Dernière mise à jour le 06 août 2018

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour permettre au salarié d'utiliser des congés, qu'ils soient d'origine légale ou conventionnelle

L'affaire que nous abordons aujourd'hui, concerne une salariée exerçant au sein d'une association d'insertion les fonctions d'éducatrice spécialisée. La salariée, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Prise des congés payés : dès l'embauche
- Période estivale
- Fixation période prise des congés payés
- Fixation ordre des congés payés
- Conjoints et partenaires liés par un PACS
- Modification ordres et départs en congés

Contexte de l'affaire

L'affaire que nous abordons aujourd'hui, concerne une salariée exerçant au sein d'une association d'insertion les fonctions d'éducatrice spécialisée.

La salariée, membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est placée en arrêt maladie à plusieurs reprises à compter du 14 décembre 2010.

Aux termes d'un avis en date du 30 juillet 2012, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste et à tout poste dans l'entreprise.

Par décision en date du 2 mai 2013, l'inspecteur du travail se déclare incompétent pour statuer sur la demande d'autorisation de licenciement présentée par l'association.

La salariée est finalement licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 7 octobre 2013, et la décision de l'inspecteur du travail est annulée par jugement du tribunal administratif en date du 21 janvier 2015.

La salariée saisit la juridiction prud'homale, estimant que son employeur n'a pas pris les mesures lui permettant d'exercer son droit à congé conventionnel trimestriel.

La Cour d'appel de Paris donne raison à la salariée dans son arrêt du 7 septembre 2016, et la Cour de cassation confirme cet arrêt, rejetant à cette occasion le pourvoi formé par l'employeur.

Il ressort de cet arrêt :

- Qu'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 ;

- Que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux 4 semaines garanties par le droit de l'Union ;
- Enfin, qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre ses congés trimestriels en raison d'un arrêt de travail pour un accident du travail et d'un arrêt de travail pour maladie ;
- La salariée ouvrait droit au paiement d'une indemnité compensatrice pour ces congés conventionnels, au même titre que des congés légalement prévus non utilisés.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés 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 ; que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux quatre semaines garanties par le droit de l'Union ;

Et attendu qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre ses congés trimestriels en raison d'un arrêt de travail pour un accident du travail et d'un arrêt de travail pour maladie, faisant ainsi ressortir que l'employeur n'apportait pas cette preuve, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 21 mars 2018, pourvoi n°16-25427

Commentaire de LégiSocial

Profitons de l'affaire présente pour rappeler quelques notions essentielles concernant « la prise des congés payés »...

Prise des congés payés : dès l'embauche

Modification importante de la loi travail, l'article L 3141-12 modifié (ordre public) confirme que désormais les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Article L3141-12

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

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Période estivale

L'article L 3141-13 modifié par la présente loi, confirme que les congés payés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période estivale, soit du **1^{er} mai au 31 octobre** de chaque année.

Article L3141-13

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

Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Nous distinguons ainsi 2 périodes comme suit :

1. La période estivale : du 1^{er} mai N au 31 octobre N ;
2. La période que l'on nomme parfois « 5^{ème} semaine » mais qui correspond en fait à la prise du solde des congés payés et qui s'étend du 1^{er} novembre N au 30 avril N+1.

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.

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.

Conjoints et partenaires liés par un PACS

Nouvelle numérotation pour ce point particulier, qui se retrouve désormais au sein de l'article L 3141-14 (ordre public), lorsqu'ils exercent leur activité au sein de la même entreprise, ont droit à un congé simultané :

- Les conjoints ;
- Et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité.

Article L3141-14

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

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Modification ordres et départs 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 LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel :

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.