



CE QUE L'ON PEUT VOUS IMPOSER

En matière de congés payés, le salarié propose ses dates de départ mais c'est l'employeur qui dispose. Lui seul est compétent pour fixer, au moins un mois à l'avance, les dates de vacances du personnel et l'ordre des départs.

En principe, les salariés disposent d'une certaine latitude pour choisir leurs dates de vacances à l'intérieur de la période légale ou celle fixée par la convention collective ou un accord collectif (voir chapitre 3). Mais, à moins d'une fermeture totale de l'entreprise à date fixe, qui s'impose alors à tous, les employeurs doivent tenir compte des desiderata de l'ensemble du personnel. Comme tout le monde ne peut pas partir en même temps si l'entreprise ne ferme pas durant l'été, c'est à l'employeur que revient le pouvoir d'établir un calendrier des départs que les salariés sont alors tenus de respecter.

CONGÉS PAR ROULEMENT

L'employeur peut retenir différents critères pour fixer l'ordre des départs (vacances scolaires, ancienneté dans l'entreprise, poste occupé, échéance à venir, etc.) mais il s'agit là d'une simple faculté :

- même parent d'un enfant scolarisé, un salarié ne peut pas exiger de partir systématiquement pendant les vacances scolaires ;
- celui qui prend, depuis des années, ses vacances au mois de juillet

BO



OU
dire

www

Coc

Soc
Nor

Adr
Coc
Tél.
Fax
Em
Indie

Conform
acceptat
Si vous

- ne peut pas s'opposer à la décision de son employeur de le faire partir en août ;
- lorsque la convention collective impose de tenir compte des congés du conjoint, qui n'est pas salarié de l'entreprise, l'employeur peut passer outre en cas d'incompatibilité avec les besoins du service.

■ Salariés prioritaires

L'employeur doit tenir compte de la situation de famille de ses salariés, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans les secteurs privé et public, de la durée de leurs services.

Son pouvoir de décision est limité dans quelques cas :

- les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané (c. trav. art. L. 3141-13), mais il ne s'agit pas pour eux d'une obligation et ils ont la possibilité de prendre leurs congés séparément s'ils l'estiment préférable ;
- si le salarié doit suivre une cure thermale à

des dates déterminées par prescription médicale, l'employeur ne peut s'y opposer.

■ Notification individuelle

L'employeur doit informer chaque salarié de ses dates de vacances. Le licenciement d'un salarié, qui aurait pris son congé sans autorisation formelle, peut être jugé abusif.

Il a ainsi été jugé qu'un salarié parti aux dates qu'il avait proposées a pu légitimement considérer que le silence de son employeur signifiait son accord (cass. soc. 14 novembre 2001, n° 99-43454).

CALENDRIER À RESPECTER

Le non-respect des dates de début et de fin de congés fixées par l'employeur peut constituer une faute grave, quelle qu'en soit l'incidence sur le fonctionnement de l'entreprise (cass. soc. 23 mars 2004, n° 699 FD).

■ Départ non autorisé

Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement le fait, pour un salarié, de fixer la date de ses congés en dehors de la période normale des congés sans en référer à son employeur et de partir effectivement malgré le refus de celui-ci.

La faute grave est retenue par les juges lorsque la prise de congés sans autorisation est la cause d'une désorganisation préjudiciable à l'entreprise.

Il en a ainsi été jugé à propos d'un salarié qui s'était absenté pour prendre un reliquat de congés payés alors que :

CONGÉS EMPÊCHÉS : DOMMAGES-INTÉRÊTS

L'employeur engage sa responsabilité lorsqu'il empêche délibérément un salarié de prendre les congés auxquels il a droit. En pareil cas, le salarié privé de ses vacances peut réclamer des dommages-intérêts pour le préjudice subi (cass. soc. 27 septembre 2006, n°04-47.731).

L'employeur ne peut pas se dédouaner en accordant une majoration de salaire de 10 % (cass. soc. 13 juin 2012, n°11-10.929).

Le salarié doit démontrer que son employeur est entièrement responsable de l'empêchement (cass. soc. 14 janvier 2004, n° 02-43575).

Pour éviter d'être condamné, l'employeur doit prouver qu'il a mis le salarié en mesure de prendre effectivement ses congés et que ce dernier est l'unique responsable de la non-prise des congés (cass. soc. 12 février 2014, n°12-29.542).



À NOTER

QUI NE DIT MOT CONSENT. L'EMPLOYEUR QUI A CONNAISSANCE DES DATES DE CONGÉ D'UN SALARIÉ ET QUI NE LUI NOTIFIE PAS EXPRESSÉMENT SON REFUS NE PEUT PAS, ENSUITE, CONSIDÉRER LE DÉPART DE L'INTÉRESSÉ COMME ÉTANT UN ABANDON DE POSTE (CASS. SOC. 11 OCTOBRE 2000, N°98-42.540).

- son chef direct s'était opposé à ce qu'il parte sans l'autorisation du chef d'entreprise ;
- l'entreprise était confrontée à un surcroît de travail à cette époque de l'année.

■ Reprise tardive

En ne reprenant pas son travail à la date prévue, telle que l'employeur l'a fixée, sans fournir de justification, le salarié commet une faute susceptible de justifier, à son encontre, une sanction disciplinaire. La gravité de la faute dépend des circonstances.

CHANGEMENT DE DATES

Une fois fixés, l'ordre et les dates de départ s'imposent aussi bien à l'employeur qu'au salarié. En principe, ils ne sauraient être modifiés dans le mois qui précède la date de départ prévue (c. trav. art. L. 3141-13).

■ Préavis d'un mois

Seules des circonstances exceptionnelles (nouvelle commande urgente, soudain sous-effectif du service, réception d'un appel d'offres, etc.) peuvent permettre à l'employeur de changer les dates fixées à moins d'un mois du départ.

Ce délai s'apprécie à compter de la date de remise, et non pas d'expédition, de la lettre modifiant ses congés au salarié (cass. soc. 4 mars 2003, n° 736 FD).

Si l'employeur modifie les dates de départ moins d'un mois avant le départ, en dehors de toute circonstance exceptionnelle, il est en tort et ne peut licencier les salariés qui partiraient en congé aux dates initialement fixées malgré son refus.

ENTREPRISE FERMÉE : CONGÉS IMPOSÉS

Aux congés par roulement pour maintenir l'activité, certains employeurs préfèrent imposer une même période de congés pour tout le personnel en fermant l'entreprise.

Ces congés imposés ne peuvent pas être supérieurs à 24 jours ouvrables d'affilée (4 semaines), la cinquième semaine ne pouvant pas être accolée (voir chapitre 3).

■ Consultation préalable du personnel

La fermeture de l'entreprise requiert, au préalable, la consultation du

N'OUBLIEZ PAS

En cas de licenciement pour faute grave, le salarié conserve le bénéfice de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les jours qu'il n'a pas pu prendre. Il en va désormais de même en cas de faute lourde a jugé le Conseil constitutionnel, le 2 mars 2016 (décision 2015-523).

comité d'entreprise et, si elle s'accompagne d'un fractionnement du congé principal, l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés.

■ Indemnisation

Lorsque la fermeture de l'entreprise dépasse la durée des congés auxquels un salarié peut prétendre, l'employeur peut lui proposer de prendre des congés par anticipation (voir chapitre 3). A défaut, le salarié est amené à prendre des congés sans solde, le recours au chômage partiel ayant été supprimé en 2013.

« PARTIR EN CONGÉS SANS L'ACCORD DE L'EMPLOYEUR EST PASSIBLE D'UN LICENCIEMENT »

Entretien

NATHALIE LALLIER, AVOCATE À CAEN

Que risque un salarié qui part sans autorisation de son employeur ?

Partir en vacances sans avoir eu l'accord de l'employeur est un acte d'insubordination, passible d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse. En agissant ainsi, le salarié est fautif quand bien même son absence n'aurait causé aucun préjudice à l'entreprise. Son attitude serait toutefois défendable, devant les prud'hommes, si l'employeur n'avait pas donné de réponse à sa demande de congés et l'avait laissé partir en toute connaissance de cause.

Quand prendre ses congés quand on prend un congé maternité puis un congé parental ?

Actuellement, nous sommes dans l'incertitude avec une position divergente entre la Cour de cassation et la Cour de Justice européenne. La haute juridiction française considère que les congés payés non soldés durant la période de prise des congés sont perdus tandis que les juges européens estiment que la salariée conserve l'intégralité de ses congés à son retour dans l'entreprise. On peut penser que la Cour de

cassation s'alignera sur la jurisprudence européenne lorsqu'elle sera saisie d'un tel litige.

En attendant et en ce qui me concerne, je conseille aux salariées d'intercaler leurs congés payés entre la fin de leur congé de maternité et le début de leur futur congé parental. En sachant que la protection contre le licenciement d'une durée de quatre semaines après le congé maternité sera suspendue durant les congés payés.

Que se passe-t-il lorsque l'on démissionne après avoir posé ses congés ?

A partir du moment où le salarié a posé ses dates de congés et que l'employeur les a validées, le départ en vacances suspend d'office le préavis. Sauf accord exprès de l'employeur, les périodes de congés payés et de préavis ne se confondent pas. Autrement dit, le départ effectif de l'entreprise sera repoussé d'autant. Inversement, l'employeur ne peut pas imposer à un salarié démissionnaire d'effectuer son préavis pendant ses vacances, sauf à lui verser une indemnité compensatrice de préavis.