

2 0 2 2

# Santé Info Droits PRATIQUE — D.3 —

## SANTÉ ET TRAVAIL

# L'IMPACT DES ARRÊTS MALADIE SUR LES CONGÉS PAYÉS

### DE QUOI S'AGIT-IL ?

La protection sociale des salariés et des agents publics en arrêt maladie ainsi que le bénéfice de congés payés constituent des droits fondamentaux accordés aux travailleurs. Ces droits qui correspondent à des situations concrètes bien distinctes s'entrecroisent bien souvent.

Pourtant, curieusement, les textes légaux ou règlementaires sont assez silencieux sur le sujet laissant une place importante à l'interprétation jurisprudentielle, elle-même fortement influencée par les textes européens. De surcroît dans le secteur privé, les conventions collectives peuvent influencer sur les règles applicables.

Il en résulte un manque de lisibilité que cette fiche ambitionne d'améliorer.

### CE QU'IL FAUT SAVOIR

1

## L'ACQUISITION DES DROITS À CONGÉS PAYÉS PENDANT UNE PÉRIODE D'ARRÊT MALADIE

### En ce qui concerne les salariés

De manière générale, les salariés acquièrent des droits à congés payés en travaillant pendant une période de référence, le plus souvent, du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. Des conventions collectives, accords de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des périodes différentes, comme du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Chaque mois de travail réalisé au sein de cette période permet au salarié d'acquérir des droits aux congés payés à concurrence de 2 ou 2.5 jours par mois minimum selon que l'on décompte en jours ouvrés (du lundi ou vendredi) ou jours ouvrables (du lundi au samedi).

Qu'en est-il lorsque survient un arrêt maladie ?

Les périodes d'absence du salarié ne sont pas retenues pour l'acquisition des droits à congés payés, sauf si elles sont assimilées à du travail effectif.

Le Code du travail ne prévoit pas que les périodes d'arrêt maladie sont assimilés à du travail effectif sauf s'il s'agit d'arrêts en lien avec un accident du travail ou une maladie professionnelle et ceci dans la limite d'un an (article L3141-5 du Code du travail).

Des conventions collectives prévoient des dispositions contraires plus favorables.

Par ailleurs, le principe général est à nuancer : en effet, il découle de l'article L3141-4 du Code du travail qu'une période de 4 semaines ou moins d'absence non assimilée à du travail effectif (ici d'arrêt maladie) n'a pas d'incidence sur les droits à congés du salarié absent.

### BON A SAVOIR

Pendant les périodes de crise sanitaire due à la COVID19, des salariés vulnérables ou proches de personnes vulnérables ont pu bénéficier du dispositif de l'activité (chômage) partielle dans des situations où la mise en œuvre du télétravail était impossible. En matière d'activité partielle, l'article R5122-11 du Code du travail prévoit que la totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés.

Avant la mise en place du mécanisme exceptionnel de chômage partiel, les salariés absents en raison de cette vulnérabilité étaient placés en arrêt maladie. Ces périodes ne sont pas comptabilisées comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé.

### En ce qui concerne les agents titulaires et contractuels de la fonction publique

Dans la fonction publique, sauf exceptions propres à certaines administrations, le nombre de jours acquis dépend du nombre de jours travaillés habituellement. Ainsi, un fonctionnaire qui travaille habituellement 5 jours par semaine bénéficie de 5 semaines de CP soit 25 jours par an.

Les jours de congé maladie sont considérés comme des jours de services accomplis. Les agents de la fonction publique, titulaires ou contractuels, acquièrent donc des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail pour maladie.

## 2

## LA SURVENANCE D'UN ARRÊT MALADIE PENDANT UNE PÉRIODE DE CONGÉS PAYÉS

### En ce qui concerne les salariés

Il convient de distinguer deux types de situation :

#### - Le salarié a déjà posé ses congés payés et un arrêt maladie survient avant le début de ses congés

Dans ce cas de figure, le salarié se trouve en arrêt maladie et les congés payés prévus initialement sont reportés.

#### - L'arrêt maladie survient pendant les congés payés

L'arrêt maladie ne suspend pas les congés payés entamés qui vont alors jusqu'au terme initialement prévu sauf en cas de convention ou accord collectif prévoyant le contraire.

Un arrêt de la Cour de Cassation de 1996 précise en effet qu'une telle situation ne permet pas au salarié d'évoquer efficacement l'impossibilité qui a été la sienne de bénéficier de congés payés du fait de son arrêt maladie, l'employeur s'étant, par ailleurs, acquitté de son obligation à son égard.

En revanche, pendant cette période, le salarié qui a droit à des indemnités journalières de la Sécurité sociale peut en cumuler le bénéfice avec ses indemnités de congés payés.

Il pèse toutefois une incertitude quant à la comptabilité de cette interprétation de la Cour de Cassation à la Directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, postérieure donc, et qui garantit aux travailleurs le bénéfice d'un congé annuel d'au moins 4 semaines, en précisant de surcroît que « *la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

### En ce qui concerne les agents de la fonction publique

Les textes sont silencieux sur le sujet. Néanmoins, compte tenu du caractère directement opposable des directives européennes en cas de litige contre une instance publique, il est considéré que les agents concernés peuvent bénéficier d'un report de leur congé.

## LE REPORT DES CONGÉS PAYÉS NON PRIS EN RAISON D'UNE PÉRIODE D'ARRÊT MALADIE

### En ce qui concerne les salariés

Dans le régime privé, les congés payés acquis doivent être posés à l'intérieur d'une période strictement déterminée (souvent du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai ou du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre)

**Quand le salarié revient d'arrêt maladie avant la fin de cette période**, le reliquat de ses congés doit être pris avant le terme de celle-ci. Un accord dérogatoire peut néanmoins être trouvé entre le salarié et l'employeur, ce dernier ayant quoi qu'il en soit, en la matière, le pouvoir de déterminer la date de départ en congés payés, reporté ou non.

Il n'est pas nécessaire pour le salarié de reprendre son activité professionnelle, au moins un jour entre son arrêt maladie et un départ éventuel en congés payés.

**Si le salarié ne revient pas d'arrêt maladie avant la fin de la période annuelle de congés payés**, celui-ci bénéficie d'un report de ces congés à l'intérieur de la période qui suit son retour d'arrêt maladie.

En effet, la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail garantit au salarié le bénéfice « *d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* ».

C'est sur cette base que la Cour de Cassation, dans un arrêt du 24 février 2009, a été amenée à préciser que les congés payés acquis qui n'ont pas pu être pris au cours de la période annuelle en raison d'absences liées à une maladie doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Puis, en 2017, la même Cour a jugé qu'en l'absence de textes législatifs ou règlementaires français encadrant la durée maximale de ce droit à report, il n'appartenait pas au juge d'en limiter l'application dans le temps.

Ainsi, seul peut être opposé le délai de prescription de trois ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

### BON A SAVOIR

Ces différentes règles d'acquisition ou de report ne concernent que les congés payés. Ainsi, en matière de jours de récupération du temps de travail (RTT), les règles applicables dépendent exclusivement du contenu des accords collectifs.

### En ce qui concerne les agents de la fonction publique

Les textes statutaires ne prévoyaient pas de possibilités de report. Des circulaires propres aux 3 fonctions publiques sont venues préciser, conformément à la Directive européenne, la possibilité pour les fonctionnaires de bénéficier de report, sur demande spécifique.

Ce report a toutefois été limité dans le temps par la jurisprudence : en 2017, le Conseil d'Etat est venu préciser qu'en application de la jurisprudence européenne, les congés du

fonctionnaire pouvaient être pris au cours d'une période de quinze mois suivant le terme de la période de prise habituelle de ses congés.

A la fin de leur contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, les agents contractuels de la fonction publique qui, du fait de leur état de santé, n'ont pu bénéficier de tout ou partie de leurs congés annuels ont droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

## TEXTES DE RÉFÉRENCE

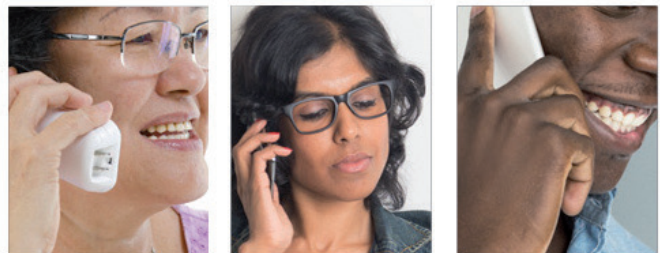
- [Article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement et du Conseil Européen](#) du 4 novembre 2003

### Salariés :

- Articles L3141-1 à L3141-33 du Code du travail
- Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation, n° 07-44.488 24 février 2009
- Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation, n°16-24022 du 21 septembre 2017

## Agents de la fonction publique :

- Circulaire du 22 mars 2011 relative à l'incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels: application du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat
- Circulaire du 8 juillet 2011 sur Incidence des congés de maladie sur le report des congés annuels des fonctionnaires territoriaux.
- Circulaire N° DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers
- Décision du Conseil d'État, 5<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> chambres réunies, 26/04/2017, 406009
- Agents contractuels de la Fonction Publique d'Etat : Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 (article 10)
- Agents contractuels de le Fonction Publique territoriale : Décret n°88-145 du 15 février 1988 (article 5)
- Agents contractuels de le Fonction Publique hospitalière : Décret n°91-155 du 6 février 1991 (article 8)



# UNE QUESTION JURIDIQUE OU SOCIALE ? LIÉE À LA SANTÉ ?



Accessible à tous sur l'ensemble du territoire, sans condition d'adhésion, pour le coût d'une communication normale

## EN SAVOIR PLUS

### Santé Info Droits 01 53 62 40 30

La ligne d'information et d'orientation de France Assos Santé sur toutes les problématiques juridiques et sociales liées à l'état de santé.

**Lundi, mercredi, vendredi : 14h-18h**

**Mardi, jeudi : 14h-20h**

Posez vos questions en ligne sur [www.france-assos-sante.org/sante-info-droits](http://www.france-assos-sante.org/sante-info-droits)



## ÉVALUEZ NOTRE DOCUMENTATION !

Afin de mieux adapter nos publications à vos besoins, nous avons mis en place un formulaire d'évaluation de notre documentation disponible en ligne à l'adresse suivante :

<http://www.france-assos-sante.org/publications-documentation/evaluer-notre-doc>

N'hésitez pas à le remplir, votre retour est essentiel !