

url : <http://ugtg.org/spip.php?article1508>

# **Vacances & Congés payés : Employeurs et salariés peuvent-ils librement modifier les dates des congés ? Eléments de réponse**

Date de parution : 29 novembre 1999 - Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de mise en ligne : mercredi 13 juillet 2011

Mis à jour le : mercredi 13 juillet 2011

**Les salariés doivent être informés de leurs dates de congés payés au moins un mois à l'avance. Passé ce délai, ces dates ne peuvent pas être modifiées par l'employeur sauf circonstance exceptionnelle (par exemple : commande importante de nature à sauver l'entreprise). La même contrainte pèse sur le salarié. Rien n'interdit toutefois à l'employeur et au salarié de tomber d'accord à tout moment sur un changement de dates.**

**Dans un arrêt du 24 mars 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a réaffirmé ce principe (article L. 3141-16 du Code du travail) [1] :** « sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ ». Par conséquent, le refus d'un salarié d'effectuer un remplacement du 4 au 29 juillet, alors que ses congés annuels étaient fixés au 10 au 16 juillet, ne constitue pas une faute grave, dès lors que l'employeur ne s'est aperçu que le 28 juin, donc moins d'un mois avant la prise de ses congés. La Cour précise par ailleurs qu'il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de l'existence de circonstances exceptionnelles.

Une fois l'ordre et les dates de départ en congés fixés, l'employeur ou le salarié peuvent souhaiter les modifier. Mais est-ce possible quelles que soient les circonstances ?

En l'absence de circonstances exceptionnelles, l'employeur n'a pas le droit de modifier les dates de congés d'un salarié moins d'un mois avant son départ. Et si le salarié prend ses congés aux dates initialement fixées, il ne commet pas de faute justifiant son licenciement ( Cass. soc., 3 juin 1998, n° 96-41. 700 )

### **L'employeur peut-il modifier les dates de congés ?**

Oui, l'employeur peut modifier l'ordre et les dates de départ en congés jusqu'à un mois avant la date de départ initialement prévue.

### **A quel moment s'applique le délai d'un mois ?**

Le délai d'un mois s'applique au jour de réception par le salarié de la lettre l'informant de la modification (arrêt du 4 mars 2003).

### **Est-il possible de modifier les dates de congés moins d'un mois avant le départ ?**

Non, sauf circonstances exceptionnelles (article L.3141-16 du Code du travail). Au gré des litiges tranchés par les juges, a ainsi été considéré comme "circonstances exceptionnelles" le fait pour une société :

[-] de rencontrer de graves difficultés financières ;

[-] d'avoir à répondre des commandes imprévues de nature à sauver l'entreprise et à sauver des emplois ;

[-] d'être dans l'obligation de remplacer un salarié d'urgence.

À l'inverse, pour un salarié, le changement d'employeur ne constitue pas une circonstance exceptionnelle justifiant la modification de ses dates de congés à moins d'un mois de son départ.

## Existe-t-il une définition légale des circonstances exceptionnelles ?

Non. Cette notion de circonstances exceptionnelles n'est pas définie par le Code du travail. La Cour de cassation considère qu'il appartient aux juges du fond de vérifier que la modification tardive des congés est bien justifiée par des circonstances exceptionnelles (arrêt du 24 mars 2010). C'est à l'employeur de prouver leur existence.

Les tribunaux ont donc défini un principe qui permet d'y voir plus clair : une tâche ou activité qui constitue l'activité courante de l'entreprise, même si elle est urgente, ne constitue pas une circonstance exceptionnelle.

Les juges ont en revanche considéré que constituent une circonstance exceptionnelle :

[ - ] le fait pour une société d'être admise, à la suite de graves difficultés financières, au bénéfice de la procédure de suspension des poursuites devant le tribunal de commerce, avec obligation de déposer un plan d'apurement du passif avant l'arrêt ;

[ - ] le décès d'un salarié qui peut justifier le report des congés de la personne appelée à le remplacer (arrêt du 15 mai 2008). A l'inverse, le changement d'employeur pour le salarié d'une entreprise de nettoyage ne constitue pas une circonstance exceptionnelle justifiant la modification de ses dates de congés (Cass. soc. 15 mai 2002, n° 0041528).

Par conséquent, pour modifier une date de congés dans le mois qui précède le départ, l'employeur devra véritablement justifier d'une impossibilité absolue de faire autrement, dans une circonstance qui doit impérativement être spécifique, accidentelle, etc.

## Le salarié peut-il refuser le report de ses congés en cas de circonstances exceptionnelles ?

Non. L'employeur peut sanctionner disciplinairement un salarié qui refuse sans justification ses nouvelles dates de congés payés modifiées régulièrement. Ainsi, le refus du salarié de reporter la date de son départ en congés payés, alors que l'employeur faisait valoir la nécessité de remplacer de façon anticipée un salarié décédé, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important que l'employeur ait pris cette initiative avant ou après la délivrance d'un premier billet d'avion destiné à permettre au salarié de retourner chez lui pour ses congés payés (Cass. soc. 15 mai 2008 n° 06-44.354).

## Que se passe-t-il si malgré l'absence de circonstances exceptionnelles l'employeur décide de la modification de la date des congés ?

Le salarié peut alors refuser la modification et ne peut en aucun cas être sanctionné pour cette raison. La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne peut refuser à un salarié de prendre ses congés la veille de son départ. Le licenciement qui s'en suit ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 23 janvier 2002, n° 99-46143).

## Le salarié peut-il modifier la date de ses congés ?

C'est l'employeur qui fixe les dates de congés payés, et celles-ci s'imposent aux salariés. Le salarié ne peut donc modifier la date de ses congés, sans l'accord de son employeur. A défaut, il s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Mais c'est à l'employeur de démontrer qu'il n'avait pas donné son autorisation, ce n'est pas au salarié de prouver qu'il l'avait obtenue (Cass. soc. 12 janvier 2010, n° 08-44.540).

Sources : [lentreprise.lexpress.fr](http://lentreprise.lexpress.fr), juillet 2011 - [juritravail.com](http://juritravail.com) -

---

[1] Article L3141-16 | Entrée en vigueur 01.05.2008 :

*Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.*

[2] Article L3141-16 | Entrée en vigueur 01.05.2008 :

*Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.*