

Dernière mise à jour le 13 août 2018

5ème semaine de congés payés : c'est à l'employeur de prouver qu'il a permis au salarié de pouvoir la prendre

Un salarié est engagé en qualité de VRP le 7 juin 2004. Licencié le 27 janvier 2011 pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, il saisit la juridiction prud'homale de plusieurs ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Rappel arrêt du 13 juin 2012
- Et pour les congés conventionnels ?

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé en qualité de VRP le 7 juin 2004.

Licencié le 27 janvier 2011 pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, il saisit la juridiction prud'homale de plusieurs demandes.

Parmi celles-ci, le salarié réclame le paiement de la 5^{ème} semaine de congés payés, dont il prétend avoir été privé du fait de son employeur.

Dans sa décision du 25 septembre 2015, la Cour d'appel de Toulouse déboute le salarié de sa demande, estimant que ce dernier n'apportait par la preuve qu'il n'avait pas bénéficié de la 5^{ème} semaine de congés payés.

Extrait de l'arrêt :

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande au titre de la cinquième semaine de congés payés, l'arrêt retient que celui-ci ne rapporte pas la preuve qu'il n'a pas bénéficié de cette semaine ;

Mais tel n'est pas l'avis de la Cour de cassation, qui rejette la charge de la preuve sur l'employeur.

Elle casse et annule l'arrêt de la cour d'appel sur ce point, renvoyant les 2 parties devant une nouvelle cour d'appel de Bordeaux.

C'est donc à cette cour d'appel qu'il appartiendra de se conformer aux prescriptions de la Haute Juridiction, pour ensuite soit condamner l'employeur s'il s'avère qu'il n'a pas respecté ses obligations légales en matière de prise de congés payés, soit débouter le salarié, dans le cas contraire.

Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, la cour d'appel, à qui il appartenait de déterminer si le salarié avait pris ou non ses congés acquis au titre des périodes antérieures à celle en cours au moment du licenciement et, dans la négative, de rechercher, eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/ 88/

CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, si l'employeur justifiait avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé en accomplissant à cette fin les diligences qui lui incombent, a violé les textes susvisés ; (...)

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement (...) en ce qu'il déboute le M. X... de sa demande au titre de la cinquième semaine de congés payés, l'arrêt rendu le 25 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; 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 Bordeaux ;

Cour de cassation du 26 janvier 2017, pourvoi n°15-26202

Commentaire de LégiSocial

La présente affaire repose sur la question de savoir sur qui repose la charge de la preuve en matière de prise de congés payés.

Rappel arrêt du 13 juin 2012

Dans un précédent arrêt du 13 juin 2012, la Cour de cassation avait déjà considéré que ce n'était pas au salarié de prouver qu'il s'était trouvé dans l'impossibilité d'utiliser ses jours de congés payés acquis.

Toutefois, cet arrêt portait sur le congé principal, et non la 5^{ème} semaine comme dans l'affaire que nous commentons aujourd'hui.

Extrait de l'arrêt :

Attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/ 88/ [CE](#) du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 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 ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la privation de congés annuels, l'arrêt retient que les bulletins de salaires ne mentionnent pas de date de prise de congés payés annuels mais attestent du versement de la majoration de 10 % et que le salarié ne démontre pas s'être trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels du fait de l'employeur alors que ces congés lui ont été payés ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 13 juin 2012
N° de pourvoi: 11-10929 Publié au bulletin

Et pour les congés conventionnels ?

Il est assez remarquable de constater que la règle selon laquelle ce n'est pas au salarié de prouver qu'il était dans l'impossibilité de prendre ses congés payés, ne s'applique pas en matière de congés conventionnels (c'est-à-dire les congés octroyés en sus du droit légal).

Dans ce cas précis, ce sera alors au salarié d'apporter la preuve, comme le confirme un arrêt de la Cour de cassation du 12 mai 2015.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu que les congés trimestriels cadre prévus par l'article 17 de l'annexe 6 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966 sont accordés en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de quatre semaines ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait pris une partie de ces congés conventionnellement fixés et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du fait de l'employeur, la cour d'appel a fait une exacte application de la loi ;

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 12 mai 2015
N° de pourvoi: 13-20349 Publié au bulletin