

SAVEZ-VOUS QUOI FAIRE SI VOTRE SALARIÉ EST EN ARRÊT MALADIE PENDANT SES VACANCES ?

Après un premier épisode dont tout le monde se souvient et qui permet au salarié malade d'acquérir des congés payés, les juges français continuent de s'aligner sur les règles européennes auxquelles la France est soumise. Une évolution qui impacte directement vos pratiques RH et paie.

- **Le droit au report**

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il doit obtenir la « suspension de ses vacances » afin d'être placé en arrêt maladie. Par conséquent, il bénéficie du report des jours de congés payés qui n'ont pas pu être pris de ce fait. Ce report est de droit à condition que le salarié vous envoie un arrêt de travail.

 **Cet arrêt de travail doit permettre de porter à votre connaissance les dates de début et de fin de l'arrêt maladie en vue de déterminer le nombre de jours de congés reportés.**

Le salarié étant en arrêt maladie et non plus en congé, un maintien de salaire peut être dû. Ce changement de statut peut donc représenter un coût supplémentaire.

- **Pouvez-vous imposer la prise des jours reportés immédiatement après l'arrêt maladie ?**

Si vous êtes tout à fait libre de fixer les nouvelles dates des congés reportés, vous devrez néanmoins respecter un délai de prévenance d'au moins 1 mois. Autrement dit, pour imposer un départ en congés le 1^{er} septembre, vous devez informer le salarié au plus tard le 31 juillet.

Certaines situations restent incertaines et doivent être étudiées au cas par cas. Il en va ainsi de l'octroi des jours de fractionnement, ou encore lorsque le salarié ne peut pas bénéficier de 12 jours ouvrables consécutifs au titre du congé principal.

Les nouvelles règles peuvent être confuses tant elles peuvent changer de vos habitudes, n'hésitez pas à vous faire accompagner de votre expert-comptable et évitez les litiges avec vos salariés malades !