



E_{dit}o

Ce numéro 3 du bulletin juridique vient compléter le 2 Bis spécial congés qui vient de paraître.

La Cour de justice de l'Union européenne est venue en effet se positionner, dans un arrêt du 21 juin 2012 (Aff. n°C-78/11) rendu sur renvoi préjudiciel portant sur l'interprétation de la directive (n°2003/88/CE) du 4 novembre 2003, sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail, notamment sur la finalité du droit au congé annuel payé et sur la finalité du droit au congé maladie.

Si on peut se poser la question sur l'incidence que va avoir cette jurisprudence sur le droit français, on peut néanmoins penser que la jurisprudence française devrait se conformer à la position de la CJUE dans les mois à venir.

Ce bulletin met aussi en avant une autre décision, mais cette fois-ci de la Cour de Cassation Chambre sociale et qui n'a rien à voir avec les congés, relative au reclassement suite à inaptitude.

Bonne lecture et à bientôt !!!

Responsable Juridique
Union Syndicale Solidaires
Willem SAMSON
juridique@solidaires.org

Veille juridique – Bulletin juridique
Union Syndicale Solidaires
Jean Pierre MEO
meo.jeanpierre@gmail.com

L'incapacité de travail pendant les vacances reporte le droit à congés

Le congé-payé annuel et le congé maladie ne doivent pas se cumuler et ce indépendamment du moment où l'incapacité de travail est survenue.

Introduction

Tout salarié présent dans l'entreprise a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif, conformément à l'article L3141-3 du Code du travail et sauf dispositions plus favorables.

Les périodes de congé sont fixées à l'avance d'un commun accord entre l'entrepreneur et le travailleur, conformément à ce que prévoit le Code du travail et le cas échéant la convention collective ou l'accord d'entreprise (par exemple en cas de fermeture annuelle de l'établissement).

La Cour de justice de l'Union européenne est venue se positionner, dans un arrêt du 21 juin 2012 (Aff. n°C-78/11) rendu sur renvoi préjudiciel portant sur l'interprétation de la directive (n°2003/88/CE) du 4 novembre 2003, sur certains aspects de l'aménagement du temps de travail :

- la finalité du **droit au congé annuel payé** est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ;
- la finalité **droit au congé maladie** est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail ;
- dès lors, ces deux périodes congés, dont la finalité diffère, **ne**

doivent pas se cumuler.

Quelle incidence, cette jurisprudence va-t-elle avoir sur le droit du travail français ?

Droits à congés payés et maladie

Dispositions en vigueur

Si le salarié tombe malade ou est accidenté pendant ses congés

En principe, le salarié qui tombe malade pendant ses vacances, ne peut bénéficier du prolongement de celles-ci. Le salarié doit reprendre le travail à la date prévue, dès lors que son arrêt de travail a pris fin.

Jusqu'à présent, le salarié ne pouvait exiger que son congé soit prolongé de la durée de la maladie ou qu'il soit reporté pour la période correspondant à son arrêt maladie.

Rappelons que pendant cette période de cumul du congé-payé et du congé-maladie, le salarié perçoit :

- son salaire (indemnité de congés payés) ;
- les indemnités journalières de maladie versée par la Sécurité sociale pour la différence ;
- mais pas le complément de rémunération versé éventuellement par l'employeur en cas d'arrêt maladie.

Si le salarié est absent pour maladie ou accident au moment du départ en congés

Le salarié qui se trouve en arrêt maladie au moment de son départ en congés peut demander le report de ses congés, lorsque son arrêt de travail prend fin avant que soit close la

période des congés payés. C'est l'employeur qui décide alors des dates du congé reporté.

Lorsque l'arrêt de travail prend fin après la clôture de la période des congés payés légale ou conventionnelle, le salarié bénéficie également d'un droit au report de ses congés payés annuels, lorsqu'il a été empêché de les prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La position de la CJUE et son incidence en droit interne

Pour la Cour européenne, le salarié en situation d'incapacité de travail (maladie, accident, intervention chirurgicale, etc.) :

- **avant le début d'une période de congé payé**, a le droit de prendre celui-ci à un autre moment, afin qu'il ne coïncide pas avec la période de congé maladie ;
- **pendant une période de congé payé**, a le droit de prendre son congé annuel payé, coïncidant avec une période de congé de maladie,

à une époque ultérieure.

En conséquence, et ce **quel que soit le moment où l'incapacité de travail est survenue**, le salarié peut reporter ses congés payés pour qu'ils ne coïncident pas avec un arrêt maladie. **Le congé-payé et le congé-maladie ne se cumulent pas.**

De plus, "*la nouvelle période de congé annuel (correspondant à la durée de chevauchement entre la période de congé initialement fixée et la période du congé de maladie) dont le travailleur peut bénéficier après son rétablissement, peut être, le cas échéant, fixée en dehors de la période de référence correspondante pour le congé annuel*" : donc possibilité de report annuel.

La jurisprudence française devrait se conformer à la position de la CJUE dans les mois à venir. En attendant, il est recommandé aux employeurs de suivre ces règles.

Cas pratique

- un salarié victime d'une intoxication alimentaire le mercredi 4 juillet, bénéficie

de 3 jours d'arrêt maladie. Il ne travaille pas les 5, 6 et 7 juillet. L'arrêt de travail est immédiatement envoyé à l'employeur.

Il devait partir 4 jours en week-end prolongé du jeudi 5 juillet inclus au dimanche. Il peut reporter son congé de 4 jours à une date ultérieure et reprendre le travail lundi 6 juillet au matin sans avoir amputé ses droits à congés payés.

- un salarié prend 3 semaines (14 jours ouvrables, compte tenu du 15 août férié) de congés-payés annuels du lundi 6 au 24 août.

Le 8 août, il subit une petite intervention chirurgicale, laquelle nécessite un repos de 15 jours. Le médecin lui accorde un arrêt maladie du 8 au 22 août. L'arrêt de travail est immédiatement envoyé à l'employeur.

A son retour de congés-payés le lundi 27 août, le salarié n'a utilisé que 4 jours de congés-payés et peut demander le report de 11 jours à prendre ultérieurement.

Inaptitude : reclassement

L'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, au besoin par des mutations, transformations de poste ou un

aménagement du temps de travail (Cass soc. 12 avril 2012, pourvoi n° 11-14973). En l'espèce, pour dire qu'un licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, les juges du fond avaient retenu que l'entreprise était dans l'impossibilité de proposer au

salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé : il ne restait que deux postes de travail dans la station-service où travaillait le salarié (pompiste et caissier). La Cour de cassation invalide cette décision.