

BRÈVES DE JURISPRUDENCE 01/2019 : LE CONGÉ ANNUEL PAYÉ DU SALARIÉ

SUMMARY / CONTENT

INTRODUCTION

LA TRANSMISSION DU DROIT AUX CONGÉS NON PRIS AUX HÉRITIERS

LA PERTE NON-AUTOMATIQUE DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ

L'ANNULATION PAR L'EMPLOYEUR D'UN CONGÉ ACCORDÉ

LA PREUVE DU CONGÉ REDÛ AU SALARIÉ EN CAS DE CONTESTATION

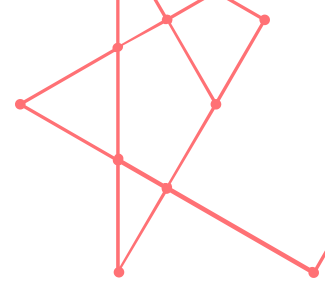
LE REPORT DU CONGÉ SUR PLUSIEURS ANNÉES

L'INSUBORDINATION DU SALARIÉ EN CAS DE CONGÉ REFUSÉ

INTRODUCTION

Le congé annuel payé a comme finalité principale de permettre aux salariés de se reposer de la fatigue générée par la prestation du travail. Il contribue également à une meilleure protection de la sécurité et de la santé des salariés sur le lieu de travail. Ainsi, d'après l'article L. 233-18. du Code du travail, il n'est en principe pas permis aux salariés de faire abandon du congé annuel payé auquel ils ont droit.

Il doit donc être pris en nature et ne peut en principe pas être remplacé par une indemnité correspondante sauf si le salarié quitte l'entreprise (peu importe la raison de la terminaison de la relation de travail).



Depuis la loi du 25 avril 2019, le congé annuel payé minimum au Luxembourg est de 26 jours/année, indépendamment de l'âge du salarié.

En vertu du principe de faveur, toutes les normes inférieures à la loi (c'est-à-dire les normes résultant d'une convention collective, d'un règlement d'ordre intérieur d'une entreprise ou d'un contrat de travail) ne peuvent pas prévoir un seuil inférieur à celui qui est fixé par l'article L. 233-4. du Code du travail. Toute disposition contraire est nulle.

L'employeur reste, comme avant l'entrée en vigueur de la loi citée, évidemment libre à octroyer davantage de jours de congé à ses salariés.

Dans le passé, les questions pratiques liées au congé annuel payé des salariés ont souvent fait l'objet de litiges. Les juridictions ont au fil des années éclairci le cadre légal existant en apportant des précisions supplémentaires. Les extraits des arrêts qui suivent montrent que les obligations pour les employeurs ont encore une fois été renforcées engendrant des coûts supplémentaires à charge de l'entreprise.

LA TRANSMISSION DU DROIT AUX CONGÉS NON PRIS AUX HÉRITIERS

Résumé : Dans les présentes affaires, M^{me} Bauer, unique ayant droit de son mari décédé, et M^{me} Broßonn, également unique ayant droit de son mari décédé ont, chacune pour ce qui les concerne, saisi le tribunal du travail allemand d'une demande visant à obtenir une indemnité financière au titre des congés non pris par leur mari respectif. Ces demandes ont été accueillies et les appels interjetés contre ces jugements rendus en première instance ont été rejetés par le tribunal supérieur du travail allemand. Les deux employeurs ont alors saisi la cour fédérale du travail qui a décidé de surseoir à statuer et d'adresser à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) deux questions préjudicielles importantes.

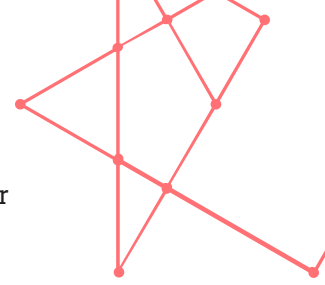
Ces questions étant posées, la première, en termes identiques, dans les affaires C 569/70 et C 570/16, et, la seconde, dans la seule affaire C 570/16 :

« 1) La directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ou la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne accordent-elles à l'héritier d'un travailleur décédé, alors qu'il était en activité, le bénéfice d'une compensation financière pour le congé annuel minimal auquel le travailleur avait droit avant son décès, ce qui, aux termes de l'article 7 du Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), lu en combinaison avec l'article 1922 du Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), est exclu ?

2) Si la première question appelle une réponse affirmative, celle-ci vaut-elle également dans le cas où la relation de travail liait deux particuliers ? »

La CJUE a en date du 6 novembre 2018 décidé ce qui suit :

« L'article 7 de la directive 2003/88/CE ainsi que l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit à des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ce travailleur avant son décès s'éteint sans pouvoir donner naissance à un droit à une indemnité financière



au titre desdits congés qui soit transmissible aux ayants droit dudit travailleur par la voie successorale.

En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec la directive 2003/88/CE et la charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant l'ayant droit d'un travailleur décédé et l'ancien employeur de ce travailleur, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que ledit ayant droit se voie octroyer, à charge de cet employeur, le bénéfice d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ledit travailleur avant son décès. Cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un tel ayant droit à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose l'ayant droit à un employeur ayant la qualité de particulier ».

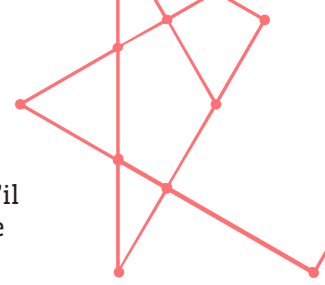
CJUE, Stadt Wuppertal c. Maria Elisabeth Bauer (C 569/16) et Volker Willmeroth c. Martina Broßonn (C 570/16), 6 novembre 2018

Commentaire : À notre avis, l'interprétation opérée par la CJUE paraît critiquable dans la mesure où elle fait bénéficier une personne tierce au contrat de travail (qui revêt un caractère intuitu personae) d'un avantage non expressément prévu par la législation tel que le trimestre de faveur au Luxembourg. Ainsi, le paiement d'une indemnité pour les jours de congé non pris à la fin de la relation de travail devrait se limiter à la personne ayant seule la qualité de salarié. Cet arrêt a néanmoins instauré une nouvelle obligation à charge de l'employeur en matière de congé annuel payé, à savoir le versement d'une indemnité correspondant aux jours de congé non pris par le salarié avant son décès à ses héritiers. En vertu de l'effet direct du droit européen, les juridictions nationales sont liées par les interprétations données par la CJUE et devront les suivre en cas de litige.

LA PERTE NON-AUTOMATIQUE DU CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Résumé : M. Kreuziger a effectué un stage dans le cadre de sa formation. Il s'est abstenu de prendre des jours de congé pendant une certaine période. Après la fin de sa formation, il a demandé une indemnité financière au titre des jours de congé non pris. La demande a été rejetée par le tribunal régional supérieur ainsi que par l'office d'examen juridique commun des Länder de Berlin et de Brandebourg. M. Kreuziger a saisi le tribunal administratif de Berlin d'un recours dirigé contre ces décisions, recours qui a de nouveau été rejeté. Il a alors saisi le tribunal administratif supérieur de Berlin-Brandenburg qui relève, à son tour, que la législation allemande ne comporte aucune règle qui permettrait de fonder le droit à l'obtention d'une indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris dans le chef de M. Kreuziger, de telle sorte que, en l'absence de transposition de l'article 7 de la directive 2003/88/CE en droit national, un tel droit éventuel ne saurait en l'occurrence découler que de l'effet direct de ladite disposition. Le tribunal administratif supérieur de Berlin-Brandenburg a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) des questions préjudicielles importantes.

Ces questions préjudicielles avaient la teneur suivante :



« 1) L'article 7 de la directive 2003/88/CE doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales en vertu desquelles le droit à une indemnité financière à la fin d'une relation de travail est exclu lorsque le travailleur n'a pas demandé à bénéficier du congé annuel payé alors qu'il pouvait le faire ?

2) L'article 7 de la directive 2003/88/CE doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales en vertu desquelles le droit à une indemnité financière à la fin d'une relation de travail présuppose que le travailleur n'était pas en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail ? »

La CJUE retient qu'il « importe d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait entièrement déplacée sur le travailleur, tandis que l'employeur se verrait, de ce fait, offrir une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant qu'une demande de congés annuels payés n'a pas été introduite par le travailleur. (...) »

À cet effet, l'employeur est notamment tenu (...) de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer. (...) »

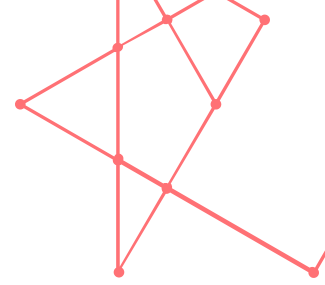
À défaut pour l'employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés, et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient l'article 7 de la directive 2003/88/CE. »

Or, l'article cité ne s'oppose pas à la perte de ce droit si l'employeur peut prouver que le travailleur s'est en toute connaissance de cause abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci.

La CJUE conclut que l'article 7 de la directive 2003/88/CE doit donc être interprété en ce sens qu'il s'oppose à la perte automatique des jours de congé annuel payé auxquels le travailleur a droit si ce dernier n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé avant la cessation de la relation de travail et s'il n'a pas été mis en mesure par l'employeur d'exercer ce droit avant ladite cessation. L'article 7 de la directive 2003/88/CE s'oppose corrélativement à la perte du droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris.

CJUE, Sebastian W. Kreuziger c. Land Berlin (C 619/16), 6 novembre 2018

Commentaire : L'arrêt a apporté d'importantes précisions en matière de perte de congés annuels payés. Ainsi, il fixe des nouvelles obligations à charge de l'employeur : tout d'abord, veiller à ce que le salarié soit en mesure de prendre ses jours de congé (et l'informer de manière précise et en temps utile du fait que s'il ne prend pas ses jours de congé, ceux-ci risquent d'être perdus) et ensuite, prouver en cas de litige que l'information adéquate a été faite. Même si l'article L. 233-12. du Code du travail prévoit déjà qu'une indemnité correspondant au congé non encore pris est versée au moment du départ du salarié, l'arrêt est susceptible d'avoir des conséquences sur cette indemnité en



élargissant la période qui sera prise en compte afin d'évaluer son montant.

L'ANNULATION PAR L'EMPLOYEUR D'UN CONGÉ ACCORDÉ

Résumé : Le salarié a soumis deux demandes de congé à son employeur qui ont, toutes les deux, été acceptées. L'employeur a cependant décidé d'annuler la deuxième période de congé de son salarié, lequel est passé outre cette annulation et est parti en congé, pour finalement être licencié avec effet immédiat en raison de son insubordination. Alors que le salarié continue à contester tant la réalité que la gravité des faits lui reprochés, l'employeur soutient qu'il peut non seulement refuser un congé à son salarié en fonction des besoins du service, mais encore rétracter un congé déjà accordé, toujours en fonction des besoins du service, respectivement en cas de circonstances exceptionnelles.

« Cette interprétation est cependant erronée. En effet, d'après l'article L 233-10. alinéa 1^{er} 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. (...) »

Le congé est partant fixé à la demande du salarié et selon les désirs de ce dernier et accordé ou refusé par l'employeur en fonction des besoins du service. Il s'ensuit 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.

C'est partant à tort que le tribunal du travail s'est référé à l'article L. 3141-16 du Code du travail français (loi du 21 avril 2010) qui prévoit que « sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congé peuvent être modifiés par l'employeur », respectivement a procédé par analogie au susdit texte français, dans la mesure où cette disposition n'est pas applicable en droit luxembourgeois, lequel ne prévoit aucune dérogation possible, sauf le commun accord des parties, à l'accord donné par l'employeur à la demande de congé de son salarié.

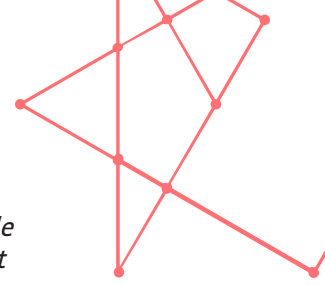
Il suit des considérations qui précèdent, que l'ensemble des développements faits par les parties sur l'existence ou non de circonstances exceptionnelles qui auraient pu permettre le cas échéant en l'occurrence le retrait à deux reprises du congé du salarié, sont superfétatoires.

Il en découle que le salarié était autorisé à prendre son congé pendant la période allant du 8 mars au 15 mars 2016, de sorte que le motif du licenciement avec effet immédiat, à savoir l'insubordination du salarié, respectivement son refus d'ordre, son absence injustifiée, sont fallacieux. (...)

Par ailleurs rétracter à deux reprises successives le congé accordé au salarié comme en l'espèce, équivaut concrètement à un refus systématique d'accorder au salarié tout congé, partant à une violation de l'obligation légale découlant de l'article L. 233-10. alinéa 1^{er} du Code du travail. Le jugement est partant à confirmer, certes pour des motifs différents, en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif ».

CSJ 25.10.2018 n° 44386 du rôle

Commentaire : Cet arrêt nous démontre qu'il est impossible pour l'employeur



d'annuler unilatéralement un congé qui a été initialement accordé, à défaut d'avoir un accord, de préférence écrit, du salarié. Ainsi, l'employeur est avisé de vérifier (encore plus) l'existence d'éventuelles raisons impérieuses nécessitant la présence du salarié au cours de la période concernée avant d'accepter une demande de congé (voir également la chronique juridique « congés annulés » de Patricia Hemmen parue dans l'Écho des entreprises 06/2018).

LA PREUVE DU CONGÉ REDÛ AU SALARIÉ EN CAS DE CONTESTATION

Résumé : Le salarié, licencié avec préavis, a demandé une indemnité compensatoire pour 167 heures de congé non pris pour les années 2015 et 2016 et conteste avoir été d'accord à voir imputer les 12 heures non travaillées les lundis et mardis sur ses heures de congé en contrepartie d'une réduction de son horaire de travail hebdomadaire avec maintien de son salaire initial. Il affirme avoir toujours travaillé 40 heures par semaine.

« En cas de contestation sur le congé redû au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur. S'il est vrai que l'employeur peut fournir cette preuve soit par la production du livre de congé légal qu'il est obligé de tenir en vertu des dispositions de l'article L.233-17. du Code du travail, soit par d'autres moyens de preuve, toujours est-il qu'en l'espèce, les parties ne sont pas seulement en désaccord quant aux nombres d'heures de congé pris, mais elle sont en désaccord sur l'existence ou non d'une modification du contrat de travail de A.) ayant, d'après l'employeur, entraîné une réduction de l'horaire de travail hebdomadaire du salarié et l'imputation de 12 heures prétendument travaillées en moins sur le congé légal du salarié, à condition que le salaire soit maintenue.

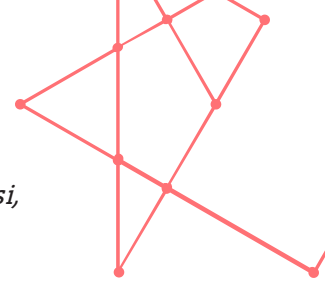
Il y a donc lieu de se rapporter à l'article L.121-4. (4) qui dispose que : (...) toute modification des éléments visés au paragraphe 2, (dont l'horaire normal du travail et les modalités d'attribution et de détermination du congé), fera l'objet d'une modification écrite du contrat de travail. Le document modificatif signé par les deux parties sera établi en deux exemplaires, dont l'un sera remis au salarié, l'autre étant remis à l'employeur, au plus tard au moment de la prise d'effet des modifications concernées. À défaut d'une confirmation écrite du prétendu accord verbal contresigné par le salarié, telle que visée à l'article L.121-4. (4) du Code du travail et à défaut d'exception prévue par le législateur, l'employeur ne saurait établir la réduction du temps de travail et l'imputation des 12 heures hebdomadaires prétendument travaillées en moins du congé légal par aucun autre mode de preuve.

Il suit des considérations qui précèdent que les attestations testimoniales produites en cause par l'employeur sont à rejeter, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser plus amplement leur recevabilité et leur contenu. (...)

À cela s'ajoute que tant les fiches de salaires produites en cause par le salarié que les fiches « rectifiées » versées par l'employeur retiennent un horaire de travail à temps plein pour A.), ce qui est incompatible avec la version défendue par la S.A.R.L. SOC.1). ».

CSJ 11.01.2018 n° 44841 du rôle

Commentaire : Cet arrêt rappelle non seulement l'obligation de l'employeur de tenir un livre sur le congé légal en vertu de l'article L. 233-10. du Code du travail, mais démontre également l'application stricte faite par les juges de l'article L.



121-4. (4) du Code du travail, disposition ayant un caractère d'ordre public. Ainsi, il convient de rappeler l'importance aux employeurs d'avoir un accord écrit contresigné par le salarié en cas de changement d'un élément du contrat de travail en défaveur de ce dernier, à défaut la procédure spéciale dans le cadre de la révision du contrat de travail prévue à l'article L. 121-7. du Code du travail sera nécessaire.

LE REPORT DU CONGÉ SUR PLUSIEURS ANNÉES

Résumé : Le salarié, en incapacité de travail de manière ininterrompue depuis le 7 juillet 2011, et de ce fait dans l'impossibilité de prendre ses jours de congé avant la fin de la relation de travail le 29 janvier 2016, date à laquelle la mise à la pension d'invalidité du salarié a été décidée, a demandé une indemnité pour les jours de congé non pris pour les années 2011 (solde des jours de congé non pris jusqu'au début du congé de maladie), 2012, 2013, 2014, 2015 jusqu'à la date de la cessation définitive de son contrat de travail pour cause d'attribution de la pension d'invalidité.

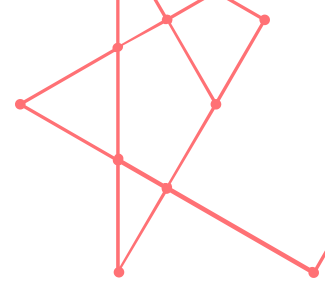
« Il convient de rappeler la finalité du droit au congé annuel payé. Le congé annuel payé est en effet accordé aux salariés afin de leur permettre de se reposer et de compenser la fatigue du travail. Il poursuit donc la finalité d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés, raison pour laquelle il leur est interdit d'exercer pendant leur congé un quelconque travail rémunéré tout comme il leur est interdit de renoncer à leur congé. Il en découle que l'obligation pour le salarié de prendre son congé dans l'année du calendrier ou endéans des délais rapprochés, constitue une disposition objectivement en faveur du salarié.

Par ailleurs, au vu de la finalité du droit au congé annuel payé, il tombe sous le sens que le droit au congé ne peut s'accumuler indéfiniment, mais doit se limiter à une période définie qui, en l'occurrence est l'année du calendrier avec possibilité d'un report de trois mois suivant accord des parties (cf. CA, 31 janvier 2008, précité).

D'ailleurs, la jurisprudence communautaire va dans le même sens. Dans l'arrêt DAG c/ E précité, la CJUE avait dans son considérant 30 précisé qu'un « droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé » pour dire pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88/CE doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Au vu de ce qui précède, A – qui n'a pas pu exercer en 2015 son droit au congé annuel payé et qui n'a pas pu bénéficier d'un report jusqu'au 31 mars 2016, pour avoir été en congé de maladie jusqu'à la fin de ses relations de travail en date du 29 janvier 2016 – a, en principe, droit à une indemnité pour congé non pris pour la période du 1^{er} janvier 2015 au 29 janvier 2016. Par contre, il ne saurait avoir droit au report de ses jours de congé non pris depuis le

7 juillet 2011 (début de la période de congé de maladie) au 31 décembre 2014 inclus, ces congés étant prescrits conformément aux dispositions de l'article



L.233-10. du Code du travail. ».

CSJ 08.11.2018 n° 43143 du rôle

Commentaire : La Cour d'appel a dans cette affaire adopté une position tout à fait censée dans la mesure où elle a refusé, à juste titre, une indemnité pour des jours de congé non pris par le salarié pendant les années 2011 jusqu'à 2014. Une indemnité pour ces jours de congé non pris ne se trouve plus en adéquation avec la finalité même du congé annuel payé, à savoir la compensation de la fatigue du travail. C'est dès lors à bon droit que la Cour d'appel a décidé que ces jours de congé non pris étaient prescrits conformément à l'article L. 233-10. du Code du travail.

L'INSUBORDINATION DU SALARIÉ EN CAS DE CONGÉ REFUSÉ

Résumé : L'employeur reproche au salarié de lui avoir informé seulement deux jours avant son départ au Portugal où ce dernier se rendait malgré le refus de sa demande de congé extraordinaire pour la célébration de son mariage. Le salarié est passé outre au refus de l'employeur et a été licencié avec préavis.

« Au vu de ces déclarations le requérant ne saurait dès lors prétendre que l'employeur n'aurait pas prouvé le refus des congés sollicités. En outre, il est de jurisprudence qu'il appartient au salarié de prouver l'accord préalable de l'employeur quant à la demande de congé (CSJ, 16 mars 2006, n° 30117 du rôle). À cela s'ajoute que le moyen du requérant qui soutient que l'employeur aurait refusé le congé dans le seul but de le punir parce qu'il avait été en incapacité de travail les jours précédents est à écarter.

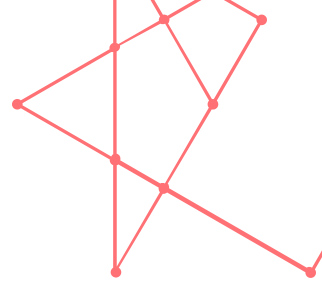
En effet, il n'appartient pas au salarié, sous peine de commettre un acte d'insubordination manifeste, de passer outre au refus de l'employeur de lui accorder du congé au motif que ce dernier ne justifierait pas d'une désorganisation de l'entreprise. Cautionner un tel raisonnement reviendrait à miner toute autorité de l'employeur qui se verrait à chaque fois soumis à d'interminables discussions. Le salarié doit partant prendre acte du refus de l'employeur et s'y conformer. Il sera en droit d'établir par la suite que le refus de l'employeur ne reposait pas sur de justes motifs, preuve qu'il lui incombe de rapporter (CSJ, 6 décembre 2012, n° 37427 du rôle). (...)

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir qu'en partant en congé malgré le refus de son supérieur hiérarchique, le requérant a fait preuve d'un comportement d'insubordination caractérisé qui rendait impossible le maintien des relations de travail entre parties.

À cela s'ajoute encore que N.), en informant son employeur de sa demande de congé extraordinaire pour la célébration de son mariage prévu pour le 12 juin 2015 seulement en date du 10 juin 2015, n'a pas agi en temps utile. Le mariage, étant, en principe, prévu de longue date, n'est pas un événement imprévisible, de sorte qu'il aurait appartenu au requérant d'en informer son employeur suffisamment de temps à l'avance afin de permettre à celui-ci de s'organiser. (...)

L'insubordination résultant de la prise de congés sans autorisation et malgré le refus de l'employeur rend le licenciement prononcé en date du 24 juin 2015 justifié. ».

CSJ 04.04.2017 n° 1094/2017 du rôle



Commentaire : En l'espèce, la Cour d'appel a de manière tout à fait justifiée retenu que le fait de partir en congé malgré le refus de l'employeur est à considérer comme un comportement d'insubordination caractérisé rendant impossible le maintien des relations de travail entre parties. Un salarié n'est pas autorisé à partir en congé selon son bon gré. En cas de demande de congé refusée, le salarié a ainsi l'obligation d'accepter ce refus et de respecter l'autorité de l'employeur. Il est intéressant à noter qu'il s'agissait dans cette affaire d'un congé extraordinaire pour le mariage du salarié, prévu par l'article L. 233-16. du Code du travail, qui ne peut être pris qu'au moment où l'évènement donnant droit au congé se produit et qui doit obligatoirement être pris consécutivement à l'évènement. Un tel congé ne peut en principe pas être refusé par l'employeur si le salarié a informé ce dernier de son congé extraordinaire en temps utile. En l'espèce, la Cour d'appel semblait faire une distinction entre les évènements personnels prévisibles (dont notamment le mariage) et les évènements personnels imprévisibles (comme par exemple le décès d'un proche parent).