



Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie - Cour de Cassation

Fiche pratique publié le 26/02/2024, vu 497 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Quel est l'impact des réformes sur les congés payés en cas de maladie pour salarié et employeurs.

Contexte actuel du droit du travail

La question de l'acquisition des droits à congés payés pendant les périodes d'arrêt pour maladie des employés se pose avec acuité dans le paysage juridique français actuel. Cette problématique, qui touche autant les employeurs que les employés, nécessite une réflexion détaillée, notamment en raison des changements récents dans la jurisprudence et la législation.

Cadre légal et évolution

Le droit du travail en France, influencé par les normes européennes, a subi des changements majeurs concernant les droits des employés en arrêt maladie. Les jugements récents de la Cour de cassation ont établi que les périodes de maladie ne doivent plus limiter l'accumulation de droits à congés payés, couvrant tous les motifs d'arrêt, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles. La loi actuelle autorise les employés à accumuler leurs droits à congés sans être restreints par une limite annuelle, et prévoit le report des congés non pris en raison de l'arrêt maladie.

Conséquences pour les entreprises

L'alignement du droit du travail français sur les standards européens, bien qu'avantageux pour les employés, présente des défis financiers pour les entreprises. La capacité des employés en arrêt maladie à cumuler des congés payés, même de façon rétroactive, nécessite une révision de la gestion des ressources humaines et des finances par les entreprises. La période de prescription de trois ans pour ces droits, dépendant des mesures prises par l'employeur, souligne l'importance d'une conformité stricte avec les normes européennes.

Position du Conseil Constitutionnel

[Le Conseil Constitutionnel a rendu une décision le 8 février 2024](#) concernant les droits à congés

payés durant les arrêts pour maladies non professionnelles. Malgré l'alignement des décisions de la Cour de cassation avec le droit européen, le Conseil a décidé que ces arrêts n'ouvrent pas droit à congés payés, distinguant ainsi les maladies professionnelles des non professionnelles sans porter atteinte aux droits des employés.

Conclusion et perspectives

La décision du Conseil Constitutionnel, tout en confirmant la conformité des règles actuelles avec la Constitution, laisse un écart avec le droit européen. Le gouvernement est désormais attendu pour clarifier la législation française, en tenant compte des normes européennes et des décisions judiciaires récentes.

Les entreprises attendent cette clarification, conscientes des implications financières. Les propositions du Premier ministre devant le Conseil constitutionnel suggèrent des ajustements législatifs à venir, soulignant l'importance d'un dialogue social pour intégrer ces changements de manière équilibrée, en préservant à la fois les droits des employés et la stabilité financière des entreprises.

Guide pratique pour les employeurs

Mise à jour des politiques internes

Les employeurs doivent réviser leurs manuels et politiques RH pour refléter les nouvelles lois, en s'assurant que les règles sur les congés payés en cas d'arrêt maladie sont bien communiquées. Des formations doivent être organisées pour les managers et les équipes RH.

Systemes de suivi et gestion

Il est crucial d'adopter des systèmes de gestion des absences permettant un suivi précis des arrêts maladie et des droits à congés accumulés, ainsi que de mettre en place des canaux de communication clairs avec les employés sur leurs droits et procédures.

Procédures de demande et validation

Les employeurs doivent établir des procédures standardisées pour la demande et la validation des congés payés accumulés durant un arrêt maladie, et instaurer un système de révision régulière des demandes pour assurer leur conformité.

Dialogue social et bien-être

Il est essentiel d'engager le dialogue avec les représentants des employés et de fournir des ressources pour soutenir le bien-être des employés en arrêt maladie, facilitant ainsi leur réintégration.

Impact sur le bien-être des employés

Bien-être physique et psychologique

La possibilité d'accumuler des congés payés pendant un arrêt maladie favorise une récupération complète et réduit le stress et l'anxiété des employés, contribuant à leur bien-être physique et psychologique.

Fidélisation et attraction des talents

Des politiques de congés équitables renforcent la fidélisation des employés et constituent un atout majeur pour attirer des talents, en reflétant l'engagement de l'entreprise envers le bien-être de ses employés.

Analyse économique

Coûts et gestion financière

Bien que l'accumulation de congés payés en cas d'arrêt maladie puisse sembler augmenter les coûts à court terme pour les entreprises, les avantages à long terme en termes de réduction de l'absentéisme, d'amélioration de la productivité et de fidélisation des employés offrent une perspective économique positive.

En adoptant une approche stratégique, les entreprises peuvent non seulement se conformer aux nouvelles réglementations mais aussi en tirer un avantage concurrentiel, en bâtissant une culture d'entreprise centrée sur le bien-être et l'engagement des employés.

Avantages à long terme et productivité

L'investissement dans le bien-être des employés à travers des politiques de congés adaptées se traduit par une baisse significative de l'absentéisme sur le long terme. Les employés pleinement rétablis retournent au travail avec une énergie renouvelée, ce qui se répercute positivement sur leur productivité et la qualité de leur travail.

Fidélisation des employés et coûts de rotation

Les politiques de congés justes et bienveillantes cultivent la loyauté des employés, réduisant ainsi les coûts liés au turnover. Le coût de recrutement et de formation de nouveaux employés peut être considérablement réduit en maintenant un taux de fidélisation élevé. De plus, une politique de congés attrayante joue un rôle crucial dans l'attraction de talents qualifiés, renforçant la compétitivité de l'entreprise sur le marché.

Conclusion de l'analyse économique

Bien que l'introduction de droits à congés payés durant les arrêts maladie puisse initialement sembler augmenter les dépenses pour les entreprises, les bénéfices à long terme en termes de réduction de l'absentéisme, d'augmentation de la productivité et de fidélisation des employés présentent des avantages économiques substantiels. En adoptant une vision à long terme et en mettant en œuvre des stratégies de gestion des ressources humaines alignées sur ces nouvelles réglementations, les entreprises peuvent non seulement respecter la législation mais également améliorer leur performance globale et leur image de marque employeur.

En conclusion, l'évolution des droits à congés payés en cas de maladie représente un défi mais aussi une opportunité pour les entreprises. En prenant des mesures proactives pour s'adapter à ces changements, en investissant dans le bien-être de leurs employés et en adoptant une approche stratégique de la gestion des ressources humaines, les employeurs peuvent non seulement se conformer aux exigences légales mais aussi renforcer leur compétitivité et leur attractivité en tant qu'employeur de choix.

[Le Bouard Avocats](#)