Dernière mise à jour le 12 juin 2024

Un salarié qui part en congés sans autorisation risque un licenciement

A supposer que l'employeur n'ait pas respecté la législation afférente aux dates de congés, le salarié ne pouvait prendre de congés sans les poser au préalable, de sorte que sa longue absence justifiait le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Fixation période prise des congés payés
- Information période de prise des congés payés
- Fixation ordre des congés payés
- Communication ordre départs en congé

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité d'employé polyvalent, à compter du 2 mai 2016.

Le 11 septembre 2017, le salarié est licencié pour faute grave, son employeur lui reprochant d'être parti en congés payés sans autorisation.

Le 4 septembre 2018, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Il met en avant la défaillance de l'employeur dans l'organisation des congés payés.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 30 septembre 2021, déboute le salarié de sa demande, estimant toutefois que son licenciement ne pouvait être prononcé pour faute grave, mais sur une cause réelle et sérieuse.

Mais le salarié décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, confirmant à cette occasion que :

A supposer que l'employeur n'ait pas respecté la législation afférente aux dates de congés :

- Le salarié ne pouvait **prendre de congés** sans les poser au préalable ;
- Une longue absence, sans prévenir son employeur, ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail ;
- Mais justifiait le **licenciement pour cause réelle et sérieuse**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

5. C'est dans l'exercice des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail que la cour d'appel, qui a pu retenir qu'à supposer que l'employeur n'ait pas respecté la législation afférente aux dates de congés, le salarié ne pouvait prendre de congés sans les poser au préalable, a jugé que, si une absence aussi longue, pendant tout le mois d'août 2017, sans prévenir son employeur, ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail dans la

mesure où le salarié aurait pu être autorisé à prendre ses congés pendant le mois d'août s'il avait formulé sa demande auprès de son employeur et où il n'est pas contesté qu'il n'avait pas épuisé tous ses jours de congés, cette absence justifiait le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 13 décembre 2023, pourvoi n°22-17890

Commentaire de LégiSocial

L'affaire présente nous permet de rappeler les obligations de l'employeur en matière d'organisation de départ en congés payés.

Les informations, ci-après proposées, sont extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique.

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

Fixation période prise des congés payés

Dans le cadre du champ de la négociation collective, l'article L 3141-15 confirme que la période de prise des congés payés peut être fixée par :

Un accord d'entreprise ou d'établissement ;

Ou, à défaut, par une convention 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 définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel la période de prise des congés.

Information période de prise des congés payés

Selon l'article D 3141-5 :

- La période de prise des congés payés est portée, par l'employeur, à la connaissance des salariés au moins **2 mois** avant l'ouverture de cette période.

Article D3141-5

La période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période

Fixation ordre des congés payés

De la même façon selon l'article L 3141-15, l'ordre des départs durant la période de prise des congés payés peut être fixée dans le cadre d'un :

Accord d'entreprise ou d'établissement ;

Ou, à défaut, d'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 définit après avis, le cas échéant, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel l'ordre des départs en congés en tenant compte des nouveaux critères qui suivent :

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.

Communication ordre départs en congé

Selon l'article D 3141-6 :

- L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié **1 mois** avant son départ.

Article D3141-6

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ.