



Vacances non confirmées par l'employeur

Par **sbt174**, le **21/04/2012** à **11:10**

Bonjour,

je suis employé depuis presque 2 ans dans une société et les relations entre mon employeurs et moi se sont nettement détériorées. [vous m'avez d'ailleurs déjà été d'une grande aide pour un autre litige]

Mon employeur ne s'occupent pas des congés c'est aux employés de se débrouiller entre eux et de donner leurs dates.

Le 13 mars 2012, j'ai fait une demande pour mes congés restant à prendre soit du 2 au 19 mai 2012. N'ayant aucune réponse de sa part (ni accord, ni refus), je lui ai envoyé le 11 avril 2012 une lettre AR pour lui stipuler qu'à ce jour, moins d'un mois avant la date prévue de départ, je n'avais aucune réponse et que je considérais ces congés pour acquis et confirmés.

Nous sommes le 21 avril, je n'ai toujours aucune réponse.

Puis-je prendre mes congés? Peut-il m'accuser d'abandon de poste ou d'absence injustifiée?
merci

Par **pat76**, le **21/04/2012** à **16:40**

Bonjour

Vous avez prévenu votre employeur qui n'a pas tenu compte de votre courrier pour vous donner son avis sur vos dates de congés.

Vous êtes à moins d'un mois de la date prévue du départ, donc vous prendrez vos congés à cette date, l'employeur ne pouvant plus la modifier.

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 3 juin 1998; pourvoi n° 96-41700:

" Il résulte des articles L 223-7 et D 223-4 (L 3141-16 et R 3143-1 nouveaux) du Code du travail que la période des congés payés est, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail, fixée par l'employeur et portée à la connaissance du personnel 2 mois avant son ouverture, que l'ordre des départs est communiqué au salarié et fait l'objet d'un affichage au sein de l'entreprise et que l'employeur ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Dès lors ne constitue pas une faute justifiant un licenciement, le départ en congés d'un salarié à la date initialement fixée, sans autorisation écrite de l'employeur alors que celui-ci n'avait pas dressé de planning de congés et avait modifié la date des départs moins d'un mois avant la date prévue, sans justifier de circonstances exceptionnelles."

Votre employeur ne pourra prendre aucune sanction contre vous si vous partez en congés à la date prévue et pour laquelle vous l'avez informé par LRAR.

Une sanction de sa part se retournerait obligatoirement contre-lui si vous la contestiez devant le Conseil des Prud'hommes.

L'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation indiqué plus haut faisant jurisprudence.

Vous n'auriez qu'à l'évoquer devant le Conseil des Prud'hommes pour obtenir gain de cause.

Par **sbt174**, le **23/04/2012 à 11:13**

merci. Je prendrais donc mes congés plus serein.
Encore félicitations pour ce site!