

Tout salarié même malade a droit à son congé annuel payé

La nouvelle jurisprudence du juge communautaire (Cour de justice européenne, de Luxembourg, du 20 janvier et du 10 septembre 2009, PJ) vient sensiblement améliorer la situation des salariés malades en matière de droit à congé payé.

Pour que ces nouveaux droits individuels rénovés (I) deviennent effectifs, l'action collective est nécessaire (II).

I. - Qu'apporte cette nouvelle jurisprudence ?

1.1. Nouveau régime du congé annuel payé

Cette nouvelle jurisprudence est d'un apport considérable sur plusieurs points :

- ✦ le salarié acquiert des droits à congé, même s'il est malade ; il acquiert un droit à congé même s'il a été malade pendant toute la période de référence (même quand il n'a pas du tout travaillé) ;
- ✦ le salarié qui a acquis des jours de congés, puis qui tombe malade pendant toute la période de référence a droit lors de sa reprise du travail au report et à la prise de ses jours de congé acquis ;
- ✦ le salarié qui tombe malade pendant son congé annuel payé a droit lors de sa reprise du travail au report des jours pendant lesquels il était en maladie ; le salarié ne peut plus être en maladie et en congé en même temps ;
- ✦ le salarié qui quitte l'entreprise sans avoir pu bénéficier de jours de congé du fait de sa maladie a droit à une indemnité calculée selon sa rémunération ordinaire de travail correspondant à la durée de son congé comme s'il l'avait pris quand il était salarié de l'entreprise.

Ce sont les nouvelles règles applicables.

1.2. Ancien régime du congé annuel payé (rappel)

Des règles actuelles du droit du travail français sont donc à abandonner.

Pour rappel, selon ces règles :

- ✦ le salarié pour ouvrir son droit à congé payé doit avoir travaillé au moins 10 jours (de travail effectif) au cours de la période de référence (loi du 20 août 2008).
- ✦ le salarié en arrêt maladie n'acquiert pas de droit à congé ; la période de maladie n'étant pas assimilée à du temps de travail ;
- ✦ le salarié peut reporter ses droits à congés payés acquis uniquement au cours de la période de référence ; à défaut, ces congés acquis sont perdus ;

- ♦ le salarié ne peut reporter ses droits à congé en cas de maladie que si son arrêt maladie a commencé avant le début du congé.

Ces solutions ne sont donc plus applicables.

II. - Comment mobiliser le droit ?

2.1. Une nouvelle jurisprudence impérative

Les décisions du juge communautaire s'imposent aux États, c'est-à-dire :

- au gouvernement,
- au Parlement,
- au système judiciaire (le juge français et, en premier lieu, le Conseil de prud'hommes doit mettre en œuvre les solutions du juge communautaire).

Le droit français doit être interprété à la lumière du droit communautaire (directive et jurisprudence) pour atteindre l'objectif défini par le droit communautaire (« tout travailleur doit bénéficier d'un congé annuel payé pour se reposer et disposer d'une période de détente et de loisirs »).

2.2. Des négociations collectives à ouvrir

Tout employeur doit désormais appliquer dans son entreprise ces solutions du juge communautaire.

Pour que chaque salarié bénéficie effectivement du nouveau régime, il est souhaitable qu'il soit bien connu.

Dans ce cadre, il est nécessaire de conclure des accords collectifs, notamment d'entreprises. Chaque syndicat est invité à saisir l'employeur pour l'ouverture de négociations collectives, afin de rendre effectives ces solutions du droit communautaire.



PJ. Arrêts CJCE 20 janvier 2009 – C-350 et C-520/06.

Arrêt CJCE 10 septembre 2009, C-277/08 (parties importantes identifiées).

Lettre de demande d'ouverture de négociation d'entreprise.

Exemple de courrier à adresser à la direction de l'entreprise

La nouvelle jurisprudence communautaire modifie en profondeur le régime des congés payés.

Désormais tout salarié a droit à son congé annuel payé, quelque soit son état de santé. La maladie ne peut plus réduire le droit à congé, quelque soit la durée de l'arrêt maladie et le moment de sa survenance.

Pour mettre en œuvre, au mieux, pour chaque salarié, ces nouvelles règles, notre organisation souhaite négocier et conclure un accord d'entreprise avec vous.

Dans cette perspective, nous vous invitons à nous proposer une première date de réunion de négociation.