



Refus de congés payés par l'employeur

Par **sara**, le **20/07/2011** à **15:58**

Bonjour,

Je suis cadre dans une surface de distribution spécialisée.

Je souhaite prendre mes congés du 7 Août au 27 août. J'ai réservé des billets d'avion et une voiture de location le 20 mai.

J'ai alerté un N+2 en avril de ma volonté de prendre mes congés en Août. Les congés de mon équipe ont été validés. En ce qui concerne les miens en l'absence de directeur rien n'a été par écrit validé.

J'ai alerté mon nouveau directeur dès son arrivée le 7 juin de mon souhait de prise de congés et que j'avais réservé les billets.

Mon directeur m'a annoncé hier (19/7) qu'il ne m'accordait que les deux premières semaines, pas la 3ème.

Ma question est: en a-t-il le droit?

Quel est mon droit?

Un grand merci par avance pour votre réponse.

Par **pat76**, le **20/07/2011** à **16:17**

Bonjour

L'employeur ne peut modifier la date des congés payés à moins d'un mois de la date prévue du départ.

Article L 3141-16 du Code du travail:

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 30 mai 1990, Dalloz 1990, Informations Rapides page 172:

En relevant que l'employeur a laissé une salariée, qui pouvait croire que sa demande de congé déposée depuis de long mois avait été tacitement acceptée, prendre d'importantes dispositions pour ses vacances et ne lui a notifié que 7 jours avant son départ son refus de regroupement de ses vacances, une cour d'appel a pu en conclure que la décision de l'employeur, tardive et non justifiée par de réelles nécessités de service, avait été prise avec une légèreté blâmable, constitutive d'un abus de droit.

Donc, votre employeur ne peut en aucun cas modifier la durée de vos congés sauf circonstances exceptionnelles qu'il devra prouver.

Vous pouvez partir, en cas de litige, au visa des jurisprudences de la Cour de Cassation, le Conseil des Prud'hommes tranchera en votre faveur.

Par **Cornil**, le **20/07/2011 à 17:28**

bonsoir sara, salut pat76

pat76, je suis d'accord avec tout ce que tu écris.

mais problème, sara indique:

[citation] En ce qui concerne les miens en l'absence de directeur rien n'a été par écrit validé.
[/citation]

Et

[citation]J'ai alerté mon nouveau directeur dès son arrivée le 7 juin de mon souhait de prise de congés et que j'avais réservé les billets.
[/citation]

Certes la réponse de l'employeur le 19/7 seulement m'apparaît abusive, mais on n'est quand même pas à mon avis dans le cas de la jurisprudence que tu invoques

[citation]En relevant que l'employeur a laissé une salariée, qui pouvait croire que sa demande de congé [fluo]déposée depuis de long mois [fluo]avait été tacitement acceptée, [citation]

Je serai donc pour ma part beaucoup plus circonspect sur l'issue favorable d'un contentieux aux prud'hommes que toi, tu prédis catégoriquement.

Je te conseille plutôt, Sara, de retourner voir ton directeur, en invoquant, même au bluff, la jurisprudence citée par pat76, avant d'envisager la "voie de fait proposée par pat 76

Bon courage et bonne chance.

Par **pat76**, le **20/07/2011 à 18:33**

Bonjour Cornil

je constate que mes réponses sont toujours remises en question donc il vaut mieux pour que ce ne soit plus le cas que je m'abstienne d'en faire sur le site du droit du travail et de ne me consacrer qu'à celui de la consommation.

Juste pour information comme j'ai le Dictionnaire pratique RF SOCIAL 2011 ouvert aux pages 324 et 325 concernant les congés payés, voici ce que je lis:

Modification de la date par l'employeur

Sau en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre des départs fixés par l'employeur ne peuvent plus être modifiés avant la date prévue du départ.

Attention... Ce n'est pas la date d'expédition de la notification de la modification qui est prise en compte mais sa date de remise au salarié (Cass. Soc. 4 mars 2003, pourvoi n° 00-45410).

Dans la mesure où la modification des dates de congés intervient dans les conditions légales, un salarié commettrait une faute en partant à la date initialement prévue.

En revanche, le départ en congé d'un salarié le jour prévu, alors que cette date est remise en question par l'employeur 3 semaines avant sans motif valable, ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. 30 mai 1990, pourvoi n° 87-42605).

Définitions des circonstances exceptionnelles -

les circonstances exceptionnelles peuvent être justifiées par la force majeure ou une nécessité impérieuse de service en des circonstances contraignantes (fabrication et livraison urgentes).

En cas de refus par un salarié de reporter ses congés, les juges doivent rechercher, pour sanctionner l'intéressé, si des circonstances exceptionnelles justifient que l'employeur rétracte, moins de 1 mois avant la date de départ, l'autorisation de congé initialement donnée (Cass. Soc. 12 novembre 2002, pourvoi n° 00-45138).

Par **sara**, le **21/07/2011** à **14:26**

Merci beaucoup pour ces réponses rapides qui confirment les quelques indications que j'avais bien à vous.