



La CJUE « donne de l'élan » au report des congés payés

publié le 20/02/2012, vu 7123 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Comme chacun le sait, la loi prévoit que le salarié a droit à 30 jours ouvrables d'absence par an, au titre des congés payés. Cette législation étant d'ordre public, l'employeur ne peut y déroger par convention particulière. Ainsi, il se doit d'organiser un planning des congés payés conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Mais, les assimilations conventionnelles et notamment les arrêts de travail pour maladie posent certaines difficultés d'interprétation lorsque l'absence se prolonge sur une nouvelle période de référence.

En l'occurrence, si un salarié tombe malade avant la date fixée pour son départ en congé, le principe de l'antériorité de la cause va jouer : la maladie étant la cause première de suspension de contrat, le salarié est considéré comme étant en arrêt maladie et sa date de départ en congé est reportée.

Le salarié conserve donc son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement, l'employeur n'étant pas libéré de son obligation.

En effet, le 20 janvier 2009, la CJCE a estimé que le salarié qui ne peut prendre ses congés payés annuels parce qu'il se trouve en congé maladie pendant la période de référence ne peut perdre son droit à congés payés. Suite à cet arrêt, la Haute Cour a étendue la solution alors retenue à propos d'un accident de travail à l'hypothèse d'une maladie non professionnelle.

Ainsi, « eu égard à la finalité qu'assigne aux congés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 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 ».

Le salarié doit donc pouvoir prendre ses congés même si sa guérison intervient après la clôture de la période de prise des congés annuels.

Mais, quid de l'étendue du report du droit au congé payé annuel du salarié absent pour maladie ?

Récemment, la CJUE a été saisie d'une question préjudicielle sur la possibilité pour les pays membres de l'UE de limiter le report de congés payés dans leurs dispositions légales et conventionnelles. A cette problématique, la CJUE est venue répondre par l'affirmative en précisant que la période de report doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (en règle générale pour une année civile).

Dans cette affaire, la Cour a jugé qu'une période de report de 15 mois était suffisante.

Selon elle, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs. De plus, cette période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

Pour l'heure, reste à voir quels seront les suites de cette jurisprudence communautaire sur celle de la Cour de cassation concernant les reports qui ont été prévus conventionnellement.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Cass. soc., 27 sept. 2007, n° 05-42.293

CJCE, 20 janv. 2009, aff. C-350/06 et C-520/06

Cass. soc., 24 févr. 2009, n° 07-44.488 P+B

CJUE, 22 nov. 2011, aff. C-214/10

Jurisprudence Sociale Lamy, n°314