

27/10/2021

Rappel : Lorsqu'un salarié prétend qu'il n'a pas pris de congé c'est à l'employeur de prouver le contraire

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour que le salarié prenne l'ensemble de ses congés payés. En cas de litige sur ce point, c'est à lui qu'il revient de rapporter la preuve que le salarié a bien pris ses congés.

L'employeur doit veiller à ce que le salarié prenne ses congés

À titre de rappel, l'employeur doit avoir à l'esprit qu'il ne peut pas remplacer la prise des congés payés par le paiement d'une indemnité (cass. soc. 13 juin 2012, n° [11-10929](#), BC V n° 187). Il doit tout mettre en œuvre pour que le salarié prenne de manière effective ce temps de repos.

La preuve de la prise de congé incombe à l'employeur

En cas de litige relatif à la prise de congés payés, l'employeur doit alors prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C-684/169 ; cass. soc. 21 septembre 2017, n° [16-18898](#), BC V n° 159).

Si, un salarié conteste avoir pris certains de ses congés, c'est donc à l'employeur de rapporter la preuve du contraire. Il ne pourra pas se limiter à dire que le salarié «n'avait pas été empêché» de prendre ses congés (cass. soc. 21 octobre 2014, n° [13-15467](#) D).

L'employeur devra donc prouver que le salarié a réellement pris ses congés devant la cour d'appel de renvoi. À défaut, il sera redevable de l'indemnité compensatrice de congés payés pour les jours manquants.

Nous vous conseillons donc fortement d'avoir un écrit signé de chacun de vos salariés précisant les dates de congés posés !