

Quelles sanctions l'employeur risque-t-il en cas de non-respect du droit au congé ?

Réponse courte

L'employeur qui méconnaît les règles du congé annuel payé s'expose à de véritables **sanctions pénales** : les infractions aux dispositions sur le congé annuel et à leurs règlements d'exécution sont punies d'une **amende de 251 à 5 000 euros** et d'un **emprisonnement de huit jours à un mois**, ou d'une de ces deux peines seulement. Sont notamment concernés le refus persistant d'accorder le congé légal, le non-paiement de l'indemnité de congé ou l'absence de registre des congés.

Les agents de l'**Inspection du travail et des mines** contrôlent le respect de ces règles et peuvent exiger à tout moment la présentation du registre des congés. Le régime du congé annuel étant d'**ordre public**, toute clause contractuelle ou conventionnelle moins favorable que le minimum légal de **26 jours ouvrables** est nulle de plein droit, et le salarié ne peut pas valablement renoncer à son congé, même contre une compensation financière.

Définition

Les **sanctions pénales en matière de congés** désignent les peines prévues par le Code du travail contre l'employeur qui enfreint le chapitre consacré au congé annuel payé de récréation. Elles s'ajoutent aux recours civils du salarié devant les juridictions du travail et au pouvoir de contrôle de l'**Inspection du travail et des mines**, qui veille au caractère effectif du droit au repos.

Conditions d'exercice

Toute infraction au chapitre sur le congé annuel est punissable, qu'elle porte sur l'octroi du congé, son paiement ou sa traçabilité.

Manquement	Exposition de l'employeur
Refus d'accorder le congé légal	Amende de 251 à 5 000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois
Non-paiement de l'indemnité de congé	Mêmes peines, cumulables avec la condamnation civile au paiement
Absence ou non-présentation du registre	Mêmes peines, constat lors d'un contrôle de l' <u>ITM</u>
Clause moins favorable que la loi	Nullité de plein droit de la stipulation
Renonciation imposée au salarié	Interdite, sauf indemnité compensatoire en fin de contrat

Modalités pratiques

Les peines sont fixées par la loi et peuvent être prononcées séparément ou cumulativement.

Élément	Détail
Amende pénale	251 à 5 000 euros
Emprisonnement	8 jours à 1 mois
Cumul des peines	Amende et emprisonnement, ou une seule des deux peines
Autorité de contrôle	Inspection du travail et des mines (<u>ITM</u>)
Document contrôlé	Registre ou fichier des congés légaux
Recours du salarié	Action devant les juridictions du travail

Pratiques et recommandations

Le risque pénal se matérialise rarement par surprise : il naît presque toujours d'une situation documentée ailleurs — un salarié qui saisit l'ITM, un contrôle sur place, ou un contentieux prud'homal où le juge constate au passage l'absence de registre. Les configurations les plus exposées sont identifiables à l'avance :

- des **soldes de congés reportés d'année en année** sans plan de prise : indice d'une entrave structurelle au droit au repos, pas d'un simple retard administratif ;
- un **refus de congé sans motif écrit** tiré des besoins du service ou des désirs justifiés d'autres salariés — les deux seuls fondements admis par la loi ;
- un registre inexistant ou reconstitué a posteriori : lors d'un contrôle, l'ITM demande le document en l'état, et une reconstitution tardive se voit ;
- une pratique de « rachat » de congés en cours de contrat, nulle au regard de l'interdiction de renonciation.

En cas d'observation de l'ITM, la régularisation spontanée et rapide (prise effective des congés, mise en place du registre) pèse concrètement sur la décision de poursuivre : l'amende de 251 à 5 000 euros sanctionne l'infraction constatée, mais le parquet apprécie l'opportunité des poursuites au vu du comportement de l'employeur après le contrôle.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.233-1</u>	Droit au congé annuel payé de récréation
Art. <u>L.233-17</u>	Obligation de tenir un registre des congés, contrôle de l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.233-18</u>	Interdiction pour le salarié de renoncer à son congé
Art. <u>L.233-19</u>	Dérogations conventionnelles uniquement plus favorables
Art. <u>L.233-20</u>	Amende de 251 à 5 000 euros et/ou emprisonnement de 8 jours à 1 mois

Les sanctions pénales visent les infractions à l'ensemble du chapitre sur le congé annuel, y compris ses règlements d'exécution. La responsabilité pénale de l'employeur n'exclut pas sa condamnation civile à indemniser le salarié privé de son congé.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.