



**CONGES PAYES ET MALADIE : Les règles à bien  
connaître**

Il existe deux situations possibles que sont la maladie avant les congés payés et la maladie pendant les congés payés.

Le régime juridique diffère selon la situation dans laquelle l'employeur se trouve.

#### ➤ **L'arrêt de travail avant les congés payés**

Le salarié qui est mesuré de produire un arrêt de travail à son employeur avant son départ en congé peut prétendre à rester en arrêt s'il le souhaite et décaler ses congés à la date de fin d'arrêt et de reprise de son travail.

L'employeur doit toutefois pouvoir exiger que le salarié liquide ses congés immédiatement à son retour.

Ainsi, le salarié ne perdra pas son droit à congé et n'est pas contraint de liquider ses congés en étant malade.

Il convient de noter que sauf disposition conventionnelle plus favorable, le salarié en arrêt ne peut acquérir de droits à congés payés durant son arrêt (non professionnel).

A contrario, les congés payés sont considérés, eux, comme étant du travail effectif au même titre que le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption (article L 3141-5 du Code du travail).

La solution est identique en cas d'accident de travail, le salarié a également le droit au report de ses congés payés à une période ultérieure après la date de reprise du travail.

Il convient de noter que le report peut avoir lieu soit lors de la période de congés en cours soit sur la prochaine période.

#### ➤ **L'arrêt de travail pendant les congés payés**

Ici la règle diffère selon qu'il existe ou non une disposition de la convention collective applicable à l'entreprise.

En l'absence d'une telle disposition, l'employeur peut en théorie refuser le report et le salarié ne peut prétendre ainsi obtenir un prolongement de ses congés payés (Cass. soc 4 décembre 1996 n°093-44.907).

Il convient également de s'assurer qu'aucun usage n'existe au sein de la société permettant de reporter les congés.

Dans cette hypothèse, le report pour le solde restant est de droit.

Dans ce cas, l'employeur paie l'indemnité de congés payés et non les éventuelles indemnité conventionnelles pour arrêt maladie.

Il convient de noter cependant qu'en principe, la logique reste la même.

Pour le Juge européen, le salarié qui tombe malade pendant ses congés peut, toujours dans la mesure où il est mesure de le démontrer via un certificat médical, demander à son employeur de reporter les jours de congés qui lui reste entre le moment de la délivrance de son arrêt et la fin de ses congés restant à courir (CJUE du 21 juin 2012).