

**AGRI • AGRO**

PRODUC • TRANSFO • SERVICES

**PEUT-ON ACQUÉRIR DES CONGÉS PAYÉS  
PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE ?**

**NON... MAIS... OUI**



## NON...

Dans la législation française, l'acquisition des congés payés est subordonnée à un temps de travail effectif ou à un temps qui y est assimilé. Cela signifie que pendant la suspension du contrat de travail, le salarié n'acquiert pas de congés payés.

En effet, selon le code du travail, « *le salarié a droit à un congé de deux jours et demi par mois de **travail effectif**<sup>(1)</sup> chez le même employeur.* »

**Ainsi, à moins qu'un accord collectif ou que votre convention collective ne le prévoie, l'arrêt de travail pour maladie, autre que professionnel, ne permet pas d'acquérir de congés payés.**

## MAIS... OUI

Car le droit français est en contradiction **avec le droit européen** qui considère que « *la survenance d'une incapacité de travail pour raison de maladie étant imprévisible* » ne doit pas priver le salarié de congé payé.

Dans trois décisions récentes, **la Cour de cassation** a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen. Cela entraîne des changements importants :

- **toute absence pour maladie donne lieu à acquisition de congés payés ;**
- **en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié acquerrait des congés payés pendant une année d'absence ininterrompue : cette disposition est supprimée.**

## DROIT À UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS : QUEL DÉLAI ?

Pour rappel, le délai de prescription pour demander une indemnité de congés payés **est de trois ans**. En droit français, ce délai commence à courir à partir de la période légale ou conventionnelle de prise des congés. **Mais cette règle était également en contradiction avec le droit européen.**

Désormais, **le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires ou accompli les diligences qui lui incombent légalement pour assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.**

## COMMENT FAIRE RECONNAÎTRE L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT L'ARRÊT MALADIE ?

Concerné(e) par cette situation ?

- Commencez par demander à vos représentants du personnel qu'ils vous accompagnent : ce revirement jurisprudentiel va impacter l'ensemble des entreprises ; il s'agit d'expliquer et de trouver avec l'employeur les solutions pour faire face à cette nouvelle donne.
- Il n'y en a pas, faites-en la demande par écrit à votre employeur ; en cas de refus (ou de non-réponse), rapprochez-vous de votre syndicat pour qu'ils orientent vos démarches.

## EN CONCLUSION

Sous l'impulsion du droit européen, non seulement les salariés ne seront plus privés du droit à congés payés pendant une absence pour maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, mais ils pourront demander une régularisation s'ils ont été privés de leur droit à congés payés pour une absence liée à la maladie.

---

(1) Par dérogation à cette règle, la loi assimile certaines périodes d'absence à du travail effectif. Il s'agit notamment des périodes de :

- congé payé ;
- maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- suspension du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant une durée ininterrompue d'un an.