

Une salariée a droit au report de ses congés annuels en cas de congé maternité

L'arrêt N°2-42405 de la Cour de Cassation du 2 juin 2004 a indiqué le principe selon lequel les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé de maternité. Ainsi, l'employeur ne peut mettre le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.

Cette décision s'appuie sur l'arrêt C-342/01 de la CJCE – Cour de Justice des Communautés Européennes – du 18 mars 2004 – Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA – qui avait précisé le droit au report des congés annuel lorsque la salariée était en congé maternité.

En effet, pour la CJCE, les congés payés correspondent à un repos effectif dans un souci de protection de la santé et de la sécurité du travailleur alors que le congé de maternité vise à protéger la condition biologique de la mère au cours de sa grossesse et ses rapports avec l'enfant après son accouchement.

Le report des congés annuels en cas de maladie dans le secteur privé et public

La Décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 20 janvier 2009 affaires C-350/06, Gerhard Schultz-Hoff, et C-520/006, Stringer – a précisé que les dispositions législatives françaises dans la fonction publique relative à la prescription des congés annuels payés étaient incompatibles avec l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.

Pour les salariés de droit privé, l'arrêt de la Cour de Cassation N° 07-41446 du 3 février 2010 s'était déjà prononcé sur l'obligation du report des congés annuels en cas de maladie en vertu de la même Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

L'instruction DGOS/RH3/DGCS/2013/356 du 1er octobre 2013 a indiqué le principe du report obligatoire des congés annuels non pris par un agent de la fonction publique hospitalière en cas de congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et congé parental.

Ainsi, il est illégal qu'un employeur privé ou une administration publique décide de priver un salarié ou un agent titulaire, stagiaire ou contractuel de droit public, de la possibilité de prendre ses congés annuels non pris, s'il a été placé en congé maladie, en accident du travail, en maladie professionnelle ou en congé de maternité sur la fin de la période de référence.