



Entreprise / administration

Adresse

*Lettre recommandée avec avis de réception / mail*

Objet : régularisation des droits à congés

Madame, Monsieur (le ou la DRH ou autre)

Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529, n° 22-11.106 et 22-14.043), la Cour de cassation a mis en conformité de droit national avec le droit de l'Union européenne. En effet, cela fait vingt ans que le droit français est erroné. Plus précisément, la Cour de cassation a jugé que :

**1/ TOU-TE-S LES TRAVAILLEUR-SE-S dont la relation de travail est suspendue en raison d'une maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou pas, continuent à acquérir des droits à congés payés durant cette période.**

Cela vaut pour les congés payés qu'ils soient légaux ou conventionnels, comme par exemple le droit à des congés payés exceptionnels pour les personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés. Cependant cela ne vaut pas pour les congés non payés, tel que le congé sans solde ou l'année sabbatique.

2/ Les congés payés acquis avant le congé parental d'éducation doivent être reportés et ce même si la période annuelle est passée. Devenir parent ne peut aboutir à une perte de ses droits.

3/ **L'acquisition de congés payés en raison d'une maladie ou d'un accident professionnel n'est pas limitée à un an.** Un-e travailleur-euse dont la relation de travail est suspendue par un arrêt de travail, continue à acquérir des droits à congés, et ce jusqu'à la fin de la suspension de sa relation de travail, sans limite de durée.

4/ **Le délai de prescription pour faire cette demande de congé payé débute à partir du moment où l'employeur a permis au/à la travailleur-euse de prendre ses congés.** À défaut, le délai n'a pas commencé, le chronomètre reste à zéro !

Toutefois, encore aujourd'hui, la France ne respecte pas toutes les lois européennes pourtant obligatoires. **Dans le cas présent, le droit de l'Union Européenne prime sur le droit national Français. Tout employeur est donc dans l'obligation d'appliquer la directive 2003/88/CE ainsi que la jurisprudence de la Cour de justice de l'union européenne.**

En ce sens, si le ou la travailleur-se est placé-e en arrêt de travail par un médecin durant un congé payé, il ou elle ne consomme pas son congé car un-e travailleur-euse ne se repose pas pendant qu'il/elle est malade. Lorsqu'on est malade on est en convalescence. Par conséquent, conformément au droit de l'Union Européenne, l'employeur doit permettre le report des congés payés au cas où le/la travailleur-euse serait placé-e en arrêt de travail par un médecin durant ses congés payés (CJUE, 21 juin 2012, affaire 78/11).

Ces décisions sont rétroactives et elles s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés conventionnels.

**Nous vous précisons que ces jurisprudences doivent s'appliquer de façon immédiate à tou-te-s les travailleuses et travailleurs de l'entreprise.**

Nous vous sollicitons afin que vous rendiez effectifs ces droits dans l'entreprise, et que vous informiez les travailleuses et travailleurs concerné.es des régularisations qui leurs sont dues au titre de leurs congés légaux et conventionnels.

Dans l'attente d'une réponse dans les plus brefs délais, pour que tous et toutes puissions bénéficier de nos droits, veuillez agréer **Madame,Monsieur.....**, nos sincères salutations

**Pour LAB**

**Nom de la délégué-e**

Copie à : Syndicat LAB : 10 place Sainte Ursule – 64100 Bayonne – [baiona@lab.eus](mailto:baiona@lab.eus)

Copie à : DDETS d'Anglet – Esplanade de l'Europe – 64600 Anglet