



## Défense des salariés : la question de la semaine

Publié le 21/07/2023 à 06:18 dans [Comité social et économique \(CSE\)](#).

Temps de lecture : 3 min [Défense des salariés](#)

**Il n'est pas toujours simple de répondre à toutes les questions des salariés en droit du travail. Pour vous aider, nous mettons à votre disposition des questions-réponses courtes et essentielles. Cette semaine nous vous parlons de la maladie pendant les congés.**

### De multiples questions-réponses pour vous aider

Pour vous permettre d'être à l'aise quelle que soit la situation, les Editions Tissot vous proposent une base unique de plus de 1000 questions/réponses en droit du travail dans un langage clair et accessible à tous. Elles sont rassemblées dans la documentation « [Les représentants du personnel et la défense des salariés](#) ».

Chaque semaine nous sélectionnons une question extraite de cette documentation et que vous pouvez découvrir dans cet article. Attention, le thème de la question est régulièrement changé. La réponse ci-dessous ne reste donc accessible en ligne que quelques jours.

### La question de la semaine : en cas d'arrêt maladie pendant ses vacances, le salarié peut-il revenir travailler après la date de retour initialement fixée ?

Si le salarié tombe malade pendant ses vacances, il est considéré au regard de l'entreprise comme étant en congés et non en arrêt maladie.

En conséquence, la maladie ne suspend pas le cours des congés.

Sauf accord de l'employeur ou disposition conventionnelle contraire, le salarié ne peut ni prolonger ses vacances de la durée de sa maladie, ni prétendre à un reliquat de congés. Il doit reprendre son travail à la date prévue.

S'il ne reprend pas son travail à l'issue de ses congés payés, il doit adresser un certificat médical à son employeur prescrivant un arrêt de travail. À défaut, il commet une faute pouvant constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

De nombreuses conventions collectives prévoient un régime plus favorable : prise des congés à une date ultérieure ou paiement d'une indemnité compensatrice.

Il faut toutefois savoir que le droit français est contraire à une directive européenne. Selon le droit européen, le salarié malade pendant ses congés payés ne les perd pas et doit pouvoir les reporter ultérieurement à une date fixée en accord avec son employeur. En effet, la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, ce qui n'est pas le cas lorsqu'il est malade.

Cependant, la directive n'a pas d'effet direct en droit français. Elle ne peut pas être invoquée par un salarié contre un employeur afin de bénéficier de l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie. Pour cela, la directive doit être transposée en droit français. Il faut donc s'attendre à des évolutions législatives sur le sujet.

### Intervention des représentants du personnel

Lorsqu'un salarié est en désaccord avec l'employeur sur le report de ses congés pour maladie, il peut faire appel aux représentants du personnel pour le conseiller et intervenir auprès de l'employeur. Ceux-ci peuvent informer l'employeur de la position européenne. Ils peuvent aussi conseiller au salarié d'engager une action en responsabilité contre l'État pour non-transposition de la directive pour obtenir des dommages et intérêts.

Vous trouverez également dans la documentation « [Les représentants du personnel et la défense des salariés](#) » les textes officiels en rapport avec la thématique.

**Newsletters** L'actualité en représentation du personnel