

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Demande de congés : faut-il une acceptation expresse ?

Lorsqu'un salarié formule une demande de congés payés qui reste sans réponse, peut-il considérer qu'elle a été acceptée ?

Dans cette affaire, un salarié avait formulé oralement sa demande d'une journée de congé. N'ayant pas obtenu de réponse, il a estimé que sa demande était acceptée et ne s'est pas présenté au bureau. Son employeur, pour qui l'absence était injustifiée, l'a alors sanctionné d'un avertissement considérant que cette situation avait causé une désorganisation dans le fonctionnement de l'entreprise et dans l'organisation du travail.

Rappelons qu'**en matière de congés payés, la détermination des dates de départ est une des prérogatives du pouvoir de direction dont dispose l'employeur**. Cela signifie concrètement qu'un salarié ne peut pas fixer lui-même ses dates de congés et quitter son poste sans l'autorisation préalable de son employeur. La jurisprudence sur cette question est maintenant bien établie et le non respect de ce principe peut donner lieu à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave du salarié.

L'acceptation des congés est donc primordiale pour les salariés. Mais doit-elle être donnée expressément ? Peut-on considérer que l'absence d'opposition de l'employeur vaut acceptation ?

Les salaires de base sont à la baisse en raison de l'inflation

D'après la DARES l'indice du salaire mensuel de base (SMB) de l'ensemble des salariés a progressé de 1,1 % au cours du 1er trimestre 2022 (0,9 % pour les cadres) et de 2,3 % sur un an (1,9 % pour les cadres).

Cependant, **en raison de l'inflation importante** (+ 4,6 % entre mars 2021 et mars 2022), **le SMB a en réalité baissé si on l'exprime en euros constants** (en valeur réelle c'est à dire corrigé de la variation des prix puisque les salaires ont certes augmenté en apparence mais beaucoup moins que l'inflation). **Ainsi, en euros constants, le SMB a baissé de :**

- 2 % pour les employés
- 2,2 % pour les ouvriers
- 2,7 % pour les professions intermédiaires
- **2,7 % pour les cadres**

Constatant qu'il n'y avait dans l'entreprise aucune consigne précise imposant aux salariés d'obtenir un accord exprès préalable à la prise de congés, les juges décident d'annuler la sanction à l'encontre du salarié.

En effet, l'employeur n'ayant pas pu démontrer qu'il avait expressément formulé un refus suite à la demande de congés, le salarié était en droit de considérer que sa demande avait été acceptée.

On peut donc retenir en pratique que si aucune règle dans l'entreprise n'impose une autorisation préalable et expresse (note de service, règlement intérieur), le salarié peut considérer que le silence de l'employeur vaut acceptation de sa demande de congés.

Il est donc primordial de bien vérifier s'il existe une consigne précise ou un usage dans votre entreprise où si aucune règle n'est clairement établie.

Cette solution est conforme à la jurisprudence précédente de la Cour de cassation : le départ en congé, malgré un refus exprès opposé par l'employeur, est un acte d'indiscipline constitutif le plus souvent d'une faute grave (Soc. 16 juin 2010 n° 09-40.599). En revanche, si l'employeur ne prend aucune décision concernant les dates de départ en congés, il ne peut sanctionner un salarié parti sans autorisation (Soc. 14 nov. 2001 n° 99-43.454).

Notre prochain webinaire à ne pas manquer !

WEBINAIRE VENDREDI 3 JUIN 2022

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : COMMENT BIEN LES PRÉPARER ?

Syndicat **cftc** Cadres

Scannez moi pour participer !

VENDREDI 3 JUIN

10:30
12:00

Les élections professionnelles sont un moment important pour le dialogue social et donnent l'opportunité aux salariés de participer à la gestion de leur entreprise ! Comment bien les préparer ? En partenariat avec *La Faabrick Cherdet Dialogue Social* et ouvert à tous !

Rappelons en effet que les congés payés constituent un droit annuel au repos mais également une obligation et qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures pour permettre au salarié de les prendre.

Soc. 6 avril 2022 n° 20-22.055

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 S 06214



cftc
Cadres