

Écrit par le 21 décembre 2024

Que se passe-t-il si vous tombez malade pendant vos congés ?



Certains salariés vont peut-être avoir la malchance de tomber malade avant ou pendant leurs congés d'été. Auront-ils droit à un report de congés ? Quand devront-ils reprendre le travail ? Comment seront-ils indemnisés ? Quel est l'état du droit français et européen ? Éléments de réponses avec [Axel Wantz](#), juriste aux [Editions Tissot](#) et éditeur spécialiste du droit social.

Vos congés payés peuvent-ils être reportés ?

La réponse diffère selon la date de prescription de l'arrêt de travail. Si votre arrêt maladie a débuté avant la période de congés, les congés payés programmés et qui coïncidaient avec la période d'arrêt de travail ne sont pas perdus et sont reportés. Vous pourrez en bénéficier ultérieurement, après la date de reprise du travail.

S'il vous est prescrit alors que vous étiez déjà en congés, ces derniers ne sont pas suspendus. Vous ne pouvez pas exiger de prendre les jours dont vous n'avez pas pu bénéficier ultérieurement, sauf si votre convention collective le prévoit.

Ecrit par le 21 décembre 2024

Quand devrez-vous reprendre votre poste ?

Si votre arrêt de travail se termine avant la fin de la période de congés payés, vous reprendrez votre poste à la date initialement prévue de fin de vos congés. La date ne sera pas reportée du fait de l'arrêt de travail.

Si la date de fin de l'arrêt de travail est postérieure à celle prévue pour les congés payés, alors vous reprendrez votre travail à l'expiration de votre arrêt maladie.

Continuez-vous à acquérir des droits à congés pendant votre arrêt maladie ?

Pendant la période d'absence pour un arrêt maladie « classique », vous acquérez des congés payés dans la limite de deux jours ouvrables par mois. Dans le cas d'un arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail, la période est alors prise en compte pour le calcul des droits à congés payés et ce, dans la limite de 2,5 jours ouvrables par mois

Comment serez-vous indemnisé ?

Pendant l'arrêt de travail, vous cumulez l'indemnité de congés payés avec les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS). Mais si votre convention ou accord collectif vous autorisent à prendre vos congés ultérieurement ou, à défaut, à percevoir une indemnité compensatrice, vous avez droit non seulement à l'indemnité de congés payés mais également au complément de salaire prévu en cas d'arrêt de travail.

Quelles évolutions attendre du droit européen ?

Le droit français actuel est contraire à une directive européenne, qui dispose que le salarié malade pendant ses congés payés ne les perd pas et doit pouvoir les reporter ultérieurement. La finalité du droit au congé annuel payé est, en effet, de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il est malade. Il faut donc s'attendre à des évolutions législatives sur le sujet.

Alex Wantz (Éditions Tissot)

Congés payés : Un salarié malade acquiert

Ecrit par le 21 décembre 2024

bien des jours de congé



En France, l'acquisition de congés payés implique du travail effectif. Or, selon le droit européen, la maladie ne doit pas avoir d'impact sur les congés payés d'un salarié. La Cour de cassation a appliqué ce principe dans plusieurs décisions rendues le 13 septembre. Ce qui soulève une multitude de questions du côté des entreprises comme des salariés : pour quels jours ? Sur combien de temps ? L'employeur doit-il l'appliquer immédiatement ? Et s'il y a déjà eu un refus par le passé ? Décryptage avec Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#), éditeur spécialiste du droit social.

Les règles d'acquisition avant le 13 septembre 2023

Avant le 13 septembre on appliquait le droit français. Il prévoit qu'un salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif, comme par exemple le congé de maternité ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).

En revanche, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du travail effectif et ne permet donc pas d'acquérir des congés payés, sauf dispositions plus favorables.

Écrit par le 21 décembre 2024

Ce qui change à partir du 13 septembre

La Cour de cassation écarte, dans plusieurs décisions, les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. Celui-ci n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont en congé maladie et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de la période de référence (en général du 1er juin de chaque année au 31 mai de l'année suivante).

- Les salariés atteints de maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle), ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.
- L'indemnité compensatrice de congés payés ne peut être limitée à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Concrètement, si un salarié est arrêté pendant deux ans, il a en principe droit à 10 semaines de vacances à son retour.
- Le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.
- Le salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés parce qu'il est en congé parental en conserve le bénéfice. Les congés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Ecrit par le 21 décembre 2024



Anne-Lise Castell.

Impacts pratiques et évolution attendue

Il n'est pas possible aujourd'hui d'invoquer le Code du travail ou l'attente de sa modification pour refuser à un salarié malade l'acquisition de congés payés. Ces nouvelles dispositions concernent en pratique :

- l'intégralité des congés payés, donc y compris la 5e semaine et les congés conventionnels ;
- la période d'acquisition en cours, mais aussi les périodes antérieures (avec une prescription de 3 ans voire plus si l'employeur n'a pas fait ce qu'il faut) ;
- et elles instaurent un report sans limite, si la maladie dure plusieurs années.

L'impact financier peut donc être considérable...

Ecrit par le 21 décembre 2024

Un salarié malade qui s'est vu refuser, au cours des 3 dernières années, l'acquisition de congés payés peut réitérer sa demande au vu des nouvelles décisions. Même s'il a quitté l'entreprise...
En attendant une éventuelle réaction des pouvoirs publics (qui pourraient notamment limiter le report dans le temps) l'employeur doit englober toute la période où le salarié n'a pas pu travailler lorsqu'il calcule ses droits à congés. A défaut, il prend le risque d'être condamné par un conseil des prud'hommes ou une cour d'appel, en cas de contentieux avec l'employé.

Anne-Lise Castell, juriste aux [Editions Tissot](#)

Bon à savoir

Il y a d'autres domaines relatifs aux congés où le droit français n'est pas conforme au droit européen, notamment dans le cas où le salarié tombe malade pendant ses congés payés.

Aujourd'hui, bien qu'il n'y ait pas (encore !) de décision sur ce sujet précis, il est conseillé aux salariés dans cette situation de se servir des nouvelles décisions de justice du 13 septembre pour demander un report