

LCGB-INFO

Annulation du congé déjà accordé Uniquement en commun accord entre salarié & employeur !

Le 11 mai 2020, la dérogation COVID-19 suivant a pris fin : « *Le droit de l'employeur de refuser du congé ou d'annuler du congé accordé pour les secteurs déclarés comme essentiels pour les intérêts vitaux de la population* ».

Les dates des congés déjà fixées entre l'employeur et le salarié doivent de nouveau être respectées comme prévu par l'article L. 233-10, alinéa 1 du Code du travail : « *Le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent. Dans ce cas, le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.*

La Cour d'appel a, dans un arrêt du 25 octobre 2018, au-delà considéré que 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.

Il en résulte qu'un congé précédemment accordé par l'employeur, ne pourra être annulé que d'un commun accord entre employeur et salarié quelles que soient les circonstances à la base de l'annulation.

Annulation eines bereits gewährten Urlaubs Nur einvernehmlich möglich!

Am 11. Mai 2020 endete die COVID-19 Ausnahmeregelung: „Das Recht des Arbeitgebers, Urlaub abzulehnen oder bereits gewährten Urlaub zu streichen, in Sektoren, die als wesentlich für die lebenswichtigen Interessen der Bevölkerung erklärt wurden“.

Die bereits zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegten Urlaubstermine müssen nun wieder, wie in Artikel L. 233-10, Absatz 1 des Arbeitsgesetzes vorgesehen, eingehalten werden: „Der Urlaub wird grundsätzlich nach den Wünschen des Arbeitnehmers festgelegt, es sei denn, betriebliche Gründe oder die berechtigten Wünsche anderer Arbeitnehmer des Unternehmens stehen dem entgegen. In diesem Fall kann der am Ende des Kalenderjahres nicht genommene Urlaub ausnahmsweise bis zum 31. März des Folgejahres aufgeschoben werden.“

In einer Entscheidung vom 25. Oktober 2018 entschied das Berufungsgericht ferner, dass der Urlaub ab dem Zeitpunkt der Zustimmung des Arbeitgebers ein einseitiger, unwiderruflicher Akt ist und der Widerruf nur mit ausdrücklicher oder unmissverständlicher Zustimmung des Arbeitnehmers zulässig ist.

Daher kann der zuvor vom Arbeitgeber genehmigte Urlaub nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer annulliert werden, unabhängig von den Umständen, die zum Widerruf geführt haben.



Congé
Urlaub