Image not found or type unknown

Un salarié peut-il prendre un congé validé par erreur ?

Jurisprudence publié le **03/12/2019**, vu **1209 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Les juges valident le licenciement d'un salarié de mauvaise foi profitant d'une absence de vigilance de son employeur.

Un salarié occupant les fonctions de concepteur dessinateur renseigne une demande d'absence sur le logiciel de gestion de l'entreprise. Il sollicite une absence du lundi 4 juin au vendredi 6 juillet 2012, soit 4,5 jours de RTT, 13,5 jours de **congés payés** et 7 jours pour événement familial avec le commentaire suivant « 7 jours en anticipé ». Le jour même, il est alerté par le logiciel que sa demande comporte une anomalie, celle-ci portant sur « des jours demandés sur un compte dont la période de consommation était terminée ».

Bien que sachant pertinemment qu'il n'est pas en droit de prendre ces 7 jours de congés pour événement familial, le salarié n'en dit pas mot à son responsable hiérarchique qui, dans un premier temps, valide de façon machinale sa demande. Plusieurs semaines plus tard, l'employeur découvre le pot aux roses et informe le salarié que sa demande ne peut pas recevoir de suite favorable.

La Haute Juridiction approuve la cour d'appel d'avoir validé le licenciement pour faute, au motif d' absences injustifiées, après avoir relevé que :

- le salarié avait sciemment présenté à son employeur une demande de congé erronée, celle-ci portant, au-delà de congés acquis, sur 7 jours de congés pour événement familial « en anticipé » ;

- il avait été immédiatement informé par le logiciel de gestion des anomalies affectant sa demande ;

- la validation postérieure de sa demande par son responsable hiérarchique résultait d'une erreur ;

- celle-ci avait d'ailleurs été rectifiée par un courrier de l'employeur, confirmant au salarié qu'il ne pouvait pas être donné de suite favorable à sa demande de congés pour événement familial ;

- le salarié avait persisté à ignorer les demandes réitérées de son employeur de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit.

Ainsi, à partir du moment où le salarié était de mauvaise foi (celui-ci sachant, dès le départ, que sa demande de congés était en partie injustifiée), il ne pouvait pas se retrancher derrière l'absence de vigilance de son N+1 pour refuser de reprendre son poste à la date indiquée par son employeur.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve également la cour d'appel d'avoir rejeté le moyen de défense du salarié qui se prévalait du non-respect du délai d'un mois laissé à l'employeur par l'article L 3141-16 du Code du travail pour modifier l'ordre et les dates de départ en congés.

Source : EFL

Articles sur le même sujet :

- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL
- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Sanctionner un salarié
- Licencier un salarié pour faute
- Modifier un contrat de travail

- Temps de travail effectif : définition
- Quelles sont les durées maximales de travail ?
- Preuve des heures de travail effectuées
- Comment calculer les heures supplémentaires ?
- Travail à temps partiel : heures complémentaires ou heures supplémentaires ?
- L'employeur peut-il déterminer librement les horaires de travail ?
- La modification des horaires de travail
- Dans quelles circonstances la récupération d'heures est-elle possible ?
- A quelles conditions un salarié peut-il travailler de nuit ?
- Qu'est-ce que le régime unique d'aménagement du temps de travail ?
- Jours fériés et majoration
- Quelles sont les conséquences de la journée de solidarité ?
- Repos hebdomadaires des salariés
- Visite médicale d'embauche : obligatoire ?
- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Saisir les Prud'hommes : comment se déroule la phase de jugement ?
- Saisir les Prud'hommes : combien ça coûte ?
- Saisir les Prud'hommes : comment remplir le formulaire ?
- Comment rédiger des conclusions devant le Conseil de Prud'hommes ?
- Saisir les Prud'hommes : est-il obligatoire de prendre un avocat pour se défendre ?
- Saisir les Prud'hommes : que faire si votre employeur ne respecte pas la décision rendue ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés