

Soyez à jour des dernières évolutions sur les **congés payés et arrêts maladie**

Nathalie Tourrette et Matthieu Chirez reviennent sur les récentes évolutions du droit du travail concernant les congés payés et les arrêts maladie. Voici ce qu'il faut en retenir.

Le droit du travail connaît depuis peu deux évolutions majeures concernant les congés payés et leur articulation avec les arrêts maladie. D'une part, il a été précisé que les salariés peuvent cumuler leurs droits à congés même pendant un arrêt maladie et, d'autre part, un revirement récent de la jurisprudence permet désormais au salarié tombé malade pendant ses congés payés de reporter ses jours de congés. Ces modifications s'inscrivent dans un contexte de mise en conformité de la réglementation française avec le droit de l'Union européenne, qui vise à protéger le droit au repos des travailleurs et à garantir l'effectivité des congés payés, même en cas d'arrêt maladie. Elles sont particulièrement importantes pour les employeurs du secteur viticole, où les contraintes de saison et d'organisation du travail rendent la gestion des congés plus complexe. Comprendre ces évolutions est donc essentiel afin d'assurer le respect des droits et obligations de chacun en matière de congés payés.

RAPPEL DU CADRE DES CONGÉS PAYÉS

Chaque salarié acquiert des congés payés à raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé, soit 30 jours ouvrables par an pour une année complète de travail. Ces congés visent à permettre au salarié de bénéficier d'une période

de repos annuelle tout en percevant sa rémunération habituelle. La période de référence pour le calcul des congés payés est généralement fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, bien que des conventions collectives puissent aménager cette période. Les congés doivent en principe être pris au cours de l'année suivante, selon un planning défini par l'employeur, en concertation avec le salarié.

LES DROITS AUX CONGÉS PAYÉS SE CUMULENT PENDANT LES CONGÉS D'ARRÊTS MALADIE

Il y a encore peu, le Code du travail subordonnait le droit à congés payés à l'exécution d'un travail effectif. Ainsi, les périodes d'arrêt de travail d'origine non professionnelle ne permettaient pas au salarié de cumuler des droits à congé payé. Mais cela n'était pas conforme au droit européen qui reconnaît les congés payés comme un droit fondamental, et ne fait aucune distinction entre les salariés absents pour cause de maladie et ceux ayant effectivement travaillé durant la période de référence servant au calcul des congés payés. La loi du 22 avril 2024 a modifié le Code du travail et, désormais, tout arrêt



“ Le salarié en arrêt de travail pour cause de maladie pendant sa période de congés payés peut reporter ses congés à une période ultérieure ”

NATHALIE TOURRETTE ET MATTHIEU CHIREZ, avocats, experts du droit vitivinicole au sein du cabinet JP Karsenty & Associés

maladie ouvre droit à congés payés puisque toute période d'arrêt lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou encore à un accident ou une maladie non professionnels, est considérée comme une période de travail effectif (article L. 3141-5 du Code du travail).

POSSIBILITÉ DE REPORTER SES CONGÉS À UNE PÉRIODE ULTÉRIEURE EN CAS DE MALADIE

Le droit européen opère également une distinction entre la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, et la finalité du droit au congé de maladie qui est accordé afin que le salarié puisse se rétablir d'une maladie. Or, la législation française ne permet pas de garantie que les salariés qui tombent malades pendant leur congé annuel puissent

recupérer après ces jours de congés.

La Cour de cassation a récemment fait une application de cette distinction en jugeant que le salarié qui est mis en arrêt de travail pour cause de maladie pendant sa période de congé payé, a le droit de reporter à une période ultérieure les jours de congé pendants lesquels il était en arrêt maladie (Cass. Soc, 10 septembre 2025, n° 23-22.732). La Cour suprême a donc mis le droit français en conformité avec le droit européen. Pour bénéficier de cette possibilité, le salarié doit cependant notifier l'arrêt maladie à son employeur, afin que ce dernier puisse organiser la reprise des congés et comptabiliser correctement les droits acquis. En effet, si les congés ne sont pas repris à une autre période, ils devront être payés par l'employeur.

Il s'agit donc de deux évolutions importantes du droit social et leur mise en œuvre obéit à des règles spécifiques qu'il convient d'appréhender avec un professionnel du droit. 