

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Prendre des congés payés pendant une mise à pied ?

Un salarié est engagé le 16 mai 1997, en qualité de chauffeur de grande remise. Il est, à compter du 2 mai 2001, désigné délégué syndical. Il fait l'objet d'une ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Obliger le salarié à prendre ses congés payés ?
- Reporter une mise à pied ?

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 16 mai 1997, en qualité de chauffeur de grande remise.

Il est, à compter du 2 mai 2001, désigné délégué syndical.

Il fait l'objet d'une mise à pied conservatoire du 11 juillet au 24 août 2007.

L'inspection du travail ayant refusé d'autoriser le licenciement du salarié, le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, le 19 mai 2008.

Par la suite, le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment sur le fait que les congés payés, avaient été fixés avant la mise à pied conservatoire et que cette sanction avait privé le salarié de les utiliser.

Dans son arrêt du 15 mai 2014, la Cour de cassation confirme que pendant une mise à pied conservatoire, donc une suspension du contrat, le salarié ne peut pas prendre ses congés payés, y compris si ces dates de congés ont été fixées préalablement à sa mise à pied.

### Extrait de l'arrêt :

Vu l'article L. 1332-3 du code du travail, ensemble les articles L. 3141-12 et L. 3141-14 du code du travail ;  
Attendu que lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mise à pied conservatoire, laquelle a pour effet de suspendre le contrat de travail, il ne peut, pendant cette période, valablement prendre ses congés payés, peu important que leur date ait été décidée antérieurement à la mesure de mise à pied ;  
Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre des congés payés acquis et non pris du fait de la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, que la mesure de mise à pied conservatoire ne fait nullement obstacle à la prise de congés aux dates préalablement arrêtées entre l'employeur et le salarié, et que l'intéressé a pu, pendant la période de mise à pied, bénéficier normalement de dix-huit jours de congés payés dont il a été indemnisé ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'une démission, et déboute M. X... de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de la discrimination syndicale, du harcèlement moral et des congés payés acquis et non pris, l'arrêt rendu le 25 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les

parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Cour de cassation du 15 mai 2014, pourvoi n°11-22800

## Commentaire de LégiSocial

Cet arrêt important nous permet de rappeler quelques notions importantes concernant l'articulation des congés payés avec une mise à pied.

### Obliger le salarié à prendre ses congés payés ?

Dans son arrêt du 5 décembre 2007, la Cour de cassation confirme que :

- Si l'employeur considère que le salarié commet une faute ;
- Seule la mise à pied conservatoire est autorisée lorsque la présence du salarié n'est pas souhaitable dans l'entreprise, et non l'utilisation de jours de congés payés (ou de RTT).

#### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour décider que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel, après avoir écarté les faits de harcèlement invoqués par la salariée aux motifs qu'ils n'étaient pas prouvés ou qu'ils ne revêtaient un tel caractère, a retenu qu'ils étaient mensongers ; qu'elle a de même considéré que le refus de prendre des jours de congés payés et de RTT constituait un refus d'obtempérer ; (...)

Attendu, d'autre part, que l'employeur, qui estime que le salarié ne peut pas rester physiquement dans l'entreprise, ne peut obliger celui-ci à prendre des jours de congés payés ou de RTT ; (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi n° R 06-41.346 ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 5 décembre 2007

N° de pourvoi: 06-41267 06-41346

### Reporter une mise à pied ?

Dans un autre arrêt du 4 octobre 2011, la Cour de cassation apporte une précision importante, à savoir que :

- L'employeur est habilité à reporter le début d'une mise à pied conservatoire au retour des congés du salarié ;
- Alors que les faits reprochés s'étaient produits la veille de la période des congés payés.

En d'autres termes, dans cette affaire le report de la procédure disciplinaire n'avait pas pour effet de remettre en cause la mise à pied conservatoire.

#### Extrait de l'arrêt :

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a pu retenir que la mesure de mise à pied notifiée le jour de la convocation à l'entretien préalable, à l'issue du congé dont bénéficiait le salarié et dans l'attente de l'issue de la procédure, revêtait un caractère conservatoire ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS,

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 4 octobre 2011

N° de pourvoi: 10-18862