



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Déplafonnement des congés payés

Question écrite n° 455

Texte de la question

M. Christophe Naegelen interroge Mme la ministre du travail sur la possibilité pour un employeur de ne pas limiter le nombre de jours de congés payés accordés à ses employés. Une entreprise des Vosges a adopté cette pratique, laissant au salarié la liberté de choisir le nombre et les dates de ses congés payés selon son besoin et ses envies, qui se révèle être un réel succès, tant pour l'employeur que pour les employés. Néanmoins ce concept managérial innovant soulève un vide juridique qu'il convient de combler afin de ne pas mettre en péril cette innovation en matière de gestion des ressources humaines et de dialogue social. Les congés payés illimités témoignent de la confiance entre salariés et employeur. Ils conduisent à repenser le temps de travail au sein de l'entreprise. Cependant le code de travail ne prévoit pas une telle possibilité qui existe aujourd'hui par simple accord tacite entre les salariés et la direction de l'entreprise. En France, une entreprise qui choisit cette nouvelle organisation du travail est théoriquement dans l'illégalité puisque le minimum légal est fixé par le code du travail et l'augmentation du nombre de jours de congés se décide par convention collective. Par conséquent il est nécessaire de protéger l'employeur de toute attaque prud'homale potentielle due à une inégalité de traitement entre ses salariés. Ce système de management est déjà développé dans certains pays anglo-saxons, et est amené à se développer en France. Il est fondamental de sécuriser les employeurs et leurs employés choisissant ce type de pratique. Il lui demande donc ce que le Gouvernement entend faire afin de sécuriser les relations employeur-salariés en matière de congés payés, et plus précisément quelle est sa position sur la possibilité pour un employeur de ne pas limiter le nombre de jours de congés payés accordés à ses employés.

Texte de la réponse

La pratique des congés illimités a été initiée aux Etats-Unis par de grandes sociétés de l'économie numérique. L'objectif affiché était d'attirer les meilleurs ingénieurs en garantissant aux salariés une totale liberté dans la détermination de la durée et des dates de leurs congés. Cette politique managériale commence à apparaître dans certaines start-up françaises. Néanmoins, le contexte français et européen n'est pas comparable. Aux Etats-Unis, aucune loi ne limite le nombre d'heures de travail d'un salarié ni n'impose aux employeurs d'accorder des jours de congés payés à ses salariés ; ainsi, en moyenne, un salarié bénéficie-t-il de neuf jours de congés par an. A l'inverse, le droit de l'Union européenne et, en France, le code du travail visent, eux, à assurer aux salariés le bénéfice d'un minimum de jours de congé, afin de concilier les besoins des entreprises avec les impératifs de protection de la santé des travailleurs et de bien articuler vie professionnelle et vie privée. La directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail prévoit un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, cette période minimale de congé annuel payé ne pouvant être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne rappelle régulièrement que le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière et qu'il doit être effectif. En France, le code du travail prévoit que tout salarié a droit, chaque année, à un congé payé de cinq semaines à la charge de l'employeur. L'employeur est responsable de la prise effective de ces cinq semaines, tout comme il doit garantir le respect des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail prévues par

la législation. Le Gouvernement est particulièrement vigilant sur le respect de ces règles. Cependant, parallèlement, le Gouvernement rappelle que le code du travail permet déjà aujourd'hui qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise, un contrat de travail, un usage puisse prévoir un congé payé de plus longue durée que le congé légal. Il appartient également à un accord d'entreprise de fixer la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période. Les employeurs et leurs salariés disposent donc des moyens pour, en matière de congés payés, bâtir cette relation de confiance qu'évoque Monsieur le député et que le Gouvernement tente de renforcer par les réformes qu'il met en œuvre.

Données clés

Auteur : [M. Christophe Naegelen](#)

Circonscription : Vosges (3^e circonscription) - Les Constructifs : républicains, UDI, indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 455

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : [Travail](#)

Ministère attributaire : [Travail](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [1er août 2017](#), page 4020

Réponse publiée au JO le : [10 octobre 2017](#), page 4861