

EN CAS DE LITIGE SUR DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS, C'EST À L'EMPLOYEUR DE PROUVER QU'IL A MIS LE SALARIÉ EN MESURE DE LES PRENDRE

Dans une affaire jugée le 9 avril 2025, la Cour de cassation rappelle qu'en cas de litige sur des congés payés non pris et dus au salarié, c'est à l'employeur de justifier qu'il a tout mis en œuvre pour remplir son obligation. À défaut, la condamnation à payer les sommes correspondantes est assurée.

Source : Cass .soc. 9 avril 2025, n° 23-17723 FD

; <https://www.courdecassation.fr/decision/67f615fe3b0cdae54cf3d858>

Obligation pour l'employeur de « faire prendre » les congés : brefs rappels

L'organisation des congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il doit ainsi, à défaut de convention ou d'accord collectif de travail, fixer la période de prise des congés et l'ordre des départs pendant cette période (c. trav. [art. L. 3141-12](#) à [L. 3141-16](#) ; voir Dictionnaire Paye, « Congés payés »).

Il lui appartient également de **veiller à ce que les salariés prennent effectivement leurs congés** avant la fin de la période de prise en tenant compte des éventuelles absences et reports.

À noter : le paiement d'une indemnité ne peut pas remplacer la prise effective des congés (cass. soc. 13 juin 2012, n° 11-10929, BC V n° 187), sauf en cas de rupture du contrat de travail (CJUE 26 juin 2001, aff. C-173/00, § 44 ; CJUE 16 mars 2006, aff. C-131/04, § 60).

En cas de **litige**, ce n'est pas au salarié de prouver qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur (cass. soc. 13 juin 2012, n° [11-10929](#), BC V n° 187 ; cass. soc. 31 mai 2018, n° [17-14107](#) D). C'est à **l'employeur de justifier** qu'il a pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé (cass. soc. 21 septembre 2017, n° [16-18898](#), BC V n° 159 ; cass. soc. 6 juillet 2022, n° [21-12223](#) D).

En clair, l'employeur doit démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour remplir son obligation légale.

Dans ce cadre, il ne peut pas se limiter à dire que le salarié « n'a pas été empêché » de prendre ses congés (cass. soc. 21 octobre 2014, n° [13-15467](#) D).

C'est justement sur cette question de charge de la preuve qu'un litige est arrivé jusqu'à la Cour de cassation, dans une affaire jugée le 9 avril 2025 et qui concernait 13 jours de congé payés.

Une demande relative à 13 jours de congés payés non pris et non rémunérés

Dans cette affaire, une salariée, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail, réclamait en justice à son ex-employeur la somme de 1 267,56 € au titre de 13 jours de congés payés restant dus, demande rejetée par la **cour d'appel**.

Pour justifier ce rejet, juges avaient souligné, dans leur décision, que la **salariée n'apportait aucun élément** permettant de démontrer que l'employeur ne lui aurait pas réglé l'ensemble de ses congés payés ou

encore qu'elle-même n'aurait pas pris, au moment de la rupture de son contrat de travail, l'intégralité des congés auxquels elle pouvait prétendre.

La **salariée** contestait cette décision, faisant notamment valoir que **c'était à l'employeur de justifier** avoir accompli « les diligences qui lui incombent légalement » en matière de prise de congés payés.

Congé payés non pris et à rémunérer : pas d'inversion de la charge de la preuve !

La Cour de cassation repart des fondamentaux et, citant la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ainsi que le mécanisme de preuve des congés payés (*voir ci-avant nos développements*), rappelle qu'il appartient bien à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Or la cour d'appel avait retenu que c'est la salariée qui ne démontrait pas que l'employeur avait réglé les congés payés ou qu'elle n'avait pu effectivement les prendre. Se faisant, les juges ont **inversé la charge de la preuve**.

En conséquence, la Cour de cassation et casse l'arrêt de cour d'appel rejetant la demande de la salariée, et dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, statue sur le fond en condamnant l'employeur.

[En cas de litige sur des congés payés non pris, c'est à l'employeur de prouver qu'il a mis le salarié en mesure de les prendre - MyActu par la Revue Fiduciaire](#)