

**CONGÉS PAYÉS** Fractionnement – Fermeture de l’entreprise – Condition – Avis des délégués du personnel – Forme.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 juin 2011

**Sodex Humbert** contre **B.** (pourvoi n° 09-70.688)

• Attendu, selon l’arrêt attaqué, que M. B. a été engagé  
• le 1<sup>er</sup> janvier 1995, en qualité d’opérateur fabrication par la  
• société Sodex Humbert ; qu’en 2006, voulant modifier le  
• régime de fermeture estivale de l’établissement, la société a  
• indiqué, lors de la réunion des délégués du personnel du  
• 30 mai 2006, que la période de congés payés serait de trois  
• semaines consécutives du 31 juillet au 20 août 2006, une  
• quatrième semaine devant être prise à la diligence des  
• salariés concernés, sous réserve du respect d’un délai de  
• prévenance d’une semaine et de n’avoir qu’une seule

• personne en congé au même moment ; que ne s’étant pas  
• présenté au travail du 21 au 25 août 2006 M. B. a été  
• licencié pour faute grave par lettre du 20 septembre 2006  
• pour ne pas avoir respecté la décision de l’employeur  
• relative aux congés payés ; qu’il a saisi la juridiction  
• prud’homale de demandes relatives à la rupture de son  
• contrat de travail ;  
• Attendu que la société fait grief à l’arrêt de dire le  
• licenciement sans cause réelle et sérieuse et de la  
• condamner à payer des sommes au titre de la rupture du

contrat de travail et à titre de remboursement des indemnités de chômage versées au salarié alors, selon le moyen :

1°/ que la signature par le délégué du personnel compétent à cet effet d'un compte rendu de réunion des délégués du personnel prévoyant le fractionnement d'une période de congés payés vaut avis conforme ; qu'en l'espèce, il n'était pas contesté que le délégué du personnel suppléant ayant participé à la réunion des délégués du personnel du 30 mai 2006, au cours de laquelle avait été expressément prévu le fractionnement des congés du mois d'août 2006, avait signé le compte rendu de cette réunion ; que la compétence de ce délégué à exercer ses fonctions n'était pas davantage contestée ; qu'en affirmant qu'à défaut de formulation expresse d'un accord du délégué du personnel dans le procès-verbal de la réunion du 30 mai 2006 – pourtant dument signé, il n'en résultait pas un avis conforme dudit délégué au fractionnement des congés décidé par l'employeur, la Cour d'appel a violé le principe faisant interdiction au juge de dénaturer les documents de la cause ;

2°/ que lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement des congés payés peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des seuls délégués du personnel ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué a constaté que l'employeur avait décidé, pour la prise des congés de l'année 2006, la fermeture de l'entreprise pendant les trois premières semaines d'août ; qu'en affirmant cependant que le salarié n'avait commis aucune faute en ne respectant pas la mesure de fractionnement décidée par l'employeur, dès lors que celui-ci n'avait pas recueilli son agrément à cette mesure, la Cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne pose pas, a violé les articles L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 3141-20 du Code du travail ;

3°/ que lorsque le fractionnement des congés payés décidé par l'employeur n'a pas obtenu les agréments requis, le salarié ne peut fixer unilatéralement la date de reprise de son travail ; qu'en affirmant que le salarié, qui soutenait ne pas avoir donné son agrément au fractionnement qu'aurait imposé l'employeur, n'avait commis aucune faute en ne présentant pas à son travail à l'issue de la période de congés fixée par l'employeur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 3141-20 du Code du travail ;

Attendu que selon l'article L. 3141-20 du Code du travail, lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés ; que l'avis conforme des délégués du personnel, au sens de ce texte, s'entend d'un avis exprès ;

Et attendu qu'ayant constaté que le compte-rendu de la réunion des délégués du personnel ne faisait pas état d'un avis exprès du délégué du personnel présent, la Cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, sans dénaturer, exactement décidé que la décision de fractionnement était irrégulière et que son non-respect n'était pas fautif ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Ballouhey, rapp. - M. Cavarroc, av. gén. - SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

## NOTE.

La loi prévoit que tous les travailleurs bénéficient d'un repos annuel d'une durée qui varie entre 12 jours ouvrables au moins pris en continu, et 24 jours ouvrables au plus. Ce congé, dit congé principal, doit être pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre de l'année en cours. Le reliquat, c'est-à-dire la cinquième semaine, ne peut être accolé au congé principal, sauf accord des parties ou à justifier de contraintes géographiques particulières (1).

L'employeur, à la demande du salarié ou de sa propre initiative, peut fractionner la période comprise entre le douzième et le vingt-quatrième jour. Dans ce cas, le salarié bénéficie de un ou deux jours supplémentaires de fractionnement (L. 3141-19 du Code du travail) (2) :

- un jour si le salarié prend au moins trois, quatre ou cinq jours ouvrables en dehors de la période d'été ;

- deux jours si le salarié prend entre six et douze jours ouvrables en dehors de la période d'été.

L'article L. 3141-20 du Code du travail prévoit que « lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être réalisé par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés ». En 1998, la Cour de cassation indiquait que lorsque la période de congés payés de 4 semaines inclut un jour férié tombant sur un jour ouvrable (il s'agissait du 15 août) et que l'employeur refuse de prolonger le congé d'une journée, les salariés ne bénéficient plus dans ce cas, que de 23 jours ouvrables de congés. Il y a donc bien fractionnement du congé. Il doit donc solliciter l'avis conforme des délégués du personnel ou prolonger le congé d'une journée pour atteindre 24 jours ouvrables de congé principal et ainsi ne pas fractionner celui-ci (3). Mais rien n'indiquait quelle forme devait prendre cet avis. On en connaît un peu plus aujourd'hui ! Dans l'espèce rapportée ci-dessus (P+B), la Cour suprême énonce ce qu'elle entend par avis conforme des délégués du personnel. Cet arrêt est intéressant. En effet, rarement, les juridictions n'ont à trancher ce qu'elles entendent par avis conforme. Pourtant, de cet avis dépend la régularité de la décision prise par l'employeur de fractionner la période principale de congé (4).

Dans cette espèce donc, l'employeur avait opté pour la fermeture de son entreprise durant trois semaines consécutives. La quatrième semaine étant prise à la

(1) Sur ce sujet v. *Les congés payés*, numéro spec. RPDS 2006 n° 736-737.

(2) Soc. 28 octobre 2009 p. n° 08-41.630 : « Le droit à des jours de congés supplémentaires naît du seul fait du fractionnement, que ce soit le salarié ou l'employeur qui en ait pris l'initiative ».

(3) Soc. 20 oct. 1998, Bull. n° 438.

(4) T. Tauran « Le fractionnement des congés payés » D. 2006 p. 2426, § 7.

diligence des salariés concernés, sous réserve du respect d'un délai de prévenance d'une semaine et de n'avoir qu'une seule personne en congé au même moment.

Convoqués, les représentants du personnel signaient le procès-verbal de réunion qui matérialisait la décision du chef d'entreprise. Cependant, un salarié s'absentait une semaine supplémentaire, refusant de fait le fractionnement de ses congés. Licencié pour faute grave, il contesta les motifs de la rupture. A l'en croire, l'avis conforme des délégués du personnel n'avait pas été obtenu, ce qui rendait irrégulière la décision de fractionnement du congé principal par l'employeur.

La Cour d'appel, puis la Cour de cassation lui donnèrent raison. Cette dernière indique d'abord « *que l'avis conforme des délégués du personnel s'entend d'un avis exprès* ». Autrement dit, la simple

approbation d'un procès-verbal de réunion ne vaut pas avis conforme. Ainsi, le compte rendu de la réunion des délégués du personnel doit clairement faire état d'un tel avis des délégués du personnel présents.

Enfin, tirant les conséquences de son analyse, elle indique que dès lors que « *la décision de fractionnement était irrégulière, son non-respect n'est pas fautif* » (ci-dessus). On retrouve là une logique à l'œuvre dans d'autres décisions de la Chambre sociale : désobéir à un ordre illégal ne peut, *en soi*, être fautif (5).

Cet arrêt méritait notre attention : il revalorise l'action des délégués du personnel (6) qui, trop souvent, sont relayés au rang de simple chambre d'enregistrement des décisions patronales !

**Dominique Holle,**

*DLAJ, Union départementale CGT du Puy de Dôme*

(5) Soc. 6 avr. 2004, Bull. n° 103, Dr. Ouv. 2004 p. 378, n. P. Adam

(6) V. le numéro spécial de la RPDS, déc. 2010, *La mission des délégués du personnel*.