

Demande de congés payés : ne restez pas sans voix !



© 2022 Les Echos Publishing

Compte tenu de son pouvoir de direction, il appartient à l'employeur de fixer les dates des congés payés de ses salariés. Autrement dit, pour pouvoir prendre des jours de congés payés, le salarié doit obtenir l'autorisation préalable de son employeur. Le salarié qui part en congé sans avoir obtenu cette autorisation commet donc une faute pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Mais que se passe-t-il lorsque l'employeur ne répond pas à une demande de congés ?

Dans une affaire récente, un salarié avait formulé oralement une demande de congés payés (un jour) auprès de son employeur. Celui-ci n'avait pas répondu à cette demande. Mais le salarié avait tout de même pris sa journée de congé estimant que le silence de son employeur valait acceptation tacite. Son employeur lui avait alors adressé un avertissement estimant que son absence était injustifiée et qu'elle avait causé une réelle désorganisation dans le fonctionnement de l'entreprise et dans l'organisation du travail. Plus tard, le salarié avait saisi la justice afin, notamment, de faire annuler cet avertissement.

Saisie de l'affaire, les juges de la Cour de cassation ont constaté qu'il n'existait, au sein de la société, aucune consigne ou disposition, imposant au salarié d'obtenir un

accord exprès de l'employeur à sa demande de congé. Et puisque son employeur n'avait pas expressément refusé sa demande, le salarié pouvait considérer qu'elle avait été acceptée. Le salarié n'avait donc pas commis de faute en prenant sa journée de congé.

En pratique : en matière de congés payés, deux situations sont à distinguer. D'une part, celle où il existe, au sein de l'entreprise, une consigne, un usage ou une disposition conventionnelle imposant au salarié d'obtenir un accord exprès de son employeur pour partir en congé. À défaut d'accord exprès (ou en cas de refus exprès), le salarié qui part quand même en congé commet une faute. D'autre part, celle où il n'existe aucune disposition particulière quant à la nécessité d'un accord exprès de l'employeur. En l'absence de refus exprès de l'employeur, le salarié peut alors considérer que sa demande est tacitement acceptée.

[Cassation sociale, 6 avril 2022, n° 20-22055](#)

© 2022 Les Echos Publishing