

NOTE EXPLICATIVE DROIT A CONGES ET PERIODES D'INACTIVITE PROFESSIONNELLE

CONCERNE LES TRAVAILLEURS DE TOUTES LES ENTREPRISES RELEVANT DU CHAMP FEDERAL DE LA FAPT

EN BREF

SITUATION : cas des personnes s'étant vu retirer des congés du fait de périodes « inactives » qu'elles soient courtes ou longues (dont arrêt maladies AT/MP ou pas)

DROITS A RECLAMER : les congés payés, les congés conventionnels comme les RTT ...qui n'ont pu être pris par le salarié car retirés par l'employeur (à réclamer sous forme de jours ou d'indemnités selon que l'on est en poste ou hors de l'entreprise)

RETROVISEUR (sur quelle période en arrière peut-on réclamer ces congés retirés ?) un certain nombre d'années que l'on soit encore en poste ou hors de la société...en effet si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congés, le délai de prescription ne peut commencer à courir !

REPORT POSSIBLE DE LA PRISE DE CONGES : en cas de période longue inactive, possibilité de reporter les droits à congés non pris sur une certaine période



Table des matières

1	LE CONTEXTE : ARRETS MALADIE ET DROIT AUX CONGES PAYES NE FAISAIENT PAS BON MENAGE.....	3
1.1	DROIT A CONGES PAYES SELON LE DROIT FRANCAIS	3
1.2	DROIT A CONGES PAYES SELON CONCEPTION EUROPÉENNE	4
1.3	MAUVAISE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPENNE PAR L'ETAT FRANÇAIS : BLOCAGE DE L'APPLICATION DU TEXTE EUROPEEN.....	4
1.4	EXCEPTIONS A LA NON APPLICATION DU DROIT EUROPEEN.....	5
2	QUELLES SONT LES PERIODES D'INACTIVITE POUVANT DONNER LIEU A OCTROI DE CONGES ?	6
3	QUELS SONT LES TYPES DE CONGES A RECLAMER ?.....	7
4	REPORT POSSIBLE DES CONGES AU DELA DES PERIODES D'INACTIVITE.....	7
5	JUSQUE QUELLE PERIODE EN ARRIERE PEUT-ON RECLAMER ?.....	9
6	QUI PEUT DEMANDER A RECUPERER DES CONGES ? SITUATIONS VISEES.....	10
6.1	SALARIES ET FONCTIONNAIRES CONCERNES.....	10
6.2	CAS DES MI-TEMPS THERAPEUTIQUES.....	10
6.3	AUTRES SITUATIONS VISEES.....	12
7	REACTIONS DU PATRONAT.....	12



1 LE CONTEXTE : ARRETS MALADIE ET DROIT AUX CONGES PAYES NE FAISAIENT PAS BON MENAGE

La cour de cassation a rendu des arrêts en [septembre 2023](#) qui sonnent la « fin de la partie » sur le sujet.

1.1 DROIT A CONGES PAYES SELON LE DROIT FRANCAIS

Il s'agit du droit à l'acquisition de congés payés légaux, soit les 5 semaines de congés payés gagnées au travers de luttes.

POUR LES SALARIES

Selon la rédaction du code du travail ([L3141-3](#) et suivants), le droit à congés payés se trouve neutralisé en cas de périodes inactives telles que les arrêts maladie sauf périodes mentionnées précisément comme le congé maternité ou les arrêts maladie liés à des AT/MP, ainsi que d'autres périodes (voir tableau ci-après)

-) conditionnalité du droit à l'acquisition de congés payés au fait d'avoir effectué un temps de travail effectif : **2,5 jours de CP/ mois de travail effectif**

POUR LES FONCTIONNAIRES

Pour une année de service accompli, **du 1er janvier au 31 décembre**, il y a un droit à congé annuel rémunéré d'une durée égale à **5 fois le nombre de jours travaillés par semaine/** aux obligations hebdomadaires de service : cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts¹.

- Article [L621-1](#)
- [Décret n°84-972](#) du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat.

CONDITIONNALITE DE DROITS A CONGES A UNE PERIODE DE TRAVAIL EFFECTIF (salié) / SERVICE EFFECTIF (fonctionnaire)

Il y a des « périodes inactives » qui sont considérées comme du temps de travail effectif et donnent donc droit à congés PAYÉS. (voir 2 ci-après)

CEPENDANT, les arrêts maladie (hors AT/MP) ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif

CONSEQUENCE

En cas d'arrêt maladie (hors AT/MP), les congés qu'ils soient conventionnels ou payés étaient défalqués au prorata de cette absence.

¹ Cela induit que les temps partiels voient leurs congés proratisés ce qui n'est déjà pas conforme au droit européen et les place en inégalité par rapport aux salariés où le code du travail indique bien qu'ils ont les mêmes droits à congés qu'un temps plein.



Cette rédaction du droit aux congés payés (et donc du droit au repos) subordonné à du temps de travail effectif n'a jamais été validée par le Conseil Constitutionnel : d'où une question en cours sur la conformité à la constitution de cet article ([QPC du 24 octobre 2023](#) pendante).

La rédaction française des droits à congés s'oppose à un texte européen :

1.2 DROIT A CONGES PAYES SELON CONCEPTION EUROPÉENNE

Un texte de droit européen ([directive](#) « temps de travail ») est certes moins-disant que les luttes françaises en imposant un socle commun aux travailleurs au sein de l'Union Européenne de **4 semaines de congés payés** mais a une conception du temps de travail effectif différente de celle du code travail dans la mesure où il intègre les périodes d'arrêt des travailleurs pour des raisons indépendantes de leur volonté. Les arrêts maladie qu'ils soient d'origine professionnelle ou non sont donc considérés comme du temps de travail effectif pour la conception du droit au repos.

NB : cette conception européenne s'appuie sur la [convention n° 132](#) de l'OIT du 24/06/1970 concernant les congés annuels payés et non ratifiée par la France (article 5-4 : ... les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité, seront comptées dans la période de service).

1.3 MAUVAISE TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE EUROPEENNE PAR L'ETAT FRANÇAIS : BLOCAGE DE L'APPLICATION DU TEXTE EUROPEEN

PARTICULARITÉ D'UNE DIRECTIVE EUROPEENNE :

Elle ne s'applique pas directement dans l'Etat membre de l'UE

- il faut un acte de transposition par les processus législatifs de chaque Etat
- en application du B de l'annexe I de la directive, le délai de transposition était fixé au **23 mars 2005** pour ce droit à 4 semaines de CP.

CONSEQUENCE :

[En principe](#), le juge ne peut appliquer le droit européen directement dans des litiges, **ce qui faisait que les entreprises françaises n'appliquaient que le code du travail et pas la directive européenne.**

Pour tenter de faire bouger l'Etat à appliquer les textes européens, des actions en responsabilité à son égard « pour mauvaise transposition de la directive » ont été menées mais cela n'a pas suffi

-) action en responsabilité effectuée par un salarié (tribunal administratif de Clermont-Ferrand, 6 avril 2016, n° 1500608)

-) action en responsabilité engagée notamment par le CGT (juillet 2023, Cour

4



administrative de Versailles 10 000 euro d'indemnité versée à la CGT)

1.4 EXCEPTIONS A LA NON APPLICATION DU DROIT EUROPEEN

CAS 1 : conflit d'intérêt entre Etat employeur et Etat législateur (invocabilité de l'effet direct du texte européen)

Conditions :

- règle à invoquer doit être claire et non équivoque (comme la règle européenne des 4 semaines de congés payés)
- règle à invoquer à l'encontre des administrations publiques, entreprises publiques, délégataires de services publics

-) APPLICATION à La Poste, LBP, voire autres entreprises en charge de service public comme délégataire (cf viapost...au vu des mutualisations et sous-traitance interne Groupe LP)

CAS 2 : Charte des droits fondamentaux & Office du juge

Avant les arrêts de septembre 2023, la Cour de cassation avait déjà admis l'invocabilité de la directive comme dans des arrêts ultérieurs mais elle ne pouvait écarter le code du travail et devait, dans la mesure du possible, composer pour trouver une interprétation conforme au droit européen.

La nouveauté tient à ce que la Cour de cassation s'est appuyée sur la [charte](#) des droits fondamentaux de l'UE de 2009 qui prévoit également un droit à congés payés (article 31). La Charte a commencé à produire tous ses effets juridiques en même temps que le Traité de Lisbonne, **le 1er décembre 2009**.

Or la CJUE² a indiqué que cette charte avait un effet d'application direct : cela permet, même dans un litige entre un salarié et une entreprise de droit privé (sans mission de service public), d'écarter le droit français non conforme³.

La Cour de cassation s'est emparée de « ce point juridique » afin de ne plus être empêtrée dans une recherche de solution conforme au droit européen avec un texte français qui ne le lui permettait pas.

En écartant le droit français « non conforme », la Cour de cassation a ainsi ouvert les vannes quant aux congés « réclamables » (voir 3 ci-après).

La Cour de cassation « met ainsi un coup de pression » dans la mesure où cela fait depuis presque 10 ans qu'elle alerte l'Etat sur la mauvaise transposition de la directive et rien ne se passe.

² CJUE, gde ch., arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, [C-684/16](#).

³ CJUE 9/11/23 [C-271-22](#) : peu importe dorénavant que l'employeur soit public ou pas, effet direct



2 QUELLES SONT LES PERIODES D'INACTIVITE POUVANT DONNER LIEU A OCTROI DE CONGES ?

AU REGARD DU DROIT FRANÇAIS, PERIODES INACTIVES CONSIDEREES COMME DU TEMPS DE TRAVAIL/SERVICE EFFECTIF POUR LES DROITS A CP

Au-delà des périodes de congé maternité/paternité/d'adoption, les types de congés suivants donnent droits à congé :

Congés pour évènements familiaux (L622-1 et suivants pour fonction publique : ASA)	Salariés : article L3142-2 Fonctionnaires : article L622-1
Congé de solidarité familiale	Salariés : article L3142-12 Fonctionnaires : article L633-2
Arrêt maladie pour cause AT/MP (accident du travail/ maladie professionnelle)	Salariés : L3141-5-5° Fonctionnaires : L822-23

Si cela n'est pas écrit clairement dans le code du travail/ de la fonction publique, cela veut dire que la période inactive considérée n'ouvre pas droit à congés SAUF SI UN ACCORD COLLECTIF (branche/entreprise) prévoit des dispositions plus favorables.

AU REGARD DU DROIT EUROPEEN : différences avec le droit français

Le droit européen considère que **toute période d'inactivité pour une raison indépendante de la volonté du travailleur** ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congés payés :

- tous les arrêts maladie (qu'ils soient liés à un AT/MP ou pas) ne doivent pas avoir d'impact sur le droit à congés payés.
- le congé parental⁴ ne génère pas de droit à congé au regard du droit européen (mais permet le report des CP acquis au-delà de cette période) car « résulte de la volonté du travailleur de s'occuper de son enfant »
- La période d'activité partielle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif⁵
- La période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé SAUF si le salarié a exercé un autre emploi donnant droit à CP pendant cette période.⁶
- Congé maternité conventionnel & congé d'allaitement : à analyser si cela peut être considéré sous l'angle « indépendant » et discriminatoire

⁴ CJUE [C-12/17](#)

⁵ CJUE [C-385/17](#) point 28

⁶ CJUE [C-762/18](#)



3 QUELS SONT LES TYPES DE CONGES A RECLAMER ?

Initialement, au vu des textes européens, seules les 4 semaines de congés payés prévues par la directive étaient réclamables.

NOUVEAUTE : afin de sanctionner l'inactivisme de l'Etat afin de mettre en conformité le code du travail avec le texte européen, la Cour de Cassation a « ouvert les vannes » :

- Non seulement les congés payés jusqu'à 5 semaines peuvent être réclamés (et non pas seulement les 4 semaines de CP prévues par la directive européenne)
- Mais également tout autre congé conventionnel :
 - Les jours de fractionnement
 - RE, BONI pour La Poste
 - RTT
 - Jours octroyés au titre du fonctionnement des forfaits-jour
 - etc

POUR LES SALARIES QUI NE SONT PLUS DANS LA SOCIETE :

- Les personnes licenciées ou ayant changé de société dans laquelle ils se sont vus défalquer des droits à congés en raison d'un arrêt maladie, droits qu'ils n'ont pu prendre en raison de leur sortie de la société, peuvent demander une indemnisation financière

4 REPORT POSSIBLE DES CONGES AU DELA DES PERIODES D'INACTIVITE

POURQUOI UN REPORT ?

L'idée est que des droits à congés payés ont été acquis mais n'ont pas pu être exercés dans l'année de référence d'acquisition de ces droits en raison d'une période d'inactivité (maladie ou congé parental). En effet, sauf spécificités prévues dans un accord collectif, les congés doivent être exercés dans la période de référence afin de répondre à l'objectif du droit au repos.



EN PRATIQUE, un report limité

Le droit français limitait les possibilités de report des congés payés en raison d'arrêt maladie AT/MP à un an.

La question est de savoir si cette limite de 1 an est conforme au droit européen ?

La CJUE :

- a admis que le droit national pouvait prévoir un dispositif de perte de droits à congés payés, lorsque le délai écoulé, qui doit respecter certaines conditions, permet de considérer que la double finalité des congés payés (repos & détente) ne peut plus être atteinte et que les droits ne peuvent donc plus être utilement conservés⁷
- a admis qu'un **report de 15 mois** pouvait être conforme⁸
- **refuse de déterminer la durée de ce report possible car c'est à chaque Etat de définir cette durée**⁹, charge à la CJUE d'évaluer si cette durée est compatible avec le droit européen: « la détermination de cette durée relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et qu'elle incombe, par conséquent, à l'État membre concerné. En interprétant l'article 7 de ladite directive, la Cour ne peut qu'examiner si la durée de report fixée par l'État membre concerné n'est pas de nature à porter atteinte à ce droit au congé annuel payé. »

EN PRATIQUE, OU VONT ETRE STOCKES CES JOURS NON PRIS ?

En pratique, SOUS COUVERT QUE les entreprises/ l'Etat se mettent en conformité avec le droit européen, il reste à voir comment les RH vont « stocker » ces droits à congés pour qu'ils soient exerçables au retour de l'arrêt du salarié. Dans certaines sociétés, ces congés sont mis sur les comptes épargne temps.

⁷ CJUE 9/11/23 [C-271-22](#) : points 46 à 48

⁸ CJUE 22/11/11 [C-214/10](#) : points 43 et 44

⁹ CJUE 9/11/23 [C-271-22](#) : point 32 et CJUE [C-214-10](#) point 25



5 JUSQUE QUELLE PERIODE EN ARRIERE PEUT-ON RECLAMER ?

DUREE DE LA PRESCRIPTION : 3 OU 5 ANS

Les congés payés ayant une nature salariale sont soumis à la prescription applicable aux salaires¹⁰.

-) prescription quinquennale ou triennale, selon que les indemnités compensatrices de congés sont exigibles avant ou après l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

POINT DE DEPART DE LA PRESCRIPTION:

Quel est le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congé payé ? (à partir de quand le délai de 3 ou 5 ans commence à courir ?)

PRINCIPE :

La prescription commence à courir à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris¹¹.

EXCEPTION :

Si l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congés, le délai de prescription ne peut commencer à courir¹².

LIMITATION :

Une limite réside dans le fait que pour réclamer un droit, il faut que celui-ci existe ou ait existé sur la période pour laquelle on le réclame.

Or, la Charte sur laquelle s'appuie la Cour de Cassation est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2009.

Cela pourrait donc constituer une limite qui reste à confirmer par la Cour de cassation (si elle en a l'opportunité, cf point 7 réactions du patronat)

EXEMPLE :

Si pendant 10 ans, un employeur n'a pas mis en mesure un salarié d'exercer son droit, la prescription n'a pu commencer à courir et le salarié est en droit de venir réclamer des droits à congés qu'il a perdu 10 ans en arrière.

¹⁰ Soc, [14-15997](#)

¹¹ Soc, [12-17409](#)

¹² CJUE 22/9/22 [C-120/21](#)



6 QUI PEUT DEMANDER A RECUPERER DES CONGES ? SITUATIONS VISEES

6.1 SALARIES ET FONCTIONNAIRES CONCERNES

Les arrêts de la Cour de cassation sont applicables aux salariés de droit privé.

Le Conseil d'Etat n'a pas pour le moment « ouvert les vannes » concernant les fonctionnaires même s'il peut faire application strictement de la directive européenne (4 semaines de CP).

CEPENDANT, concernant LP et Orange, sur la base de l'égalité de traitement, il devrait pouvoir être demandé la même chose que l'on soit salarié ou fonctionnaire.

-) donc ne pas se limiter pour une demande concernant un fonctionnaire

6.2 CAS DES MI-TEMPS THERAPEUTIQUES

Attention, il est utile de rappeler qu'un salarié qui est à temps partiel et donc a fortiori un mi-temps thérapeutique ne peut voir ses congés réduits au prorata de sa présence du fait de l'égalité de traitement.

-) Ne pas confondre le sujet des droits à congé et celui du calcul de la rémunération !

Cela constituerait par ailleurs un acte discriminatoire puisque fondé sur l'état de santé du travailleur : cela a été rappelé par la Cour de Cassation dans ses arrêts de septembre 2023.

FOCUS LA POSTE

Extrait note RH de LP sur les mi-temps thérapeutiques des fonctionnaires

INSTRUCTION_2022_74

5/7

NE PAS DIFFUSER À L'EXTÉRIEUR
DU GROUPE LA POSTE
C1 - Interne



Instruction



4.2 Situation administrative du fonctionnaire ou de l'agent contractuel de droit public pendant le temps partiel pour raison thérapeutique

Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel de droit public en temps partiel pour raison thérapeutique sont identiques à ceux d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel de droit public effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

10



**Fédération nationale des salariés du secteur
des activités postales et de télécommunications CGT**
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex
Tél. : 01 48 18 54 00 - C.C.P. Paris 20376 D
Site : www.cgt-fapt.fr Mail : fede@cgt-fapt.fr
C1 - Interne



Extrait note RH sur les mi temps thérapeutiques des ACO

STA-03
PXb

Agents contractuels de droit public

novembre 2023

142 – Situation administrative de l'agent contractuel de droit public pendant le temps partiel pour raison thérapeutique

Les droits à congé annuel et les jours accordés au titre de la réduction du temps de travail d'un agent contractuel de droit public en temps partiel pour raison thérapeutique sont identiques à ceux d'un agent contractuel de droit public effectuant un service à temps partiel sur autorisation.

La décision par laquelle un agent contractuel de droit public bénéficie d'un temps partiel pour raison thérapeutique met fin à un éventuel travail à temps partiel antérieurement accordé.

Extrait Note 2022 sur le temps partiel des fonctionnaires

57 - DROITS A CONGES

Les droits à congés de toute nature (congé annuel, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé ordinaire de maladie, congé pour accident de service, congé de longue maladie, congé de longue durée ou de grave maladie...) des agents à temps partiel sont les mêmes que ceux des agents à temps plein.

571 - Congés annuels

5711 - Détermination des droits à congés annuels

Les règles de calcul applicables aux agents exerçant leur fonction à temps partiel sont identiques à celles des agents à temps plein. Ainsi, sur la période de référence qui s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre, la durée des congés annuels des agents à temps partiel est fixée à cinq fois les obligations hebdomadaires de service, appréciées en jours effectivement ouvrés.

Lorsque l'agent bénéficie d'une durée réduite quotidiennement, les droits des congés annuels sont les mêmes que celui des agents travaillant à temps plein.

Si l'agent bénéficie d'un temps partiel hebdomadaire avec un ou des jours de Libertés Temps Partiel (LTP) insérés dans son régime hebdomadaire de travail, ses droits à congés seront calculés de la manière suivante : (Obligations hebdomadaires de l'agent appréciées en jours effectivement ouvrés) × 5 = droits annuels à congés.

Exemple : soit un agent appartenant à un service où les agents à temps plein travaillent 5 jours par semaine, s'il travaille 4 jours par semaine et bénéficie d'un jour de LTP :

Ses droits à congés annuels seront égaux à : 4 × 5 = 20 jours de congés annuels.

13/27

CTR-010501
PD1

L'exercice de l'activité à temps partiel des fonctionnaires

novembre 2022

Extrait note sur le temps partiel des salariés :

CTR-010502
PX1.2

Le temps partiel

Août 2018

Complément pour charges de famille

Les salariés à temps partiel, quel que soit le type de contrat dont ils bénéficient, peuvent bénéficier du complément pour charges de famille en pourcentage de la durée d'activité mensuelle sous réserve de l'observation des conditions d'attribution.

Remboursement des titres de transport en région parisienne

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports parisiens est assurée dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

Action sociale (prestations sociales)

Tout agent permanent à La Poste (fonctionnaires, salariés de droit privé sous contrat à durée indéterminée, bénéficie des prestations d'action sociale).

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces prestations s'ils sont en CDI ou en CDD depuis plus de 3 mois depuis le 1^{er} juillet 2013 (<http://www.portail-malin.com/media/prestations/note-de-service-corp-dnas-2013-0242-du-12-juillet-2013.pdf>)

Congés et absences

Congés annuels

Droits à congés

En vertu du principe d'égalité, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits aux congés annuels que les salariés à temps plein.

Le calcul des droits à congés annuels est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires **du service ou de l'établissement**, exprimées en nombre de jours ouvrés.



6.3 AUTRES SITUATIONS VISEES

Les situations fréquentes sont celles où un travailleur a été placé en inactivité pour une cause indépendante de sa volonté.

En bref, un arrêt maladie qu'il soit de courte ou longue durée ne peut impacter le décompte du calcul aux droits à congés.

3 axes :

- les salariés en arrêt maladie continuent d'acquérir des droits à congés pendant leur arrêt de travail
- dans le cas d'un arrêt maladie ou d'un accident d'origine professionnelle, le salarié acquiert des droits pendant toute la période de son arrêt et non plus seulement la 1ère année
- les droits acquis au moment du départ en congé parental sont maintenus jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue de ce congé.

7 REACTIONS DU PATRONAT

Cas général

Au vu du coup de pression exercé par la Cour de cassation, le patronat :

- Prend appui auprès de cabinets juridiques pour éviter que les travailleurs accèdent à leurs droits : le patronat prend acte de la décision du juge dans un litige qu'il considère comme individuel mais n'entend respecter que la loi et donc le code du travail stricto sensu
- Doit cristalliser dans ses comptes le risque juridique lié à des litiges potentiels pour aller chercher ces droits
 -) point à demander en CSE/CSSCT/CHSCT ou conseil de surveillance/conseil d'administration sur ce montant et sur les modifications des procédures outils RH de paye : notamment les CHSCTT/CSSCT ont un rôle essentiel dans la mesure où le DUERP doit avoir comme risque évalué avec des mesures de prévention le fait que les salariés ne prennent pas leur droit au repos.
- Demande au législateur d'intervenir afin de modifier le code du travail et ne pas avoir à rétroactivement payer leur dû aux salariés...
 -)vigilance sur les actions pouvant être menées si in fine le législateur valide un « blanc-seing » pour le patronat

Il faut aller au-delà de ces habituels freins et réclamer ces droits.



Cas de La Poste

Certaines des notes RH avaient déjà précisé que les arrêts maladie ne donnaient pas lieu à défalcation de congés ; cependant, compte tenu des difficultés à avoir une application uniforme des règles RH sur tout le territoire ce ne serait pas du luxe de vérifier si les notes RH étaient bien appliquées...

Tableau intéressant indiquant l'impact des périodes inactives sur la rémunération et droit à congés :



GUIDE-MEMENTO_
2023_67tableaudroi

