



Congé mariage : privation de 2 jours après une erreur de l'employeur

Par Mnogez

Bonjour,

Je souhaiterais avoir des avis sur une situation concernant un congé exceptionnel pour mariage et une rupture pendant la période d'essai.

Mon contrat de travail prévoyait une période d'essai de 3 mois.

Le 7 septembre, mon employeur m'a notifié une fin de contrat au 21 septembre, en indiquant par erreur que ma période d'essai était de 4 mois.

Avant cela, j'avais demandé aux RH si mes 4 jours de congé exceptionnel pour mariage pouvaient être pris à une date ultérieure à mon mariage. Les RH m'avaient confirmé que cela était possible avec l'accord de l'entreprise.

J'ai donc demandé les 16, 17, 18 et 21 septembre. La demande a été validée par mon manager le 9 septembre, puis par les RH le 14 septembre.

Le 15 septembre, l'employeur m'a finalement notifié une correction : la période d'essai était bien de 3 mois et la fin du contrat était finalement fixée au 17 septembre au soir.

Les 18 et 21 septembre sont donc devenus impossibles à prendre.

Le 16 septembre, j'ai signalé aux RH une alerte dans l'outil de gestion des temps concernant ces deux journées. À la suite de cela, l'outil a été modifié : une nouvelle validation RH ne porte plus que sur les 16 et 17 septembre. J'ai des captures d'écran montrant la validation des 4 jours le 14 septembre puis celle des seuls 16 et 17 septembre le 16 septembre.

Les RH m'ont également écrit que « le nécessaire a été fait » et que mon solde de tout compte serait correct.

L'employeur refuse maintenant toute compensation, en considérant que les 18 et 21 septembre étaient simplement postérieurs à la fin du contrat et que je ne peux pas invoquer des dates alternatives que je n'avais pas demandées.

Je ne demande pas le paiement des 18 et 21 septembre comme s'il s'agissait de jours travaillés, ni une seconde indemnité de prévenance. Je demande environ 260 € au titre du préjudice résultant de la privation de deux jours de congé pour mariage qui avaient été préalablement validés.

Selon vous :

1. Cette demande d'indemnisation est-elle juridiquement défendable ?
2. Le fait que les 4 jours aient été validés avant la rectification de la date de fin du contrat est-il important ?
3. Les captures montrant la validation des 4 jours puis la nouvelle validation de seulement 2 jours constituent-elles une preuve utile ?
4. Est-il préférable d'envoyer une mise en demeure avant d'envisager les prud'hommes ?
5. Sur quel fondement juridique cette demande pourrait-elle être présentée ?

Merci d'avance pour vos avis.

Par CToad

Bonjour

À mon avis, la fin de contrat prévaut sur les demandes de congés, c'est à dire qu'à l'inverse de vous je ne vois pas à

quel titre l'entreprise pourrait comptablement et légalement justifier de vous payer une quelconque somme au titre de congés si vous n'êtes plus dans l'entreprise.

De la même façon qu'elle n'a pas à vous rémunérer les jours fériés après la date de fin de contrat, chose qui est naturellement déjà acté pourtant.

Voyez avec vos délégués du personnel mais à mon avis ce n'est pas défendable de même qu'il n'y a pas préjudice

Cordialement

Ctoad

Par janus2

Bonjour,

Les jours de congé pour événement exceptionnel (comme le mariage) ne sont pas traités de la même façon que les congés payés.

Pour les congés payés, effectivement, ceux que vous n'avez pas pu prendre avant la rupture de contrat vous sont indemnisés avec le solde de tout compte.

Ce n'est pas le cas des jours de congé pour événement exceptionnel, s'ils n'ont pas été pris avant la rupture de contrat, ils sont perdus.

Par Mnogez

Merci pour votre retour.

Je suis tout à fait d'accord avec vous sur le principe général : ces jours ne donnent pas droit à une indemnité compensatrice automatique en fin de contrat comme des congés payés.

Cependant, dans mon cas, l'impossibilité de les prendre découle directement d'une erreur de l'employeur (erreur de calcul sur la période d'essai et la date de fin de contrat, commise après avoir formellement validé mes 4 jours).

Ma démarche ne vise donc pas le paiement d'un congé, mais l'obtention de dommages-intérêts (art. 1240 du Code civil / art. L. 1222-1 du Code du travail) pour réparer le préjudice causé par la faute de l'employeur et son manque de loyauté.

Selon vous, cette nuance liée à la faute de l'employeur est-elle défendable devant le Conseil de prud'hommes ?

Par Isadore

Bonjour,

L'erreur a été commise par vous autant que par votre employeur. Vous ne pouvez pas réclamer d'indemnité à votre employeur car vous avez mal choisi la date de vos congés. C'est le salarié qui choisit la date du congé pour événement familial, c'est à lui de procéder aux vérifications.

Par Mnogez

Merci pour votre retour, mais cette analyse me semble inexacte car elle me fait porter une obligation qui relève exclusivement de l'employeur :

La date de fin de contrat est fixée par l'employeur : La détermination de la fin de ma période d'essai relève de la responsabilité de la RH, pas de la mienne. Je n'ai commis aucune faute en me fiant à la notification écrite de l'entreprise du 7 septembre qui fixait mon départ au 21 septembre.

Validation explicite de l'entreprise : J'ai soumis mes dates de congé, et elles ont été validées par mon manager le 9 septembre, puis par la RH le 14 septembre. L'entreprise a donc formellement vérifié et accordé ces dates.

Erreur exclusive de l'employeur : C'est la RH qui a reconnu le 15 septembre avoir commis une erreur de calcul sur ma période d'essai et a ramené la fin de mon contrat au 17 septembre, me privant subitement de deux jours de congé qu'elle m'avait validés 24 heures plus tôt.

On ne peut pas me reprocher d'avoir « mal choisi mes dates » alors que j'ai posé mes congés en respectant scrupuleusement la durée de contrat que mon entreprise m'avait elle-même notifiée et confirmée.

Par janus2

Vous allez donc saisir le CPH pour 260? ? Gare à l'article 700 !

Par CToad

D'accord avec Janus, attention à ne pas payer plus que ce que vous espérez recevoir.

Vous mentionnez un préjudice : quel est il ? les prud'hommes vous poseront la question pour estimer sa contrepartie financière.

Le préjudice moral, vous pouvez laisser tomber, en France on n'a pas de financement de préjudice moral pour ce genre de tout petit détail, du coup que vous a coûté le fait de ne pas avoir ces jours qui je le rappelle ne vous sont dus que dans le cadre d'un contrat en cours de validité ?

art. 1240 du Code civil

N'est pas un préjudice financier, par exemple, de ne pas toucher des sommes qui ne vous sont pas dues. Du coup ?

art. L. 1222-1 du Code du travail : qu'est ce qu'il vient faire là celui ci ?

Par Mnogez

Merci pour vos retours.

La diversité d'avis m'aiderait beaucoup pour la prise de décision.

? Sur l'article 700 : La démarche repose sur une faute administrative incontestée de l'employeur (erreur de calcul sur la période d'essai et la modification unilatérale dans l'outil RH). Il ne s'agit pas d'une procédure abusive.

Sur la qualification du préjudice : Il ne s'agit pas d'un préjudice moral, mais d'une perte de chance d'exercer un droit légal d'ordre public.

Du fait de la rectification tardive de l'employeur, je me suis trouvé dans l'impossibilité de repositionner ces deux jours à une autre date de mon contrat. Le préjudice subit correspond à la valeur financière de ces deux jours de repos rémunérés dont j'ai été privé par la faute exclusive de l'entreprise (art. 1240 du Code civil et art. L. 1222-1 du Code du travail).

Est-ce que vous pensez toujours que c'est de m'a faut et que je n'ai pas raison à faire valoir mes droits non obtenu même s'il s'agit de l'équivalent de 260??

Par CToad

Personne ne vous a dit que c'était votre faute, il a été dit que les torts étaient partagés, ce qui n'est pas faux vous êtes également censé connaître la durée de votre période d'essai.

Tentez si vous le souhaitez mais me concernant je ne pense pas que cela passera.

Par Mnogez

Il n'y a aucun « tort partagé » dans ce dossier, et je n'ai à aucun moment été passif :

?1- Quelques jours après réception de la notification initiale du 7 septembre (qui fixait par erreur ma fin de contrat au 21 septembre), c'est moi-même qui ai réagi et signalé l'erreur de non conformité avec mon contrat de travail et de la période d'essai auprès de l'employeur.

2- Validation par la hiérarchie : En parallèle, mes 4 jours de congé mariage ont été contrôlés et validés par mon manager le 9 septembre, puis confirmés par la RH le 14 septembre.

3- Rectification tardive de l'employeur : L'entreprise n'a émis sa notification rectificative que le 15 septembre, me privant subitement des 18 et 21 septembre.

4- Assurance écrite explicite de la RH : Le 16 septembre, j'ai immédiatement réinterrogé la RH par écrit sur le traitement financier de ces deux jours sur mon solde de tout compte. La RH m'a répondu textuellement que « le nécessaire a été fait » et que « tout sera en ordre sur le solde de tout compte ». Le 5 octobre j'ai reçu le solde de tout compte et les documents de sortie, il n'existe aucune trace concernant ces deux jours de congés exceptionnels perdus dans la nature !

Je n'ai commis aucune erreur : j'ai relevé la faute de l'employeur dès la réception de leur courrier, et la RH m'a formellement assuré par écrit que le préjudice financier serait couvert sur ma paie.

Par CToad

Si vous ne dites pas tout ne vous hérissez pas de notre interprétation.

Mais si vous aviez vu et signalé l'erreur pourquoi laisser ces congés à des dates hors contrat ?

Encore une fois tentez si vous le souhaitez ce sera à l'appréciation du juge

Par Isadore

L'erreur de votre employeur n'efface pas la vôtre. Vous connaissiez la durée de de votre préavis et la date de début de votre contrat. Vous avez commis une erreur en posant votre congé.

Il y a un principe juridique qui dit que l'erreur ne crée pas le droit.

La validation de vos dates de congé est sans conséquence juridique : l'employeur n'a pas à donner son avis sur la date du congé, sauf si elle est trop éloignée de l'événement. Le salarié décidant seul de la date, toute erreur est de son seul fait.

En plus vous aviez visiblement conscience de l'erreur de votre employeur, vous saviez donc que vous posiez vos congés hors délai.

A moins de contester la validité de la rupture de la période d'essai c'est mort.

Par janus2

Mais si vous aviez vu et signalé l'erreur pourquoi laisser ces congés à des dates hors contrat ?

J'allais faire la même réflexion...

Par janus2

Le préjudice subi correspond à la valeur financière de ces deux jours de repos rémunérés dont j'ai été privé par la faute exclusive de l'entreprise

J'ai du mal à vous suivre...

Si vous aviez pris ces 2 jours de congé durant votre contrat, vous n'auriez pas gagné plus puisqu'ils auraient été payés au salaire habituel. Où est la perte financière ?

Par Mnogez

S'il vous plaît lisez mes clarifications dans les échanges !

Pour répondre à vos points respectifs :

À CToad et janus2 (sur le fait d'avoir posé des congés « hors contrat ») :

Mes congés ont été demandés et validés quand la date officielle de fin de contrat fixée par écrit par la RH était le 21 septembre. À ce moment-là, mes dates étaient donc pleinement incluses dans mon contrat. Quand la RH a rectifié sa propre erreur le 15 septembre pour fixer la sortie au 17 au soir, il était matériellement trop tard pour repositionner les jours restants.

À Isadore (sur la responsabilité du salarié) :

L'employeur est seul responsable de la gestion des contrats et de l'établissement des dates de fin d'essai. On ne peut pas reprocher à un salarié de s'être fié à la notification écrite officielle de son service RH. Si la RH valide une demande le 14 septembre sur la base de ses propres écrits, l'erreur d'administration est 100 % imputable à l'entreprise, pas au salarié.

À janus2 (sur la perte financière) :

Un congé rémunéré permet d'être payé sans travailler. En être privé par la faute de l'employeur signifie avoir été privé de deux jours de repos auxquels la loi me donnait droit. En droit civil (art. 1240), tout préjudice causé par une faute doit être réparé, et sa valeur financière correspond au salaire net de ces deux jours de repos perdus.