



Source : Service juridique Confédéral -14/06/2008

Pour chaque mois travaillé, un salarié a droit à 2,5 jours ouvrables (ou 2 jours ouvrés) de congés payés, quel que soit son horaire de travail. Pour une année complète de travail, un salarié peut donc prétendre à 30 jours ouvrables de repos (2,5 x 12 mois) ou 25 jours ouvrés.

Sauf dispositions plus favorables, les absences pour maladie ou accident ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif (sauf les absences pour accidents du travail et maladies professionnelles, dans la limite d'un an); elles réduisent donc d'autant les droits à congés payés (ex.: un salarié absent un mois pour maladie n'a droit qu'à 28 jours ouvrables de congés, art. L3141-7 du Code du travail).

Une fois acquis, les congés payés doivent être pris dans la période prévue à cet effet. Les congés acquis entre le 1er juin 2007 et le 31 mai 2008 doivent être pris entre le 1er mai 2008 et le 30 avril 2009. Entre le 1er mai et le 31 octobre, l'employeur doit accorder, sauf dérogations, au moins 12 jours ouvrables consécutifs au salarié, 24 jours au plus.

La maladie du salarié, qui intervient avant ou pendant les congés payés, est de nature à influencer sur la durée des congés pris.

Deux situations se présentent:

Le salarié tombe malade avant son départ en congé (par exemple la veille de ses vacances):

Il conserve ses droits à congés non pris du fait de l'arrêt de travail et peut demander à en bénéficier ultérieurement, dès lors que l'arrêt de travail prend fin avant que la période de prise des congés ne soit close. L'employeur peut imposer la prise des congés non pris à une date qu'il fixe, notamment dès le retour du salarié de son arrêt maladie.

Si l'arrêt de travail prend fin après l'expiration de la période des congés, le salarié ne peut prétendre ni au report des congés non pris, ni au versement d'une indemnité compensatrice.

Attention, la solution est différente lorsqu'il s'agit d'un arrêt de travail ayant une origine professionnelle. Le salarié en arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle qui n'a pu prendre ses congés avant l'expiration de la période des congés a droit, après la date de reprise du travail, au report des congés payés acquis. La même solution prévaut en cas de congé maternité ou d'adoption (art. L.3141-2);



Fiche réflexe: «CONGES PAYES ET MALADIE»



Le salarié tombe malade pendant ses congés payés :

Sauf dispositions plus favorables, l'employeur est considéré comme ayant rempli ses obligations en matière de congés payés. Le salarié ne peut exiger ni le report, ni la prolongation de son congé pour une durée égale à celle de la maladie. En revanche, il a droit à l'indemnité de congés payés calculée normalement et aux indemnités journalières de la Sécurité sociale. L'employeur n'a pas à verser les indemnités complémentaires de maladie imposées par une convention collective.