

LE REPORT DES DROITS À CONGÉS PAYÉS

Lorsque le salarié ne peut pas prendre ses congés payés du fait de la suspension de son contrat de travail pour cause de maternité, accident du travail, maladie professionnelle ou simple maladie ses droits à congés doivent-ils être reportés ?

Pour répondre à cette question il convient de déterminer dans un premier temps si le retour du salarié a lieu avant ou après que ne soit close la période de prise des congés payés.

Le salarié reprend le travail avant la fin de la période de prise des congés payés

Le salarié bénéficie d'un droit à report de ses congés payés.

Attention ! Il convient de déterminer les dates de la période de prise des congés qui, selon la loi, doit comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre mais qui peut comprendre une période plus large selon la pratique de l'entreprise.

Les droits reportés doivent donc être pris avant le terme de cette période de congés selon les dates qui seront fixées par l'employeur.

En revanche, lorsque le retour du salarié a lieu après la période de prise des congés, le droit à report fait l'objet de différentes précisions légales et jurisprudentielles.

Le salarié reprend le travail après l'expiration de la période de prise des congés payés

Si la suspension du contrat est liée à un congé de maternité ou d'adoption, le salarié disposera d'un droit à report en application de l'article L. 223-1 du Code du travail.

Si la suspension est liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la Cour de cassation octroie un droit à report à l'instar du dispositif existant en matière

de congé de maternité par un arrêt du 27 septembre 2007.

Difficultés pratiques d'organisation

L'employeur est-il tenu de fixer les dates de congés dès le retour du salarié ou peut-il en différer la prise pour des raisons d'organisation ? Des précisions sur ce point restent vivement attendues. Il convient toutefois de noter que les droits à congés doivent s'exprimer annuellement même si le report de ceux-ci est autorisé par accord des parties par la jurisprudence nationale.

Quid de l'arrêt pour simple maladie, congé parental etc. ?

La question reste également de savoir si cette position de la Cour de cassation relative à l'accident du travail et à la maladie professionnelle ne s'inscrit pas dans une ligne de jurisprudence plus large au terme de laquelle toute absence du salarié qui rend impossible la prise des congés doit donner lieu, par principe, à report des droits à congés.

En effet, selon une position européenne, le droit à congé « revêt un caractère absolu ». La perte des droits à congés dans l'hypothèse d'une simple maladie, congé parental d'éducation etc. pourrait donc être considérée comme contrevenant à cette position.

Il convient de déterminer dans un premier temps la période de prise des congés payés en vigueur dans l'entreprise, puis ensuite d'organiser le report des droits des salariés en s'attachant au principe d'une prise annuelle des congés.

Les absences pour cause de simple maladie, congé parental d'éducation etc.... pourraient à terme donner également un droit à report.

Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !

