



Refus de congés payés après démission

Par **Jakinis**, le **15/10/2021** à **12:56**

Bonjour,

J'étais en chômage partiel depuis mars 2020 avec arrêt complet de toute activité de l'entreprise. Hors, j'ai donné ma démission effective au 31/08/21. En 2021, je n'ai pas pris de congés payés (toujours en chômage partiel) et l'employeur ne m'a pas non plus informé à ce propos. Suite à ma démission, il me dit que j'ai perdu mes congés payés car je ne les ai pas pris avant la date limite du 31/05/21. L'employeur m'envoie ce qui suit :

" **[size= small]Légalement et sauf accord d'entreprise plus favorable, vos salariés ont jusqu'au 31 mai 2021 pour liquider leurs congés 2020/2021. Après cette date, le reliquat des congés payés sera définitivement perdu.**

[/size]

[size= small]Légalement et sauf accord d'entreprise plus favorable, vos salariés ont jusqu'au 31 mai 2021 pour liquider leur congés 2020/2021. Après cette date, le reliquat des congés payés sera définitivement perdu."**[/size]**

[size= medium]APRÈS L'HEURE, CE N'EST PLUS L'HEURE[/size]

[size= medium]Passé le 31 mai, les salariés ne pourront plus bénéficier des jours de congés payés qu'ils ont acquis au titre de la période de référence [/size][size= medium]« 1er juin 2020- 31 mai 2021 .[/size]

[size= medium]Au-delà de cette date, les jours de congés payés non pris seront perdus de manière définitive".

Mais il s'arrête là et ne m'envoie pas la suite de ce texte:[/size]

[size= medium]"[/size]Il appartient à chaque employeur d'informer ses salariés et de tout

mettre en œuvre pour leur permettre de solder leurs jours de congés.

[size= medium]La Cour de Cassation considère notamment « [/size][size= medium]qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/ 88/ CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, [/size][size= medium]il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé,[/size][size= medium] [/size][size= medium]et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement[/size][size= medium]» Cass. Soc, 13 juin 2012, n°11-10929".

En fait, ni l'employeur ni moi ne savions avant le 31/05/21 que j'allais donner ma démission. Et l'employeur n'a jamais fait allusion de quelque façon que ce soit aux congés payés 2021. En revanche il a pensé à demander au personnel de bien vouloir renoncer à ceux de 2020 pour aider l'entreprise (ce que nous avons fait et qui n'était pas obligatoire).

En bref, ma question est de savoir s'il peut effectivement me supprimer mes congés payés pour le motif qu'ils n'ont pas été pris avant la date limite tout en sachant qu'il n'a fait aucune communication à ce sujet.

Ce qu'il est censé faire au plus tard deux mois avant la date limite.

J'espère avoir été clair et vous serais reconnaissant de bien vouloir m'éclairer sur mes droits.
Cordialement[/size]

Par morobar, le 16/10/2021 à 08:14

Bonjour,

[quote]
est de savoir s'il peut effectivement me supprimer mes congés payés pour le motif qu'ils n'ont pas été pris avant la date limite

[/quote]
C'est la loi.

[quote]
Ce qu'il est censé faire au plus tard deux mois avant la date limite.

[/quote]
Ce n'est pas la loi.

Mais:

[quote]
Comme l'a précisé la Cour de cassation dans [un arrêt du 13 juin 2012](#), il appartient « à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement

[/quote]
dès lors:

[quote]

Si l'employeur a bien rempli les obligations qui lui incombent, le salarié, qui n'a pas été empêché de prendre les congés auxquels il avait droit et dont il n'avait jamais sollicité le report, perd ces congés et ne peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice.

[/quote]