**2016/2017 – Travail de veille informationnelle n°1 - Proposition de corrigé indicatif**

**Thème de la recherche** : **L’incidence de la maladie sur les congés payés**

**Note de synthèse**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Émetteur :** | **Le comptable** | **Date :../../..** |
| **Destinataire :** | **M. le Directeur** |
| **Objet :** | **Incidence de la maladie sur les congés payés** |
| **Sources :*** **Mémentis social – rubriques : 9830, 9832 et 9836**
* <http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/les-conges-payes>
* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2262>
 |
| **Pièce jointe : cas d’illustration** |
| **Note de synthèse****Vous m’avez demandé d’effectuer une recherche sur l’incidence de la maladie sur les droits acquis par les salariés au titre de leurs congés payés.****Vous trouverez ci-après une synthèse des informations que j’ai sélectionnées, sur la base des sources mentionnées plus haut. On peut signaler qu’une recherche complémentaire sur internet donne des indications parfois contradictoires du fait de l’évolution de la législation dans ce domaine, due en particulier à la législation européenne.****On doit distinguer plusieurs cas possibles :**1. **Le salarié a été malade pendant la période de référence**

**Les droits acquis par le salarié au cours de la période de référence concernée peuvent être réduits pour tenir compte de l’absence. Toutefois, les différentes méthodes de calcul des droits permettent au salarié d’acquérir des congés complets lorsqu’il a travaillé par exemple au moins 4 semaines ou 20 jours effectifs au cours d’un mois.**1. **Le salarié est malade au moment où il devrait partir en congés payés**

**En cas de retour avant la fin de la période des congés dans l'entreprise, « le salarié, qui a conservé son droit à congés, peut demander à en bénéficier ultérieurement. L'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, doit donc lui accorder la part de congés non prise du fait de l'arrêt de travail (Cass. soc. 16-2-1999 n° 96-45.364) ».**1. **Le salarié est malade pendant ses congés payés**

**Selon la jurisprudence française (contraire au droit européen), « le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement les congés dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907) ».****Le site Service public, fournit une analyse différente et affirme le contraire en s’appuyant sur la législation européenne.**1. **Le salarié est malade au moment où il devrait reprendre le travail**

**En cas de retour après la fin de la période des congés prévue, « le salarié ne perd pas le droit à ces derniers. En effet, les congés payés acquis qui n'ont pas pu être pris 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 doivent être reportés après la date de reprise du travail (Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-44.488 RJS 5/09 n° 442 ; 25-3-2009 n° 07-43.767 RJS 6/09 n° 519) ».****En tout état de cause, il est prudent de se reporter également à la Convention Collective qui pourrait prévoir des dispositions particulières en la matière.****Je reste à votre disposition pour toute recherche complémentaire que vous pourriez juger utile.****« Le collaborateur comptable ».** |

**Illustration des différents cas mentionnés**

1. Réduction des droits à congés suite à une absence maladie

*« En théorie, un salarié voit ses droits à congés payés réduits lorsqu’il a été absent pour maladie pendant la période de référence. Toutefois les différents modes de calcul peuvent aboutir à un résultat différent. »Par exemple, un salarié qui serait absent une semaine complète aura toujours droit à ses 30 jours ouvrables de congés payés si on applique la règle la plus favorable mentionnée sur le site du Ministère du travail faisant référence à la durée de travail sur le mois concerné par l’absence.*

Sur le mois de mars, Martin a été absent du 01/03 au 05/03. Cela n’aura aucune conséquence sur ses droits, dans la mesure où il a travaillé 20 jours en mars (horaire sur 5 jours du lundi au vendredi).

1. Salarié malade au moment du départ en congés programmé

*« Un salarié malade avant le départ en congés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail.Les congés payés acquis non pris ne sont donc pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà. »*

Martin est en arrêt maladie du 03/07 au 12/07. Il devait être en congés à compter du 10. Dans ce cas, les congés prévus seront prolongés de trois jours ouvrables.

1. Salarié malade pendant ses congés

*« Selon que l’on applique la législation française ou la législation européenne, le traitement sera différent ! »*

Martin tombe malade pendant ses congés, selon la législation française, il ne peut pas demander le report de ses congés alors que selon la législation européenne, le report est de droit. Par exemple, pour un arrêt maladie de 5 jours ouvrables, il devrait reprendre le travail 5 jours après la date prévue initialement pour tenir compte du report alors qu’en droit français, il doit reprendre le travail à la date prévue mais bénéficie d’un double paiement : celui des indemnités de congés payés et des indemnités journalières de sécurité sociale pendant la période de maladie.

1. Salarié malade au moment de la reprise du travail

*« Le salarié malade au moment où il devrait reprendre le travail ne perd pas, en principe, ses droits à congés même s’il ne reprend pas le travail avant la fin de la période légale de prise des congés ».*

Martin est en maladie depuis le 10/07 et n’a pas pu reprendre le travail début août. Il a toujours droit à ses congés non pris et l’employeur devra lui proposer une autre période de prise des congés, y compris en dehors de la période légale si nécessaire.

Remarques complémentaires

*L’outil mis en œuvre ici (Pearltrees Education) apporte un certain nombre de fonctionnalités intéressantes liées au travail collaboratif (notion d’équipe) mais, à ce jour, ne permet pas d’intégrer de flux RSS. C’est dommage du point de vue de la notion de veille même. Les étudiants peuvent toutefois activer d’autres dispositifs d’alerte intégrés à des outils tels que le Mementis Francis Lefebvre ou gratuits tels que Google Alerts.*