Image not found or type unknown

L'employeur doit prouver qu'il a mis le salarié en mesure de prendre ses congés payés

publié le **28/06/2012**, vu **6069 fois**, Auteur : Houria Kaddour - Avocat

En cas de litige sur la prise des congés payés, est-ce au salarié d'établir qu'il n'a pu en bénéficer du fait de l'employeur, ou est-ce à de dernier de prouver qu'il a respecté ses obligations en matière d'organisation des congés annuels ?

Tout salarié a **droit** chaque année à un **congé payé** à la charge de l'employeur

Les dispositions qui instituent le droit à un congé annuel payé sont d'ordre public

Le droit à congés doit :

- être mis en œuvre par l'employeur ;
- s'exercer chaque année ;
- se traduire par un période effective de repos (le congé ne peut être substitué par une indemnisation financière) ;

Les congés payés sont destinés à permettre au salarié de se reposer de son travail et doivent être pris.

Il s'agit d'une obligation de repos qui est dictée par la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Cependant, il arrive qu'un salarié soit dans une telle situation professionnelle qu'il ne lui est matériellement pas possible d'exercer son droit au congé.

Jusqu'à présent, selon une jurisprudence constante, le salarié devait prouver qu'il n'avait pas pu bénéficier de ses congés du fait de l'employeur.

Il devait établir qu'il avait formulé une demande de congés et que cette dernière lui avait été refusée.

Dans un arrêt du 13 juin dernier, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en se fondant sur les dispositions de la directive européenne du 4 novembre 2003 qui impose aux Etats membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

En cas de litige sur la prise de congés payés, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Dans cette affaire, un salarié réclamait à son employeur des dommages et intérêts au motif qu'il ne lui avait accordé aucun congé annuel durant cinq ans.

Selon l'employeur, le salarié avait été rempli de ses droits dans la mesure où il avait bénéficié d'une majoration brute mensuelle de 10% au titre des congés annuels.

L'argument avait été accueilli par la cour d'appel qui rappelait en outre que le salarié ne démontrait pas en quoi il avait été dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur.

Censure de la Cour de cassation qui précise sans équivoque que le versement d'une indemnité ne peut suppléer la prise effective des congés et que la charge de la preuve ne pèse pas exclusivement sur le salarié.

Selon la Haute cour : *« 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 ».*

La Cour de cassation pose donc comme principe que ce n'est pas au salarié de prouver qu'il a été dans l'impossibilité de bénéficier de ses congés.

Cette solution est basée sur le fait que c'est l'employeur qui organise la prise de congés annuels.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il a l’obligation d’informer les salariés de la période de prise de congés au moins deux mois avant l’ouverture de cette période.

Par ailleurs, il doit communiquer à chaque salarié l’ordre des départs en congés au moins un mois avant, ainsi que d’afficher celui-ci dans les locaux accessibles aux salariés.

Dès lors que l’employeur établit avoir respecté ses obligations, les congés non pris par le salarié de son fait seront considérés comme perdus.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés