

NOTE TECHNIQUE

L'article 38 de la Convention collective fixe le terme de la période de prise des congés au 30 avril de chaque année. A cette date, tous les congés doivent être soldés.

Ainsi, les congés payés 2011, c'est-à-dire ceux acquis du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011, sont à prendre du 1^{er} mai 2011 au 30 avril 2012. Les congés non soldés à cette date sont en principe perdus.

Néanmoins, lorsqu'ils ne sont pas soldés au 30 avril, il convient de distinguer ceux qui ne sont pas pris du fait du salarié, et ceux qui ne le sont pas du fait de l'employeur.

I - Les congés non pris du fait du salarié

Dans le cas où le salarié n'a pas pu prendre effectivement tout ou partie de ses congés avant le 30 avril, la jurisprudence considère que les congés sont perdus.

Par conséquent :

- ces congés ne sont pas reportés de plein droit,
- et le salarié ne peut pas obtenir une indemnité compensatrice de congés payés.

Autrement dit, les congés qui n'ont pu être pris du fait de l'absence du salarié, indépendamment de la volonté de l'employeur, sont perdus et ne donnent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice de congés non pris.

Toutefois, afin d'éviter de les perdre, le salarié peut décider de les placer sur un compte épargne temps. A ce titre, la circulaire Ucanss n°42-04 du 31 décembre 2004 relative au compte épargne temps précise que « *L'article 3 du texte [Protocole d'accord du 1^{er} mars 2004] prévoit que les modalités d'alimentation du compte sont définies chaque année par le salarié, en tout état de cause avant le 31 mars* ». A noter qu'il est loisible à l'employeur de déterminer une ou plusieurs autres dates.

A - Le cas particulier des congés non pris du fait de la maternité ou de l'adoption

La loi n°2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a inséré un nouvel alinéa à l'article L. 3141-2 du Code du travail qui dispose que « *Les salariés de retour d'un congé de maternité ou d'adoption visé à l'article L. 122-26 ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise* ».

Dès lors, même si le salarié, de retour d'un congé de maternité ou d'adoption et du congé visé à l'article 46 de la Convention collective, reprend ses fonctions après le 30 avril, les congés annuels ne peuvent être perdus.

Autrement dit, le salarié qui est absent au titre des articles 45 ou 46 au 30 avril peut bénéficier d'un report de congés sur l'exercice suivant.

A contrario, le salarié qui est en congé parental au 30 avril ne peut bénéficier d'un report.

Le droit au report concerne tous les congés annuels, à savoir les congés principaux, (dont les 3 jours congés mobiles) ainsi que les congés supplémentaires (fractionnement, enfant à charge, ancienneté,...).

B - Le cas particulier des congés non pris en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

La Cour de cassation, dans un arrêt du 27 septembre 2007 (n°05-44312) a décidé « *que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail* ».

Dès lors, le salarié qui se trouve dans l'incapacité de solder ses congés au 30 avril du fait d'une suspension du contrat au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle pourra voir son solde reporté à son retour.

Pour la Cour de cassation, le principe du report des congés doit également s'appliquer si le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail (Cass. soc. du 16 février 2012, n°10-21300).

Compte tenu de la position prise par les juges du fond sur les accidents de travail, il semble opportun d'étendre le principe du report en cas de rechute d'une maladie professionnelle.

C - Le cas particulier des congés non pris du fait d'une maladie simple

Par un arrêt du 24 février 2009 (n°07-44.488), la Cour de cassation a étendu sa jurisprudence sur la possibilité de report des congés payés non pris aux cas d'absences pour maladie d'origine non professionnelle (circulaire Ucanss n°025-09 du 27 mai 2009).

Elle considère que lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par la Convention collective en raison d'absences liées à une maladie non professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

D - La limite du report dans le temps – exemple chiffré

Lorsque les congés sont reportés du fait d'une des absences citées plus haut, le solde doit être pris sur l'exercice de reprise du travail.

- Exemple : Absence pour congé maternité

Une salariée est en congé maternité du 1^{er} mars 2012 au 15 juin 2012.

Du fait de son congé maternité, elle n'a pas pu solder ses 10 jours de congés payés 2011 au 30 avril 2012 (acquis du 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011 à prendre du 1^{er} mai 2011 au 30 avril 2012).

Le solde des 10 jours de congés 2011 doit être reporté sur l'exercice suivant. La salariée devra les prendre à compter de la date de son retour au travail jusqu'au 30 avril 2013.

II - Les congés non pris du fait de l'employeur

Le principe veut que lorsque les congés ne sont pas pris du fait de l'employeur, le salarié doit bénéficier d'un report. Une indemnisation est envisageable si les deux parties en conviennent.

Cela étant, en cas de contentieux, il s'avère que l'impossibilité de prendre des congés du fait de l'employeur peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié (Cass.soc. du 27 septembre 2006, n°04-47431).

En d'autres termes, le salarié qui n'a pas pris son congé ne peut prétendre à la réparation du préjudice qui en est résulté que si l'impossibilité d'exercer son droit a été le fait de l'employeur.

En cas de litige, c'est au salarié d'apporter la preuve qu'il n'a pu prendre ses congés par la faute de son employeur (Cass. soc. du 14 juin 2004, n°02-43.575).