



DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

LES CONGÉS ACCORDÉS PAR
L'EMPLOYEUR PEUVENT-ILS ÊTRE
ANNULÉS PAR LE SALARIÉ
OU L'EMPLOYEUR ?



1. Faits

Monsieur Soleil a sollicité deux périodes de congés à son employeur, la première demande s'étalait du 26 au 28 février et l'autre concernait la période du 8 au 15 mars.

Ces deux demandes ont été acceptées par ses supérieurs hiérarchiques, nonobstant la connaissance par ceux-ci de la date butoir pour le dépôt du bilan, dont Monsieur Soleil avait la responsabilité, qui était fixée au 28 février, à savoir dans la période de congé accordée au salarié.

L'employeur a sollicité un report du dépôt du bilan au 15 mars et en même temps il a annulé la première période de congé du salarié. Le 7 mars, l'employeur a annulé la deuxième

période de congé de son salarié, lequel est passé outre cette annulation et est parti en congé le 8 mars.

Par courrier recommandé du 11 mars, Monsieur Soleil a été licencié avec effet immédiat, en lui reprochant son insubordination, caractérisée par son refus de se présenter à son poste de travail du 8 au 11 mars et d'avoir maintenu ses congés pourtant annulés officiellement en date du 7 mars, ce qui constitue selon l'employeur une absence injustifiée depuis le 8 mars.

Monsieur Soleil s'estime lésé dans ses droits et se questionne sur ses chances de succès en justice.

2. Fixation du congé selon les désirs du salarié

En vertu du Code du Travail ¹, le congé est fixé selon les désirs du salarié. Le salarié introduit une demande de congé auprès de son employeur, qui ne peut refuser la demande que si celle-ci est incompatible avec les besoins du service ou les

désirs justifiés d'autres salariés. L'on considère à ce titre par exemple que la priorité est accordée aux salariés qui ont des enfants à charge pendant les vacances scolaires.

3. Respect des dates des congés par le salarié et par l'employeur

Une fois fixées, les dates des congés doivent être respectées tant par le salarié que par l'employeur.

Si une demande de congé a été accordée par l'employeur, le salarié ne peut revenir unilatéralement et retirer sa demande en congé. Le congé devra donc être pris à la période demandée.

Ce principe va dans les deux sens et s'applique également à l'employeur.

En effet, le congé une fois accordé par l'employeur constitue un acte unilatéral irrévocable dont la rétractation n'est admise qu'en cas d'accord exprès ou non équivoque du salarié ².

4. Aucun retrait possible du congé accordé pour des motifs liés à des circonstances exceptionnelles

Le Code du travail français ³ prévoit à l'article L. 3141-16 que « sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congé peuvent être modifiés par l'employeur ».

Cette disposition n'est pas applicable en droit luxembourgeois, lequel ne prévoit aucune dérogation possible, sauf le commun accord des parties, à l'acceptation donnée par l'employeur à la demande de congé de son salarié ⁴.

Toute discussion des parties sur l'existence ou non de circonstances exceptionnelles qui auraient pu permettre le cas échéant en l'occurrence le retrait à deux reprises du congé du salarié, est par conséquent superfétatoire.

1 Article L. 233-10 alinéa 1^{er} du Code du Travail.

2 Cour d'Appel du 25/10/2018 n° 44386 du rôle.

3 France : loi du 21 avril 2010.

4 Même arrêt précité.

5. Rétractation itérative du congé accordé équivaut à un refus systématique d'accorder au salarié tout congé

À noter par ailleurs qu'il a été décidé que rétracter à deux reprises successives le congé accordé au salarié, équivaut concrètement à un refus systématique d'accorder au sala-

rié tout congé, partant à une violation de l'obligation légale découlant de l'article L. 233-10 alinéa 1^{er} du Code du travail⁵.

6. Conclusion

Ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent revenir unilatéralement sur des congés accordés.

Monsieur Soleil était autorisé à prendre son congé pendant la période allant du 8 mars au 15 mars, de sorte que les motifs du licenciement avec effet immédiat, à savoir l'insubordination du salarié, respectivement son refus d'ordre, son absence injustifiée, sont fallacieux.

L'absence de Monsieur Soleil ne saurait partant être qualifiée d'injustifiée et motiver un licenciement avec effet immédiat.

Monsieur Soleil est ainsi bien conseillé de se pourvoir en justice pour réclamer l'indemnisation de ses préjudices à la suite de son licenciement susceptible d'être qualifié d'abusif par le Tribunal saisi.

⁵ Même arrêt précité.