

Arrêt maladie et congé payé - Notre direction doit se soumettre au droit européen !!!



Le droit du travail français, concernant les congés payés (C.P.), a récemment fait l'objet d'une transformation pour se conformer au droit de l'Union Européenne (U.E.). La Cour de cassation a pris plusieurs décisions visant à aligner le droit français aux normes européennes. Ces décisions marquent un tournant majeur en garantissant une meilleure protection des droits des salarié-es en ce qui concerne les congés payés, notamment dans les cas de maladie, d'accident, et d'accidents du travail.

Première victoire : Congé Payé (C.P.) et maladie non professionnelle
Selon le droit français, un-e salarié-e atteint-e d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail ne peut pas accumuler de jours de congé payé pendant son arrêt de travail. Cependant, le droit de l'Union Européenne stipule que lorsque la santé d'un-e salarié-e l'empêche de travailler, cela ne doit pas influencer sur le calcul de ses droits aux congés payés.

La Cour de cassation, en s'appuyant sur l'article Article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'U.E., a rejeté les dispositions du droit français qui ne respectaient pas le droit de l'U.E. Désormais, les salarié-es atteint-es de maladie ou victimes d'accident, quelle qu'en soit la nature, ont le droit de revendiquer leurs droits aux C.P. en incluant la période pendant laquelle ils ou elles étaient dans l'incapacité de travailler.

Seconde victoire : Congé payé et Accident du Travail
Le droit français limitait l'indemnité compensatrice de congé payé à une année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. En revanche, le droit de l'U.E. autorise un-e salarié-e victime d'un accident du travail à bénéficier de C.P. couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

La Cour de cassation a également rejeté les dispositions françaises qui n'étaient pas en accord avec le droit de l'U.E. Désormais, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité

compensatrice de C.P. ne peut être limitée à un an. Les salarié-es victimes d'accidents du travail ont donc le droit de réclamer des C.P. pour toute la durée de leur arrêt de travail.

Troisième victoire : Prescription du droit à l'indemnité de congé payé
Selon le droit français, une période déterminée existe pendant laquelle les salarié-es doivent prendre leurs C.P. Le délai de prescription de l'indemnité de C.P. ne commence qu'à la fin de cette période.

Cependant, conformément au droit de l'U.E., la Cour de cassation a jugé que le délai de prescription de l'indemnité de C.P. ne débute que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre aux salarié-es d'exercer effectivement leur droit aux C.P. Si l'employeur n'a pas facilité la prise de congés des salarié-es en temps opportun, le délai de prescription ne commence pas à courir.

Conclusion

Les décisions récentes représentent une victoire majeure pour les salarié-es en alignant le droit français sur le droit de l'U.E. en matière de congés payés. Les salarié-es malades, accidenté-es ou victimes d'accidents du travail auront désormais la possibilité de revendiquer leurs droits aux C.P. pour la période de leur absence, quel que soit le motif. De même, les salarié-es victimes d'accidents du travail auront le droit à des congés payés couvrant la totalité de leur arrêt de travail. Et enfin, la prescription du droit à l'indemnité de congé payé ne débute que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour garantir l'exercice effectif de ce droit.

sud-solidaires à l'origine de ces victoires (avec la CGT et FO) exige, avec leurs mises en application immédiate, la direction doit se mettre en conformité, avec ces décisions de justice européenne et nationale, afin de garantir une justice sociale auprès des salarié-es de l'entreprise.

Le syndicat **sud-solidaires** vous propose un modèle de courrier de réclamation à personnaliser via le QR code ci-dessous :

		1ère année	2ème année	3ème année
Code du travail 	Salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle (hors AT/MP)	❌ 0 jour de CP Pas d'acquisition de CP		
	Salarié en arrêt suite à un AT/MP	✅ 30 jours de CP Acquisition normale de CP	❌ 0 jour de CP Pas d'acquisition de CP	
Droit européen 	Tous les salarié-es en arrêt maladie (origine professionnelle ou non)	✅ Acquisition normale de CP (nombre différent en fonction des Etats)		
Cour de cassation Suite au revirement de jurisprudence du 13 septembre 2023 	Salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle (hors AT/MP)	✅ 30 jours de CP	✅ 30 jours de CP	✅ 30 jours de CP
	Salarié en arrêt suite à un AT/MP	✅ 30 jours de CP	✅ 30 jours de CP	✅ 30 jours de CP



Pour prendre contact : **sud-solidaires** - 25 rue des envierges 75020 Paris

Nom : Prénom : Ville :

Mail : Téléphone : Entreprise :

