



Congés payés - Congés sans solde

Par **Saloui**, le **03/10/2021** à **18:57**

Bonjour,

Je suis chef-comptable dans une PME + de 11 salariés et - de 20 salariés. J'ai un chauffeur qui a été incarcéré, à partir du 21/09/21, La direction me demande d'établir le bulletin de paie en mettant congés sans solde, alors qu'il a 22 jours de congés payés sur N-1 qu'il ne pourra pas les prendre étant donné son incarcération.

J'en ai fait part à la direction que l'absence a été mise en CP. Cela m'a valu un avertissement car j'ai refusé de suivre les consignes. Le salarié est en situation très précaire, il a des dettes à rembourser il était plus avantageux de lui prendre sur ces CP ainsi il n'était pas impacté sur son salaire de septembre au lieu de le prendre sur congé sans solde. Me semble-t-il qu'il doit être fait au plus avantageux pour le salarié ?

De même il me semble logique de prendre sur le mois d'octobre des CP restant dû et après épuration de le faire en congés sans solde.

La direction n'a pas eu l'accord du salarié pour mettre son absence en congés sans solde, mais par contre depuis la maison d'arrêt le salarié a fait une attestation qu'il souhaitait que son absence soit prise sur ses CP.

Pourriez-vous s'il vous plait me faire un retour sur cette situation, est-ce la direction qui doit avoir la décision ou bien le salarié qui a son mot à dire ?

Je vous en remercie par avance

Très cordialement

Anonymisation.

Par **P.M.**, le **03/10/2021** à **19:08**

Bonjour,

Normalement, l'employeur ne peut pas modifier les dates des congés payés moins d'un mois avant la date de départ et il serait étonnant que le salarié ait pu donner son accord avant, en

tout cas vous aviez reçu une directive...

Vous pourriez contester la sanction légère que constitue l'avertissement d'abord auprès de l'employeur par lettre recommandée avec AR, puis éventuellement devant le Conseil de Prud'Hommes mais je ne peux pas vous garantir le résultat...

Par **Saloui**, le **03/10/2021** à **20:22**

Merci pour la réponse.

Mais néanmoins le salarié à fait la demande de mettre cette absence en congés payés a--t-il l'employeur peut il refuser ?

Par **P.M.**, le **03/10/2021** à **20:36**

C'est normalement l'employeur qui fixe les dates des congés payés si l'on suit strictement les règles, il n'y est pas contraint...

Par **Marck.ESP**, le **03/10/2021** à **22:28**

Bonsoir,

Normalement, il n'y a pas ce genre de décision à prendre car le contrats de travail est simplement suspendu.

L'acquisition de congés bien entendu également et idem pour la prise des congés acquis, ils doivent être reportés après la date de la reprise du travail.

Pour info, on sait que le licenciement pourrait être envisagé uniquement s'il est prouvé que l'absence du salarié perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise...(incarcération de longue durée par exemple).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1786>

Par **P.M.**, le **03/10/2021** à **22:39**

Il n'est pas interdit non plus que les parties se mettent d'accord pour une prise de congés payés mais sans que ça puisse être imposé à l'autre...

Quant à un éventuel licenciement, c'est hors sujet, mais il pourrait être envisagé autrement que pour désorganisation de l'entreprise...

Par **Saloui**, le **03/10/2021** à **22:51**

Merci à vous deux.

Je trouve bien dommage que l'on ne puisse pas prendre sur les congés payés puisqu'il en a fait la demande plutôt que les prendre sur congés sans solde. Surtout qu'après mai 2022 les congés non pris, peuvent être peut être perdu car ce sont des congés de N-1 ?

Faut voir s'il y a eu jurisprudence.....

Cordiliament

Par **P.M.**, le **03/10/2021** à **23:00**

Si les deux parties sont d'accord, personnellement, je ne vois pas d'obstacle majeur à la prise de congés payés...

J'ai déjà essayé de trouver de la Jurisprudence, en vain...

Mais, à mon avis, les congés payés qui n'auraient pas pu être pris au terme de la période de prise, si l'incarcération dure jusque là, devraient être reportés...

Par **Saloui**, le **03/10/2021** à **23:34**

Encore merci,

C'est évident que cela ne dérangerait en rien la direction, c'est juste une histoire d'être humain, ce salarié est dans le collimateur, car d'une manière ou d'une autre ces congés vont lui être payé. Sauf que pour ma part c'est aujourd'hui qu'il a besoin son salaire presque en intégralité.

De toute façon pour mon avertissement je vais faire une contestation et demander l'annulation de cet avertissement, je pense que cela peut être défendable car moi j'ai vu une situation en terme d'humanisme.

Bonne soirée

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/10/2021** à **08:17**

Bonjour,

L'employeur pourrait craindre éventuellement qu'on lui reproche d'avoir utilisé les congés payés sans qu'ils les aient réellement pris, à moins qu'il ait une autre raison...