

MALADIE ET CONGÉS PAYÉS

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE DROIT A CONGES PAYES

La maladie n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif. L'absence pour maladie a donc pour conséquence de réduire le droit à congé du salarié sauf :

- lorsque la convention collective ou les usages sont plus favorables en prévoyant l'assimilation de la maladie à une période de travail effectif ;
- pour les absences de courte durée lorsque, par le jeu des équivalences, le salarié ne subit, en fait, aucune perte.

Exemple

Un salarié est malade du lundi 8 novembre au dimanche 21 novembre 2010.

Quel est son droit à congé à l'issue de la période de référence ?

Il a travaillé 49 semaines.

En application de la règle d'équivalence, son droit est de :

$49 : 4 = 12 \times 2,5 = 30$ jours

Malgré une absence de 3 semaines, le salarié a acquis 30 jours ouvrables de congés.

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LA PRISE DES CONGES PAYES

Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue (dans la mesure où son arrêt de travail a pris fin) : il ne peut exiger une prolongation ou un report de son congé de la durée de la maladie.

Durant le congé, le salarié bénéficie de l'indemnité de congés payés. Cette indemnité peut être cumulée avec les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale.

Cass. soc. 28 octobre 1958 - Bull. civ. V, n° 1133

L'employeur n'a pas à verser de complément employeur maladie.

Cass. soc. 2 mars 1989 - Bull. civ. V, n° 173

Position de la CJUE

Dans un arrêt du 21 juin, la CJUE (Cour de Justice de l'Union Européenne) a jugé qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un salarié dont l'incapacité de travail survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

Lorsque l'incapacité de travail survient pendant sa période de congé payé annuel, le salarié ne peut, selon la CJUE, être privé du droit de bénéficier ultérieurement de ce congé.

La Cour de cassation devrait donc revoir sa position actuelle suite à cet arrêt de la CJUE.

CJUE, 2 juin 2012, aff. C-78/11

ACCORD SUR UN REPORT DE CONGE

L'employeur et le salarié peuvent s'entendre pour que le congé non pris du fait de la maladie, soit reporté ultérieurement. Dans ce cas, la situation du salarié est la suivante :

- le salarié n'est plus indemnisé au titre des congés payés à partir de la constatation de la maladie ;
- le salarié est, à compter de cette date, indemnisé au titre de la maladie. Il perçoit les indemnités journalières de Sécurité sociale ainsi que le complément employeur prévu par la convention collective ou la loi de mensualisation ;
- les jours de congés payés non pris sont reportés ultérieurement.

MALADIE AVANT LE DEPART EN CONGE

Le salarié peut demander le report de ses congés lorsque son arrêt de travail prend fin avant la clôture de la période des congés payés.

L'employeur décide dans ce cas des dates du congé reporté.

À défaut d'accord ou de disposition conventionnelle, lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 24 février 2009) : « ...lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le Code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ».

