HÔPITAL DE MOZE

Flash infos CGTMoze

Octobre 2023 N°1

Congés payés et arrêt maladie
L'état condamné en cassation !

Et oui, la maladie n'est pas du repos !

C'est le Droit Européen qui doit s'appliquer dans ce domaine.

Les salariés en arrêt de travail pour maladie étaient privés de congés payés en raison de la rédaction de l'Article L.4143 du Code du travail stipulant : « le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de *travail effectif* chez le même employeur ».

En exigeant que le travail soit « effectif » la loi française prive le salarié qui ne peut pas travailler, puisqu'il est malade, de ses congés pendant la maladie.

Or, ce texte est contraire, non seulement au droit européen mais également à la jurisprudence de le Cour de Justice de l'Union Européenne qui s'est prononcée précisément sur la question (CJUE 24/01/2012, Dominguez C282/10.20). *« Le droit aux congés annuels ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé ».*

Le 13 septembre dernier, la Cour de Cassation décide de ne pas appliquer la loi française et d'accorder des congés payés au salarié en arrêt maladie.

Le salarié a désormais droit à des congés payés !

L'acquisition des Congés payés en arrêt maladie non professionnelle

La Cour de Cassation considère que les salariés en arrêt maladie auront droit à des congés payés sur leur période d'absence même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.

A noter : Notre convention collective est plus favorable que le Code du travail.

Article 09.02.3 CCN 51 – Réduction de durée des congés.
Par dérogation à la disposition édictée au dernier alinéa de l'Article 09.02.1(1) ci-dessus, les trente premiers jours d'absence consécutifs ou non (pendant la période de référence(2)) justifiée par la maladie ne réduisent pas la durée du congé payé.

(1) Article 09.02.1 CCN 51 dernier alinéa - Calcul des congés
Hormis dans les cas prévus à l'Article 09.02.2 de la présente convention, la durée du congé est – en cas de suspension du contrat de travail-réduite prorata temporis.

(2) La période de référence des congés payés est comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Exemple : la période de référence des congés payés en 2023 est fixée di 1er juin 2022 au 31 mai 2023.

L'acquisition illimitée de congés payés en arrêt maladie professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle).

Le même jour, la Cour de Cassation se conforme au droit de l'Union Européenne dans un autre arrêt et a jugé qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le calcul des droits à congés payés n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail.

Ce que dit le droit français : La période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle est assimilée à du temps de travail effectif pour une période limitée à une durée ininterrompue d'un an (c. trav. art. L.3141-5). Si un tel arrêt de travail se prolonge, le salarié n'acquiert plus de droits à congés payés.

Cela est contraire à la directive européenne et à la charte des droits fondamentaux de l'UE qui ne prévoient pas de limite d'un an pour l'acquisition des congés. La Cour de cassation a ainsi décidé d'écarter l'application de l'article L.3141-5 du code du travail permettant ainsi l'acquisition des droits à congés payés pour toute la durée de l'arrêt de travail (cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-17638)

Pour les victimes d'un accident du travail ou de maladies professionnelles, il est désormais possible de réclamer ce droit au-delà de cette première année d'absence au travail. « …en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an ».

Report de congés payés en congé parental d'éducation

Depuis 2004, la Cour de cassation considérait que lorsqu'un salarié prenait un congé parental sous la forme de congé total, celui-ci perdait les congés payés acquis avant le congé après la clôture de la période de prise des congés payés (cass. soc. 28 janvier 2004, n°01-46314).

Dans une troisième affaire jugée le 13 septembre 2023 (cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-14043), la Cour de cassation opère un revirement et déclare que lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit à congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Contrairement aux deux revirements précédents, celui-ci porte sur le report des congés payés acquis avant le congé parental et pas sur l'acquisition de congés payés pendant le congé parental.

Un salarié n'acquiert donc toujours pas de congés payés pendant un congé parental d'éducation pris sous la forme d'un congé total ce qui est conforme au droit européen (CJUE 4 octobre 2018, aff. C-12/17).

La loi d'adaptation au droit de l'union européenne a inséré dans le code du travail une disposition selon laquelle « le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental » (c. trav. art. L.1225-54).

Cette disposition n'est entrée en vigueur que le 11 mars 2023, mais cette évolution jurisprudence pourra désormais être invoquée par les salariés à l'appui de contentieux pour des faits antérieurs au 11 mars 2023.

Des décisions qui ouvrent la voie à la rétroactivité

Autre décision rendue par la Cour de Cassation, ce 13 septembre 2023, la non-prescription des congés-payés en cas d'impossibilité de les prendre imputable à l'employeur.

La prescription représente le délai au-delà duquel il n'est plus possible d'intenter une action en justice.

L'arrêt stipule « la prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement ce droit ».

Dans le cas contraire, le salarié peut réclamer son indemnité de congés payés, quelle que soit la période à laquelle ils remontent, puisque le délai de prescription n'a pas débuté.

Si le salarié est empêché de prendre ses congés par son employeur, la durée de prescription ne s'applique pas. Le salarié peut désormais demander une indemnité pour congés payés non pris même au-delà de la prescription de trois ans habituellement applicables aux arriérés de salaire. La rétroactivité est donc totale dans ce cas.

Et maintenant ?

Grâce au combat juridique portait depuis de nombreuses années, par la CGT et ses syndicats, ces décisions obtenues sont une grande victoire pour les travailleurs.

Elles s'appliquent de droit et s'imposent à votre employeur avec une obligation de se conformer à ces jurisprudences.

Notre organisation syndicale a envoyé un courrier à la direction, en date du 23 octobre pour lui demander une régularisation de vos droits à congés payés avec effet rétroactif.

Vous avez été en arrêt pour une maladie non professionnelle, pour un accident du travail de longue durée, vous avez perdu des congés payés… idem lors de la prise d'un congé parental…

Désormais, vous pouvez les récupérer ! Que ce soit l'année dernière ou il y a dix ans, à l'hôpital de Moze ou un précédent employeur…

Il est temps de rétablir vos droits !

Nous vous invitons à vous rapprocher de votre délégué syndical CGT (David) pour être accompagné dans cette démarche.

SYNDICAT CGT HÔPITAL MOZE

la cgt — SANTÉ ET ACTION SOCIALE

Une force à vos côtés

Adhérer à la CGTMoze : c'est être informé, conseillé et surtout défendu…

Pour être plus fort, j'adhère à la CGTMoze

NOM : …… Prénom : ……

Adresse : ……

Code postal : …… Ville : ……

Tél portable : …… Tél fixe : ……

Mail : ……

Profession : ……

Je souhaite des renseignements pour me syndiquer à la CGTMoze.

Bulletin à remettre à un(e) militant(e) CGT de votre connaissance ou à déposer dans la boite aux lettres du syndicat CGT située dans le hall des vestiaires.

Syndicat CGT Hôpital de Moze – 295, rue du Docteur Tourasse 07320 SAINT AGREVE
cgtmoze@gmail.com – 07.49.07.09.43 - www.cgt-hopital-moze.fr