salarié a à charge une personne dépendante à domicile, ou si deux salariés mariés ou liés par un Pacs travaillent dans la même entreprise, ils peuvent avoir le droit de partir en congé simultanément.
- L'**ancienneté du salarié**. Les salariés ayant une plus grande ancienneté peuvent avoir la priorité dans le choix de leurs dates de congé.
- Les **activités professionnelles chez d'autres employeurs**. Cela concerne notamment les salariés sous contrat intérimaire ou ceux ayant plusieurs emplois, où leurs autres engagements professionnels doivent être pris en compte.

Une fois cet ordre déterminé, il doit être communiqué à chaque salarié par un moyen approprié, et au moins un mois à l'avance, afin que chacun puisse organiser ses congés en conséquence. L'information doit être **accessible à tous les salariés**, souvent par affichage dans les locaux de l'entreprise.

Combien de congés l'employeur peut-il imposer ?

En temps normal, l'employeur peut imposer les dates de **l'intégralité des 5 semaines de congés payés annuels** que chaque salarié doit prendre.

 **Attention** : l'employeur ne peut pas exiger que ces congés soient pris en une seule fois.

Le Code du travail impose que la durée maximale d'un congé payé imposé soit de **24 jours ouvrables**, soit 4 semaines consécutives.

Le salarié peut-il refuser les congés imposés par l'employeur ?

Le salarié peut refuser les congés imposés par l'employeur uniquement dans certaines situations, comme l'employeur a le droit d'émettre un refus de congés payés suite à la demande d'un salarié.

En revanche, contester un refus de congés imposés ne vaut que si l'employeur pas respecté les obligations légales et conventionnelles.

Ainsi, si l'employeur modifie tardivement et sans justification les dates de congés sans respecter les règles d'information prévues par la loi, le salarié est en droit de s'opposer à cette modification.



En pratique : par exemple, si l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance requis ou n'a pas suivi les modalités définies par un accord ou une convention, le salarié peut refuser les congés imposés.

Cependant, si l'employeur a bien respecté ses obligations, le salarié ne peut pas s'opposer aux congés imposés. Refuser de prendre des congés dans ces conditions peut constituer **une faute justifiant une sanction disciplinaire**, voire un licenciement pour cause réelle et sérieuse.