



Licenciement nul : le salarié a droit aux congés payés jusqu'à sa date de réintégration dans son emploi

Jurisprudence publié le 14/09/2020, vu 1114 fois, Auteur : Assistant-juridique.fr

La Cour de justice de l'Union européenne a répondu à la question des droits à congés payés d'un salarié pour la période comprise entre la date de son licenciement nul et sa réintégration dans son emploi.

La Cour de justice de l'Union européenne a été saisie par 2 juridictions européennes (bulgare et italienne) d'un sujet identique.

Pour ces pays, lorsqu'un licenciement est nul, le salarié ne peut pas bénéficier d'une indemnité au titre d'un congé annuel payé non utilisé pour la période comprise entre la date du licenciement illégal et la réintégration dans son emploi du travailleur.

La jurisprudence de ces pays de l'Union européenne est assez similaire de la position de la Cour de cassation.

En effet, pour la Cour de cassation, la période d'éviction qui part de la date du licenciement nul à celle de la réintégration du salarié n'ouvre pas droit à l'acquisition de jours de congés payés.

Le droit à congés payés n'est acquis que dans l'hypothèse d'un travail actif et la Cour de cassation considère que la période d'éviction ne peut pas être considérée comme constituant un temps de travail effectif. Le salarié ne peut donc pas acquérir de CP.

Mais la période d'éviction ouvre droit à une indemnité d'éviction.

Afin de répondre à cette question de l'acquisition de jours de congés pendant la période d'éviction entre la date du licenciement jugé nul et la date de réintégration du salarié, la CJUE a rapproché cette situation de celle de l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie.

Pour rappel, pour la CJUE, dans certaines situation, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné à l'obligation d'avoir effectivement travaillé.

Ainsi pour un travailleur en arrêt maladie, incapable de remplir ses fonctions, son droit au congé annuel payé est d'au moins 4 semaines.

Les congés payés acquis peuvent être reportés à l'expiration de la période de référence. En sachant toutefois que le cumul des droits à congés payés peut être limité dans le temps.

La CJUE refuse qu'il y ait un cumul illimité de droit à congé annuel payé. Elle a ainsi admis qu'une période de 15 mois au-delà de laquelle aucun report ne serait possible était un délai raisonnable qui répondait à la finalité du droit au congé annuel.

Par analogie, la CJUE constate que le salarié dont le licenciement a été annulé n'a pas pu accomplir un travail effectif en raison de son employeur qui a procédé à son licenciement. Sans ce licenciement, le salarié aurait été en mesure de travailler et d'exercer son droit au congé annuel. L'employeur qui ne doit en assumer les conséquences.

Un travailleur réintégré dans son emploi suite à l'annulation de licenciement, est en droit de faire valoir tous ses droits au titre du congé annuel acquis durant la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, à la suite de cette annulation. Contrairement au cumul du droit des congés payés pendant l'arrêt maladie, le cumul n'est pas limité dans le temps, la protection des intérêts de l'employeur ne paraissant pas strictement nécessaire.

Toutefois, si le travailleur a occupé un nouvel emploi pendant la période d'éviction, il ne peut pas prétendre auprès de l'employeur qui l'a licencié des droits au congé annuel correspondant aux périodes où il a travaillé pour un autre employeur.

CJUE, 25 juin 2020, Affaires C-762/18 et C-37/19

Source : <https://www.editions-tissot.fr/>

Articles sur le même sujet :

- [Guide pratique de l'association](#)
- [Guide pratique de la SARL](#)
- [Saisir le Conseil de Prud'hommes](#)
- [Licencier un salarié pour faute](#)
- [Sanctionner un salarié](#)
- [Rupture conventionnelle : mode d'emploi](#)
- [Rompre un CDD](#)

- [La convocation à l'entretien préalable de licenciement](#)
- [Comment se déroule l'entretien préalable de licenciement ?](#)
- [Comment notifier un licenciement ?](#)
- [Licenciement : préavis obligatoire ?](#)
- [Déroulement du préavis de licenciement](#)
- [Dispense de préavis de licenciement : dans quels cas ?](#)
- [L'indemnité compensatrice de préavis : calcul](#)
- [Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié licencié ?](#)
- [Indemnité de licenciement : calcul](#)
- [Indemnité compensatrice de congés payés : conditions](#)
- [Comment contester un licenciement ?](#)
- [Comment résoudre un conflit avec son employeur ?](#)

- A qui s'adresser pour régler un litige entre un employeur et son salarié ?
- Qu'est-ce qu'une transaction ? Comment en conclure une avec son employeur ?