Image not found or type unknown

Congés absent pour cause maladie (intérêts-privés)

Conseils pratiques publié le **28/06/2010**, vu **4278 fois**, Auteur : boby

Les absences pour cause de maladie ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif (c. trav. art. L. 3141-4).

Acquisition des congés. Autrement dit, le temps d'absence pour maladie, durant la période de référence (voir p. 6), n'est pas pris en compte pour le calcul de la durée des congés acquis.

Il en est ainsi, même si ces absences ont donné lieu au versement par l'employeur d'indemnités journalières complémentaires.

Salaire de référence. De plus, le salaire maintenu par l'employeur pendant l'absence n'entre pas en compte dans la rémunération annuelle servant de base de calcul à l'indemnité de congés payés lorsque celle-ci est calculée selon la règle du dixième (voir p. 22).

Dérogation. Des aménagements légaux atténuent le principe et les conventions ou accords collectifs de travail peuvent assimiler les périodes de maladie à des périodes de travail effectif.

Maladie avant le départ

Les périodes de congés payés et de maladie ne peuvent pas être confondues et il est interdit à l'employeur de déduire du congé annuel les jours pendant lesquels un salarié a été malade.

Cette interdiction concerne également (c. trav. art. D. 3141-4) :

- le repos des femmes en couches ;

- les jours de chômage ;

- les périodes de délai-congé ;

- les absences autorisées.

Guérison pendant les congés. Si le retour a lieu avant la date limite de prise des congés fixée dans l'entreprise (date fixée par la loi au 31 octobre de l'année en cours, mais pouvant être plus éloignée si la convention collective ou un accord le prévoit), le salarié conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement.

De son côté, l'employeur peut lui imposer de prendre ses vacances à son retour d'arrêt de travail, lorsque ce retour intervient avant la fin de la période des congés, car c'est lui qui décide de la date des départs (voir p. 14).

Guérison tardive. Jusqu'à une période récente, en cas de retour postérieur à la période légale ou conventionnelle de prise de congés, le salarié n'était plus en mesure de bénéficier de son droit à

congé. Les jours de vacances non pris étaient perdus sans que l'intéressé puisse prétendre au versement d'une indemnité compensatrice.

Un revirement de jurisprudence a récemment changé la donne et, désormais, en pareille situation, les congés peuvent être pris au retour du salarié dans l'entreprise et, ce, même si la période légale est passée (cass. soc. 24 février 2009, n° 07-44.488).

Absence injustifiée. Le salarié qui partirait en congé malgré tout, en dépit d'un refus de son employeur, commettrait un acte d'insubordination pouvant justifier son licenciement pour faute grave.

En cas de report des congés, sur décision de l'employeur, avant la maladie, le salarié qui n'a pu exercer son droit à congé annuel pendant la période fixée dans l'entreprise a droit à la réparation du préjudice ainsi subi.

Ainsi, lorsque l'employeur décide de repousser la date initiale des congés, pour des raisons de service, et que le salarié tombe malade par la suite, celui-ci peut prétendre, pour ces jours non pris, à une indemnité compensatrice.

Maladie durant les vacances

La maladie n'interrompt pas le cours du congé. Le salarié tombé malade pendant ses vacances ne peut exiger, une fois guéri, de bénéficier des jours qu'il a perdus. Il ne peut obtenir le report des congés perdus, ni de nouveaux congés.

Cliquez ici pour voir l'image : 9361.jpg

Pas de prolongation. Même malade pendant ses vacances, le salarié est tenu de reprendre son travail à la date initialement prévue pour son retour de congé, dès lors qu'il est guéri.

À défaut, il encourt une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Les juges considèrent le plus souvent que la rupture du contrat de travail procède, dans ce cas, d'une cause réelle et sérieuse.

Cumul des indemnités. Bien qu'il soit en vacances, le salarié malade a intérêt à demander un arrêt maladie. Il perçoit alors son indemnité de congés payés, calculée comme s'il n'avait pas été malade, ainsi que les indemnités journalières de sécurité sociale. Ces deux indemnités sont, en effet, cumulables.

En revanche, et sauf dispositions conventionnelles contraires, l'employeur n'est pas tenu de lui verser les indemnités complémentaires de maladie qui ne sont pas cumulables avec l'indemnité de congés payés.

Guérison tardive. Si la maladie se prolonge au-delà du terme des congés, le salarié doit fournir à son employeur un certificat médical. Il sera indemnisé au titre de la maladie, la date d'expiration du congé constituant le point de départ de l'indemnisation prévue au titre de la maladie. L'employeur doit lui verser, si la convention collective le prévoit, les indemnités complémentaires de maladie.

Si seules les dispositions relatives à la mensualisation s'appliquent, l'employeur ne sera tenu de verser les indemnités complémentaires qu'à compter du huitième jour d'absence, le point de départ de ce délai de carence étant la date à laquelle le salarié aurait dû reprendre son travail (c.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

trav. art. D. 1226-3).

Suspension. Le salarié et son employeur peuvent convenir de la suspension du déroulement du congé à compter de la constatation de l'état de maladie.

La situation sera alors la suivante :

- le salarié cesse d'être indemnisé au titre du congé à partir de cette constatation ;

- il perçoit les indemnités complémentaires de maladie prévues par la convention collective ou, à défaut, par la loi sur la mensualisation ;

- et l'octroi du reliquat du congé est reporté à une date ultérieure.

Certaines conventions collectives donnent, au salarié malade pendant ses congés, la possibilité :

- soit de prendre ultérieurement les congés non pris, avec l'accord de l'employeur ;

- soit de percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé qu'il aurait dû prendre.

Congé de maternité

La salariée de retour dans l'entreprise après son congé de maternité peut bénéficier des congés payés qu'elle n'a pas pu prendre. Et ce, quelle que soit la date de reprise. Peu importe que la période légale, comprise entre le 1er mai et le 31 octobre, ou conventionnelle, soit terminée (cass. soc. 2 juin 2004, n° 1106).

Selon la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE), dont la jurisprudence est reprise par la Cour de cassation, « une salariée doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité même en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle des congés payés » (CJCE, 18 mars 2004, aff. C-342/01).

Ce cumul s'explique par la finalité différente des deux congés :

- le congé de maternité vise à protéger la santé de la femme enceinte pendant sa grossesse puis à préserver ses rapports avec son nouveau-né ;

- les congés payés visent à protéger la santé et la sécurité des salariés en leur garantissant un repos compensateur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés