

15ème législature

Question N° : 13219	De Mme Valérie Petit (La République en Marche - Nord)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Annualisation des congés pour les salariés en CDI	Analyse > Annualisation des congés pour les salariés en CDI.
Question publiée au JO le : 09/10/2018 Réponse publiée au JO le : 09/07/2019 page : 6485 Date de signalement : 11/12/2018		

Texte de la question

Mme Valérie Petit interroge Mme la ministre du travail sur l'impossibilité des salariés ayant signés un CDI de prendre des congés lors de leur première année d'emploi dans une même entreprise. Effectivement, l'annualisation des congés empêche les salariés embauchés en CDI après le début de la période de référence de prendre des congés payés avant d'avoir réalisé une année pleine de travail, soit 1607 heures. Alertée par un habitant de sa circonscription, ce dernier considère qu'il serait préférable de laisser les salariés pouvoir mensualiser leurs congés lors de la première année comme pour les CDD. Elle souhaiterait donc connaître l'état de la réflexion du Gouvernement sur ce sujet.

Texte de la réponse

Depuis la loi du 19 janvier 2000, les salariés ont droit au bénéfice des congés payés dès l'ouverture du droit à congé. Cette loi a repris la position de la Cour de cassation qui admettait qu'une fois le congé acquis, il puisse être pris avant la période légale de prise de congés (Cass. Soc, 13 déc. 1989, n° 86-45622). Cependant, dans la pratique, la loi de 2000 a été peu intégrée par les entreprises qui ont continué à ne pas autoriser les congés avant l'achèvement de la période d'acquisition des congés, c'est-à-dire avant le 31 mai de l'année N+1. Afin de clarifier ce droit, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a modifié l'article L. 3141-12 du code du travail. Elle précise que « les congés peuvent être pris dès l'embauche », et non plus dès l'ouverture des droits, comme le prévoyait la rédaction antérieure de ce texte, « sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé » fixées dans les conditions prévues par un accord d'entreprise ou, à défaut un accord de branche ou, en l'absence de stipulation conventionnelle, par l'employeur dans le respect des articles L. 3141-16 et L. 3141-23 du code du travail. En outre, le salarié peut prendre les congés payés encore non acquis par anticipation, si cette faculté est prévue par un accord d'entreprise, ou à défaut de branche (L. 3141-21 du code du travail), ou par accord entre le salarié et son employeur (L. 3141-23 du code du travail). Toutefois, l'employeur ne peut imposer unilatéralement la prise anticipée de ses congés payés par le salarié. De même, un salarié ne peut exiger d'un employeur qu'il lui accorde des congés anticipés. L'état de la législation semble donc satisfaisant pour permettre des solutions pratiques négociées entre employeur et salarié.