

# Salarié.es en arrêt maladie

## Demandez le paiement rétroactif de vos congés payés

Les salarié.es malades ne se reposent pas. Les arrêts maladie ne peuvent donc pas être considérés comme des temps de repos qui ne génèrent pas de congés payés. Cette idée forte et essentielle était pourtant rejetée par le législateur français.

Depuis 2003, une directive européenne stipule que les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos et à ce titre qu'ils doivent générer des congés payés. Les gouvernements français successifs, si prompts à transposer les directives libérales de l'Union Européenne, ne sont curieusement pas pressés de faire de même avec les règles sociales européennes favorables aux travailleur.euses.

La CGT, avec l'union syndicale Solidaires et Force Ouvrière, a engagé une procédure visant à faire condamner l'État français pour mauvaise transposition de la directive européenne temps de travail en droit français.

La cour administrative d'appel de Versailles a rendu sa décision le 17 juillet 2023 d'un intérêt jurisprudentiel pour les salariés. Dans la foulée, la Cour de cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales. 10 ans de combat de la CGT pour aboutir à ces jurisprudences majeures pour les salarié.es.

Même si le Code du travail n'est pas (encore) modifié, les décisions rendues par la Cour de cassation contraignent les employeurs. Les travailleur.ses peuvent donc faire valoir leurs droits devant les juridictions si les employeurs refusent de les appliquer.

### Qui est concerné ?

En vertu de la décision de la cour de cassation, lorsque le ou la salarié.e ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé. Les salarié.es en arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine, acquièrent donc des droits à congés pendant leur arrêt.

Il en est de même pour la limite d'un an au-delà de laquelle les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail ne sont plus assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés. Tout.e salarié.e dans cette situation peut donc prétendre à ses droits à congés payés au titre de toute la période de suspension de son contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail.

Pour les congés parentaux, les droits acquis ou en cours d'acquisition par un.e salarié.e à la date du début d'un congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue de ce congé alors que le droit français ne prévoyait pas le report des congés payés acquis non pris à l'issue de ce congé.

## Quelle rétroactivité ?

En droit français, les congés payés ayant une nature salariale, ils sont soumis à la prescription applicable aux salaires qui est de 3 ans, et donc le point de départ est la fin de la période de référence légale ou conventionnelle de prise de congés.

Mais la directive européenne contredit le droit français. Au final, la réglementation nationale ne pouvait prévoir que le droit au congé annuel payé soit prescrit à l'issue d'un délai de 3 ans lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

Toute personne concernée depuis l'entrée en vigueur de la directive européenne en 2003, est donc fondée à demander à son employeur le paiement rétroactif de ses congés payés.

## Comment faire valoir ses droits ?

La CGT a adressé à la direction de France Télévisions une mise en demeure de se mettre en conformité avec cette jurisprudence européenne.

La CGT tient à la disposition des salarié·es concerné·es un modèle de courrier afin de faire valoir leurs droits auprès de la direction. Et si la direction ne souhaitait pas se mettre en conformité avec le droit, la CGT accompagnera les salarié·es aux prud'hommes si besoin.

Paris, le 7 décembre 2023