

Dernière mise à jour le 06 juillet 2022

# Modification congés payés : les dispositions de droit commun s'appliquent aux congés conventionnels

L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Modification période prise ou ordre départ en congés

## Contexte de l'affaire

Dans la présente affaire, un préavis de grève illimité a été déposé par plusieurs organisations syndicales d'une société qui exploite un centre de traitement de combustibles employant environ 3.170 salariés.

Le site a été affecté par une grève jusqu'au 18 janvier 2018.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'employeur a imposé aux salariés non-grévistes de prendre des congés au cours des 2 premières semaines de janvier en invoquant la paralysie du site en raison de la grève, laquelle faisait suite à une période de maintenance de deux mois.

Le syndicat CGT saisit un tribunal de grande instance d'une demande tendant à la reconnaissance de l'illicéité de cette mesure.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 12 novembre 2020, déboute le syndicat de sa demande.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, aux motifs que :

Selon l'article L. 3141-16 du code du travail, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, en matière de **congés payés** :

- L'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, **modifier l'ordre et les dates de départ** moins d'un mois avant la date de départ prévue ;
- Il résulte de ce texte **qu'aucune distinction** n'est faite entre les 4 premières semaines et la 5<sup>ème</sup> semaine de congés ;
- Sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux **congés d'origine conventionnelle**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. Selon l'article L. 3141-16 du code du travail, à défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue. Il résulte de ce texte qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre premières semaines et la cinquième semaine de congés.
7. Sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle.
8. Après avoir énoncé à bon droit qu'il n'y avait pas lieu de distinguer selon que les congés concernés relevaient

de la cinquième semaine ou étaient d'origine conventionnelle, la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas de circonstance exceptionnelles et avait imposé aux salariés de prendre des congés sans respecter le délai de prévenance, a exactement décidé qu'un tel dispositif était illicite.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 02 mars 2022, pourvoi n°20-22261

## Commentaire de LégiSocial

La Cour de cassation évoque dans son arrêt l'article L 3141-16 du code du travail, abordons cette thématique concernant la modification de l'ordre et les dates de départs en congés payés.

## Modification période prise ou ordre départ en congés

Selon l'article L 3141-15 (champ de la négociation collective), peuvent être fixés les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs en congés payés par :

- Un accord d'entreprise ou d'établissement ;
- Ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

À défaut de stipulations à ce sujet dans les accords collectifs ou convention, l'article L 3141-16 (dispositions supplétives) confirme que l'employeur ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ **moins d'un mois** avant la date de départ prévue.

### Article L3141-15

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe :

- 1° La période de prise des congés ;
- 2° L'ordre des départs pendant cette période ;
- 3° Les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

### Article L3141-16

Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 4

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclus en application de l'article L. 3141-15, l'employeur :

1° Définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique :

1. a) La période de prise des congés ;
2. b) L'ordre des départs, en tenant compte des critères suivants :

-la situation de famille des bénéficiaires, notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;

-la durée de leurs services chez l'employeur ;

-leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs ;

2° Ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Les circonstances exceptionnelles sont des événements liés à des situations de force majeure (intempéries, inondations, etc.)

La Cour de cassation a admis que la fabrication et la livraison urgente d'une commande constituaient des circonstances exceptionnelles permettant le changement de la date des congés payés, moins d'un mois avant la date de départ prévue.

Cour de cassation du 13/07/1989, arrêt 86-43310 D

Les informations qui vous sont ici communiquées sont extraites de notre fiche pratique consacrée à cette thématique, avec beaucoup plus de détails...

Elle est consultable au lien suivant :

<https://www.legisocial.fr/contrat-de-travail/execution/prise-conges-payes-principes-vigueur-2019.html> »