



# Les congés payés annuels sont un droit à un repos effectif

publié le **03/07/2012**, vu **4332 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**C'est un nouvel arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) qui va poursuivre sa petite révolution dans notre droit du travail national. La CJUE vient de décider que l'incapacité de travail du salarié malade pendant ses congés reporte les droits à congés. Cette jurisprudence se base sur le principe selon lequel les congés payés constituent d'abord un droit annuel au repos.**

Dit autrement, ce droit au repos ne peut pas être compensé par une indemnisation sauf pour les cas d'exceptions légales (rupture du contrat de travail avant la prise du repos, report dans le cadre des congés sabbatique et de création d'entreprise). Ainsi, lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses congés à la date prévue, il faut lui permettre de les prendre à une autre date.

Quid juris : est-ce qu'un salarié malade pendant son congé annuel peut se reposer et disposer d'une période de détente et de loisirs ?

La question faisait débat... De son côté, la Cour de cassation avait posé le principe selon lequel la maladie en cours de congé n'en suspendait pas le cours et l'employeur n'était pas tenu d'accorder ultérieurement au salarié un reliquat du congé.

Aujourd'hui, la maladie en cours de congé annuel payé suspend le cours du congé. Sauf accord de l'employeur, ou dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié ne peut prolonger son absence. Il peut en revanche, prétendre à un reliquat de congé. L'employeur n'est plus tenu de payer l'indemnité de congé payé tant que le salarié est malade.

La CJCE considère aussi que le salarié malade pendant ses congés payés ne les perd pas et doit pouvoir les reporter ultérieurement à une date fixée en accord avec son employeur.

Certaines conventions collectives se sont penchées sur le problème de la maladie survenant en cours de congés payés en prévoyant que le congé se trouve interrompu et que la date de reprise de travail est reculée d'autant, à moins que les nécessités de service n'imposent une reprise immédiate dès l'expiration de l'arrêt de maladie ; le reliquat de congé payé est alors reporté à une date ultérieure fixée par accord entre les parties.

A la suite d'une question préjudicielle, la CJUE s'est vue saisie par la Cour suprême espagnole d'une question relative à la coïncidence d'une période de congés payés et d'arrêt de travail pour cause de maladie. Dans cette affaire, une convention collective prévoyait que si une période de

congés coïncide avec une période d'incapacité due à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement, le salarié pouvait prendre ultérieurement son congé correspondant à sa période d'incapacité. Les syndicats de salariés avaient saisi la justice en vue de revendiquer l'application de ce report de congés en cas de maladie également.

Quid juris : un salarié en incapacité de travail durant la période de congés annuels payés doit-il bénéficier ultérieurement de la période de congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail ?

La CJUE a confirmé sa position de défense du droit à un repos effectif en précisant qu'une réglementation nationale ne peut pas refuser le droit à un salarié, suite à une incapacité de travail survenue durant la période de congés annuels payés, de bénéficier ultérieurement de ce congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail.

En effet, le droit à congés annuel payé est un principe de droit social de l'Union qui ne doit pas être interprété de façon restrictive. De plus, la finalité de ce droit est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisir.

Dans le cas du congé maladie, le contrat de travail du salarié est suspendu afin que ce dernier se rétablisse d'une maladie engendrant une incapacité de travail. Dès lors, la CJCE rappelle que « le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue ».

Nadia RAKIB  
Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL  
[www.clindoeil-social.com](http://www.clindoeil-social.com)

#### Sources

Cass. soc., 8 nov. 1984, no 82-42.372, Bull. civ. V, p. 318

CJCE, 10 sept. 2009, aff. C 277/88

CJUE , aff C-124/05 du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging contre Staat der Nederlanden

CJUE, 5e ch., 21 juin 2012, aff. C-78/11, Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) c/ Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA)