

Il n'y a pas que la météo ou des voisins bruyants qui peuvent vous gâcher les vacances.

Toute une série d'évènements peuvent perturber un repos bien mérité. Départ différé, retour décalé, maladie ou évènements familiaux imprévus : quelles règles respecter ?

Congés payés : pas toujours des vacances !

MODIFICATION DES DATES DE CONGÉS

Vos dates de vacances sont fixées depuis longtemps, le lieu de villégiature réservé et le compte à rebours du départ a commencé. Alors qui pourrait vous empêcher de partir en temps et en heure ?

Les droits de l'employeur...

Beaucoup de salariés se croient libres de fixer la date de leurs congés après s'être mis d'accord avec les collègues et la hiérarchie. Ce qui est souvent le cas, heureusement. Mais n'oublions pas qu'il appartient à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, de fixer l'ordre des départs en congés et de le communiquer un mois avant aux salariés, date jusqu'à laquelle il peut encore le modifier (*C. trav., art. L. 3141-14 ; C. trav., art. D. 3141-6*). Passé ce délai, il faut des circonstances exceptionnelles pour demander à un salarié de décaler son départ (*C. trav., art. L. 3141-16*). Par exemple, la nécessité de remplacer un salarié décédé (*Cass. soc., 15 mai 2008, n° 06-44.354*), de finir le bilan dans le cadre d'une grave crise financière de l'entreprise (*CE, 11 févr. 1991, n° 68-058*). ...



par

Agnès Toppino
Juriste en droit social

●●● Si le délai de prévenance est respecté ou s'il existe des circonstances exceptionnelles, vous ne pouvez refuser de retarder vos vacances au risque de subir une sanction disciplinaire, voire un licenciement pour faute grave. Vous pouvez éventuellement demander à l'employeur d'être dédommagé des frais engagés (*Cass. soc., 7 déc. 1995, n° 92.43.099*). Si le délai de prévenance est dépassé et en l'absence de circonstances exceptionnelles, vous pouvez refuser de repousser votre départ sans commettre de faute (*Cass. soc., 3 juin 1998, n° 96-41.700*).

...et les vôtres

Juillet, mois fixé par l'employeur pour les vacances, s'annonce pluvieux dans le Bourbonnais alors que, renseignements pris, la Tanzanie est moins chère fin septembre. Pouvez-vous partir plus tard ? Si l'employeur est d'accord pourquoi pas. Sinon il ne vous reste plus qu'à acheter imperméable et bottes et rêver à l'Afrique sous le parapluie. Même si les dates de congés ne vous conviennent pas, vous devez les respecter et un départ sans autorisation peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave. En revanche, vous pouvez avoir des circonstances atténuantes si vous partez sans autorisation alors que l'employeur est défaillant dans l'organisation des congés (*Cass. soc., 11 juill. 2007, n° 06-41.706*).

Conséquences d'un retour tardif

Vous n'êtes pas de retour le jour prévu. Si un motif valable est avancé, comme l'arrêt du trafic aérien lié à l'éruption d'un volcan au nom imprononçable, il ne peut y avoir matière à sanction. Les jours d'absences supplémentaires pourront s'imputer sur les congés payés ou de RTT, s'il en reste, ou être considérés comme des journées sans solde ou pourquoi pas être offerts par l'employeur (on peut rêver non !).

En revanche, rester deux semaines en plus aux Seychelles au prétexte d'avoir trouvé le grand amour ne sera pas considéré comme une circonstance atténuante. Il en est de même lorsque, malade à l'étranger, vous laissez l'employeur trois semaines sans nouvelles (*Cass. soc., 1^{er} mars 1994, n° 92-45.265 ; Cass. soc., 26 sept. 2007, n° 06-43.734*). Gare aux sanctions.

VOUS TOMBEZ MALADE...

... avant de partir en vacances

Départ prévu le 1^{er} juillet. Le 15 juin, chute de cheval et à la clef, 45 jours d'arrêt maladie. Au nom du principe de l'antériorité de la cause, la maladie étant la première cause de l'arrêt de travail, vous conservez votre droit à congé et pouvez en demander le report. À noter que les conventions collectives règlent souvent cette situation.

... pendant vos congés

Sauf convention collective ou usage plus favorable, il n'y a ni report, ni prolongation des congés, ni indemnités

pour maladie mais seulement l'indemnité de congés payés. Mais la Cour de justice des communautés européennes est plus large. Elle considère que le salarié malade pendant ses vacances a droit à un report de ses congés payés car ces derniers doivent permettre au salarié de se reposer et de bénéficier d'une période de détente et de loisirs, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il est malade (*CJCE, 10 sept. 2009, aff. C-277/88*). Aussi le droit français pourrait évoluer.

... à la fin des vacances

Vous tombez malade le dernier jour des vacances et sur le lieu de vacances. Et bien vous serez en arrêt travail sur votre lieu de vacances dès lors qu'un médecin vous aura prescrit un repos. Vous devrez envoyer à votre employeur un arrêt de travail dans les délais qui s'imposent (généralement 48 heures), sous peine d'être en absence injustifiée si vous ne revenez pas à votre poste à la date de retour prévue.

IL Y A GRÈVE PENDANT LES VACANCES

La solidarité ne prend pas de vacances et vous pouvez aller soutenir les camarades durant vos congés. Vous n'aurez pas de jours de congés payés en moins mais pas non plus de jours de « récup ». Si vous êtes représentant du personnel et que vous décidez d'utiliser vos heures de délégation pour rejoindre les grévistes alors que vous êtes en congés, vous ne pourrez pas être doublement indemnisé ! Vous restez indemnisé au titre de vos congés (*Cass. soc., 19 oct. 1994, n° 91-41.097*).

CONGÉS POUR ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX

Si votre fille chérie se marie en juillet ou, plus triste, votre grand-père vous a quitté durant les vacances, les autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées à l'occasion de certains événements familiaux vont se confondre avec vos congés payés. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, vos congés ne seront pas prolongés de ces fameux jours de congés supplémentaires et vous ne serez pas indemnisé en plus.

SI VOTRE CONTRAT EST ROMPU...

... avant vos vacances

En cas de licenciement ou de démission avant le départ en congé, le préavis commence à courir dès la notification de la rupture mais est suspendu durant vos congés payés si ses dates ont été fixées antérieurement. Cependant, vous pouvez convenir avec l'employeur d'une prise de congés pendant le préavis. Dans ce cas il n'est pas prolongé. Si l'employeur vous dispense de préavis, il doit vous verser l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.

... pendant vos vacances

Les vacances ne protègent malheureusement pas du licenciement et l'employeur peut décider de rompre le contrat durant cette période. Toutefois, l'entretien préalable ne peut pas avoir lieu pendant les congés payés et le préavis ne commence à courir qu'une fois ceux-ci terminés (*Cass. soc., 4 déc. 1986, n° 84-41.693*). Il en est de même lorsque vous démissionnez durant les vacances : le préavis ne commence à courir qu'à compter de votre retour.

INCIDENCES DES JOURS FÉRIÉS

Accrochez-vous car la question est complexe et se pose tout le temps à moins de ne jamais prendre de congés de fin d'année (que fait-on de Noël ?) ou durant l'été (où sévissent 14 juillet et 15 août). Comment calculer vos congés lorsqu'un jour férié tombe durant les vacances ?

Le jour férié est chômé dans l'établissement

Si le jour férié est chômé dans l'entreprise, il ne peut pas entrer dans le décompte des jours de congés, qu'il corresponde à un jour de travail ou à un jour non travaillé (samedi, lundi...).

Prenons un exemple : dans une entreprise qui ferme le samedi et le dimanche, un salarié prend une semaine de vacances du lundi 8 mai (jour férié) au dimanche 14 mai. Si le décompte se fait en jours ouvrables : on lui décomptera 5 jours ouvrables de congés au lieu des 6 jours correspondant à une semaine ordinaire.

Si l'entreprise procède en jours ouvrés (le samedi n'est pas pris en compte dans le calcul des congés) : le salarié se verra décompter 4 jours de congés au lieu des 5 correspondant à une semaine ordinaire.

Rappelons que **les jours ouvrables** recouvrent tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche), et des jours fériés habituellement non travaillés. Les **jours ouvrés** sont tous les jours qui sont effectivement travaillés dans l'établissement (généralement du lundi au vendredi inclus).

Ce calcul est plus compliqué lorsque le jour férié tombe sur le dernier jour ouvrable de la semaine (dans notre exemple le samedi).

Si le décompte se fait en jours ouvrables, on décomptera 5 jours ouvrables de congés au lieu des 6 jours correspondant à une semaine ordinaire (on ôte le samedi férié du décompte). Si l'entreprise est en jours ouvrés (le samedi n'est jamais pris en compte dans le calcul des congés), le salarié se verra quand même décompter 5 jours de congés, ce qui correspond à une semaine ordinaire. Par rapport au décompte en jours ouvrables, le salarié perd une journée de congé. Or le décompte en jours ouvrés ne peut être plus défavorable que celui en jours ouvrables (*Cass. soc., 27 mai 1992, n° 91-40.423*). Il faut donc qu'un jour de congé en plus soit attribué.

Ceci n'est valable que si le régime des congés payés appliqué dans l'entreprise correspond au régime légal. Si l'entreprise accorde des congés plus longs en vertu de la convention collective (6 semaines par exemple), il n'y aura pas de jour de congé supplémentaire attribué (*Cass. soc., 30 oct 1997, n° 95-41.947*). Le salarié ne peut en effet cumuler les avantages légaux et conventionnels.

À NOTER

Lorsqu'un pont est accordé par l'employeur pendant une période de congés, il n'est pas possible de prolonger les congés payés.

Le jour férié n'est pas chômé dans l'établissement

Si le jour férié (par exemple le lundi 8 mai) est habituellement travaillé dans l'entreprise et qu'il tombe pendant une semaine de congés payés, il est décompté en congés payés.

Et si le jour férié tombe un dimanche ?

Si le jour férié tombe un dimanche (ou un autre jour de repos hebdomadaire), il ne donne pas droit à une journée de congé supplémentaire, que le décompte soit en jours ouvrables ou ouvrés (*Rép. min. n° 27492, JO AN Q, 2 mai 1983*).

Après cela si seuls la météo et/ou des voisins bruyants vous ont gâché les vacances, dites-vous que cela aurait pu être pire. ■

