

Modification des congés : attention au délai de prévenance !



© 2022 Les Echos Publishing

Une fois les départs en congés payés des salariés planifiés, l'employeur ne peut pas modifier leurs dates moins d'un mois à l'avance. Sauf circonstances exceptionnelles, comme la nécessité de remplacer un salarié brusquement décédé ou des commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise.

Attention : un délai de prévenance différent peut être prévu par un accord d'entreprise ou, à défaut, par la convention collective applicable à l'entreprise.

Mais ce délai de prévenance s'applique-t-il seulement au congé principal du salarié (à savoir, le congé d'été de 4 semaines, en principe) ou à l'ensemble des congés payés ?

Dans une affaire récente, un employeur avait, en raison d'une grève paralysant un site de travail, imposé à ses salariés non-grévistes de poser des jours de congés (des jours composant leur 5^e semaine de congés payés et des jours de congés conventionnels). Et ce, sans respecter le délai de prévenance légal d'un mois. Un syndicat représentatif des salariés au sein de l'entreprise avait alors saisi la justice afin de faire reconnaître le caractère illicite de la fixation des congés par l'employeur.

De son côté, l'employeur estimait qu'aucun délai de prévenance ne s'appliquait à la 5^e semaine de congés payés, ni aux congés conventionnels. Pour appuyer son raisonnement, il faisait valoir que la 5^e semaine de congés obéissait à des règles juridiques différentes de celles relatives aux 4 premières semaines puisque, notamment, elle ne pouvait pas donner lieu à l'acquisition de jours de fractionnement et que les salariés avaient la possibilité d'y renoncer pour abonder un compte épargne temps ou pour en faire don à un autre salarié.

Mais pour la Cour de cassation, conformément au Code du travail, l'employeur n'est pas autorisé, sauf circonstances exceptionnelles, à modifier les dates des départs en congés de ses salariés moins d'un mois à l'avance. Ce texte ne faisant aucune distinction entre les 4 premières semaines et la 5^e semaine de congés payés, le délai de prévenance d'un mois s'applique à l'ensemble des congés payés. Et selon les juges, en l'absence de dispositions conventionnelles contraires, cette règle vaut également pour les jours de congés conventionnels. Aussi, le fait pour l'employeur d'avoir imposé des congés à ses salariés sans respecter le délai de prévenance d'un mois a été jugé illicite.

[Cassation sociale, 2 mars 2022, n° 20-22261](#)