Image not found or type unknown

Peut-on m'imposer mes congés payés?

publié le **30/04/2016**, vu **3300 fois**, Auteur : Décoder le droit du travail

La subordination juridique employeur/salarié va t-elle jusqu'aux vacances?

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les vacances ne sont pas épargnées par le droit...

Ceci s'explique par le fait que les congés payés ont vocation non seulement à répondre à des besoins de **détente** et de **loisirs**, mais également à des impératifs de **santé**.

Les congés payés sont des périodes de repos **impératives**.

Le principe de la prise des congés payés s'impose donc logiquement à l'employeur **qui doit mettre le salarié en mesure de prendre ses congés.**

Mais ces congés annuels sont également un **impératif pour le salarié,** puisqu'il s'agit de protéger sa santé, y compris le cas échéant contre sa volonté (ou sa volonté contrainte).

Un salarié ne peut donc pas échanger ses droits à congés payés contre une rémunération supplémentaire ou tout autre avantage (de même qu'il n'est pas possible de monnayer la violation des règles de limitation du temps de travail, de repos hebdomadaire, et l'ensemble des principes d'ordre public du droit du travail).

Ce principe est à **nuancer** uniquement en ce qui concerne la **cinquième semaine** de congés payés: celle-ci peut être abandonnée par le salarié en échange d'un abondement équivalent de son**compte épargne-temps.**

En ce qui concerne **les dates de congés de chaque salarié, contrairement à ce que l'on pourrait penser, c'est bien uniquement l'employeur qui a, juridiquement, le pouvoir de les fixer.**

Le salarié a tout de même **un levier** juridique pour que ses souhaits soient pris en compte par l'employeur.

L'article L.3141-14 du code du travail dispose en effet:

"*Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :*

1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;

3° Le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs."

Bien malin celui qui serait capable de dire quand cet article est respecté ou non. Que signifie concrètement "*l'employeur tient compte*"?

Le fait que l'employeur n'ait pas accédé à la demande d'un salarié alors qu'il fondait celle-ci sur l'une de ces situations suffit-il à considérer que cet article a été violé?

Sans doute pas.

Cette disposition a toutefois un intérêt car elle signifie a minima qu'en cas de refus, l'employeur devrait être capable de justifier d'une raison **objective** et **légitime** de refuser les dates aux salariés.

Nicolas CHARAGEAT

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés