



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

congés payés

Question écrite n° 111255

Texte de la question

Mme Marie-Line Reynaud attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur les modalités de décompte des congés payés pour les salariés d'une entreprise privée. Elle lui demande de lui indiquer si le chef d'entreprise est autorisé à décompter, sans avoir prévenu au préalable le salarié, les journées d'absence justifiée ou non justifiée de son solde de jours de congés payés restant à prendre. Elle le remercie de lui indiquer le cas échéant quelles sont les modalités pratiques d'information du salarié.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux modalités de décompte des jours de congé payé et de congé sans solde, ainsi que sur les prérogatives de l'employeur quant à l'articulation de ces deux types de congé. En l'absence de dispositions conventionnelles ou d'usage, l'employeur fixe, après consultation des représentants du personnel, la période de prise des congés payés dans l'entreprise. Cette période, qui doit obligatoirement comprendre la période allant du 1er mai au 31 octobre, doit être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage deux mois au moins avant son ouverture. À l'intérieur de cette période des congés, l'employeur détermine l'ordre des départs en congé des salariés après avis des délégués du personnel s'ils existent et en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de leur ancienneté au sein de l'entreprise, ainsi que, le cas échéant, de leur activité chez un autre employeur. Une fois fixées, les dates des congés payés s'imposent à l'employeur comme au salarié. Sauf circonstances exceptionnelles, ces dates ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ en congé. Dès lors, l'employeur qui décompterait des journées d'absence justifiées ou non justifiées du solde de congés payés du salarié déterminerait en fait les dates du congé a posteriori, ce que le code du travail ne permet pas. S'agissant du congé sans solde, il ne fait l'objet d'aucune réglementation, aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Dès lors, le salarié qui demanderait à bénéficier d'un congé sans solde doit obtenir l'accord sans réserve de son employeur. L'organisation et la durée de ce congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Ainsi, si le salarié ne peut décider unilatéralement de poser des jours de congé sans solde, l'employeur ne peut quant à lui décompter les jours de congé sans solde ayant fait l'objet d'un accord entre lui et le salarié du solde de congés payés du salarié.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Line Reynaud](#)

Circonscription : Charente (2^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 111255

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 14 juin 2011, page 6249

Réponse publiée le : 4 octobre 2011, page 10653