



**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDIAIRE**

Arrêt n° 1048 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-14.084

Décision attaquée : 15 février 2024 de la cour d'appel de Dijon

Société nationale des chemins de fer français SNCF

C/

M. [V] [R]

M. [R] a été engagé le 17 avril 2000 par contrat à durée indéterminée en qualité d'agent opérationnel SUGE par la SNCF.

Le 21 septembre 2020, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Dijon, estimant avoir subi une perte injustifiée d'une partie de ses congés.

Par jugement du 15 février 2022, le conseil de prud'hommes a notamment condamné l'employeur à restituer au salarié 20 jours de congés payés supprimés au 31 mars 2020 ; débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts ; ordonné à l'employeur à remettre au salarié les fiches IDAP de l'année 2020.

Sur appel de l'employeur, la cour d'appel de Dijon, dans un arrêt prononcé le 15 février 2024 a notamment infirmé le jugement déféré uniquement en ce qu'il a condamné l'employeur à restituer au salarié 20 jours de congé payé supprimés au 31 mars 2020 ; statuant à nouveau sur ce chef, a condamné l'employeur à restituer au salarié 13 jours de congé payé ; rejeté les autres demandes du salarié.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Principe reconnu comme essentiel du droit social communautaire pour revêtir une importance particulière ([CJUE 6 novembre 2018, affaires jointes C-569/16 et C-570/16, ÂÂÂ Bauer et a.](#) points 38 et 39), le droit à congés payés appartient au socle des droits sociaux fondamentaux de tous les travailleurs européens

En effet, l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative au temps de travail dispose « 1. *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.*

2. *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »*

La Cour de justice de l'Union européenne ne varie pas quant à son exigence de l'effectivité de ce droit auquel elle reconnaît une double finalité pour le travailleur : se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part ([arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25](#), ainsi que du [22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 31](#)). Le droit à congé payé participe ainsi à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle du travailleur.

L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 consacre aussi le droit à congés payés : « 1. *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*

2. *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »*

Or, avant le 24 avril 2024, le droit français ne permettait pas aux salariés en arrêt maladie d'acquérir des congés payés pendant leur absence pour cause de maladie non professionnelle, cette période n'étant pas considérée comme du travail effectif. Si la Cour de cassation avait, à travers certains de ses rapports annuels¹, alerté à plusieurs reprises le législateur sur la nécessité de mettre en conformité les dispositions du code du travail concernant les congés payés des salariés en arrêt maladie avec le droit de l'Union, ce n'est qu'à la suite d'arrêts prononcés au mois de septembre 2023 que le Parlement a modifié le régime des congés payés avec la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal et en matière agricole.

¹ Rapport annuel de la Cour de cassation 2013 pages 65 et 66 et Rapport annuel de la Cour de cassation 2017 pages 38 et 39

Cette nouvelle loi prévoit désormais un droit à congés payés pendant un arrêt pour maladie non professionnelle, la suppression de la limite d'un an pour acquérir des droits à congés en cas d'arrêt de travail professionnel, la fixation d'une période de report pour les congés non pris du fait d'un arrêt de travail, l'obligation d'information du salarié de la part de l'employeur en cas de report.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024, le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel du 23 avril. Pour les arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024, la loi fixe un délai de forclusion.

Au-delà du principe de l'acquisition des droits à congés annuels en cas de maladie non professionnelle comme de maladie professionnelle, il reste la question de l'éventuelle perte des congés payés accumulés pendant une période d'arrêt de travail et non exercés.

En effet, si le droit européen ne fixe pas de limite de durée de l'arrêt de travail, peu important la nature de l'absence, au-delà de laquelle cette dernière n'ouvre plus droit à congé, est-ce à dire que le cumul des congés payés sur plusieurs périodes d'acquisition consécutives, lorsque l'arrêt de travail est prolongé sur plusieurs années, est possible ? La durée du report de ces congés est-elle illimitée ?

La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci ([CJUE, 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10](#)).

La CJCE a dit pour droit que *« L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. »*

L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante. » ([arrêts Schultz-Hoff et Stringer e.a, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18 du 20 janvier 2009](#)).

La Cour de justice de l'Union européenne s'est déjà prononcée sur la question du cumul de congés payés acquis pendant une longue période d'arrêt maladie, retenant que, lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant une longue période,

l'accumulation des droits à congé payé acquis pendant la période de maladie peut faire perdre au congé annuel une partie de sa pertinence.

Ainsi, elle a jugé ([CJUE 22 nov. 2011, KHS Schulte, aff. C-214/10](#)) :

« [...]

26 Ainsi, la Cour a constaté que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report. Toutefois, la Cour a assorti cette constatation de principe de la condition que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (voir arrêt *Schultz-Hoff e.a.*, précité, point 43).

27 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal en ce qui concerne l'année 2006, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.

28 S'il ressort, certes, de la jurisprudence susmentionnée qu'une disposition nationale fixant une période de report ne peut pas prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé sans que ce dernier 'ait eu effectivement la possibilité d'exercer ce droit, une telle conclusion doit cependant être nuancée dans des circonstances spécifiques telles que celles de l'affaire au principal.

29 En effet, à défaut, un travailleur, tel que le requérant au principal, en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail.

30 Or, un droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

31 En effet, il y a lieu de rappeler que le droit au congé annuel, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir arrêt *Schultz-Hoff e.a.*, précité, point 25).

32 À cet égard, la Cour a, certes, souligné que, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (arrêts du 6 avril 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 30, ainsi que *Schultz-Hoff e.a.*, précité, point 30).

33 Néanmoins, force est de constater que le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité, énoncés au point 31 du présent arrêt, que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

34 *Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.*

35 *S'agissant de la période de report au-delà de laquelle le droit au congé annuel payé peut s'éteindre en cas de cumul de droits au congé annuel payé durant une période d'incapacité de travail, il y a lieu d'apprécier, au regard de l'article 7 de la directive 2003/88 et compte tenu des considérations qui précèdent, si une période de report du droit au congé annuel payé, fixée à quinze mois par les dispositions ou les pratiques nationales, telles que des conventions collectives, peut raisonnablement être qualifiée de période au-delà de laquelle le congé annuel payé est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.*

[...]

44 *Par conséquent, il convient de répondre à la première question posée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. ».*

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne s'est également déjà prononcée sur son incompétence quant à définir la durée du report des congés payés pour juger que la définition de la durée de report du droit au congé annuel payé relève exclusivement de la compétence des États membres qui doivent déterminer les conditions spécifiques d'obtention et d'exercice de ce droit. La Cour a donc décidé que son rôle se limite à s'assurer que la durée fixée par chaque État membre ne porte pas atteinte au droit fondamental au congé annuel payé.

Ainsi, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que les travailleurs bénéficient d'au moins quatre semaines de congés payés. Les conditions d'obtention et d'exercice de ce droit, y compris la durée de report, relèvent de la compétence des législations et/ou des pratiques nationales.

La Cour de justice de l'Union européenne, pour sa part, veille à ce que les mesures nationales respectent les droits fondamentaux énoncés dans la législation de l'Union européenne, sans intervenir dans les modalités spécifiques de mise en oeuvre par les États membres.

Elle a en outre apporté des précisions s'agissant de la question de la durée du report concernant les arrêts maladie de longue durée et notamment lorsque la durée de l'arrêt dépasse la période de référence pour utiliser les droits à congés, s'efforçant de trouver un équilibre entre les droits des salariés en arrêt maladie de longue durée et les problématiques de gestion des entreprises.

Si la Cour de justice de l'Union européenne a rappelé dans un arrêt de 2023 qu'elle ne souhaite pas limiter les périodes de report des congés payés non pris et

laisse le soin aux Etats membres de fixer la durée maximale du report, estimant pouvoir seulement examiner si la durée de report fixée par l'État n'est pas de nature à porter atteinte au droit au congé annuel payé, elle a néanmoins jugé que le droit de l'Union n'empêche pas un report limité des droits à congé annuel payé en cas d'arrêt maladie de longue durée, précisant qu'un report de quinze mois après la période de référence, limité à deux périodes consécutives, est considéré comme raisonnable, mais non automatique, et ne porte pas atteinte à la finalité du droit au congé annuel ([CJUE 9 nov. 2023, Keolis Agen, aff. C.271/22 a C.275/22](#)).

En outre, l'employeur doit mettre le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé :

« 58 *Premièrement, il ressort de la jurisprudence constante de la Cour que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (voir arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, point 29). Ainsi, toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger (voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 40 et jurisprudence citée).*

59 *Or, dans des circonstances telles que celles en cause dans l'affaire au principal, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et, partant, n'apparaît pas de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.*

60 *En effet, il y a lieu de relever que l'appréciation du droit au congé annuel payé d'un travailleur tel que M. King n'est pas liée à une situation où son employeur a été confronté à des périodes d'absence de ce dernier qui, à l'instar d'un congé de maladie de longue durée, auraient entraîné des difficultés en ce qui concerne l'organisation du travail. Au contraire, cet employeur a pu tirer profit, jusqu'au départ à la retraite de son travailleur, du fait que ce dernier n'interrompait pas ses périodes d'activité professionnelle à son service pour prendre des congés annuels payés.*

61 *Deuxièmement, la circonstance que Sash WW aurait considéré, par erreur, que M. King n'avait pas droit aux congés annuels payés, à supposer même qu'elle soit avérée, est sans pertinence. En effet, il incombe à l'employeur de rechercher toute information relative à ses obligations en la matière.*

62 *Dans ce contexte, ainsi qu'il ressort du point 34 du présent arrêt, la constitution même du droit au congé annuel payé ne peut être subordonnée à quelque condition que ce soit, ledit droit étant conféré directement au travailleur par la directive 2003/88. Ainsi, en ce qui concerne l'affaire au principal, la question de savoir si, au fil des années, M. King a introduit des demandes de congé annuel payé ou non est dépourvue de pertinence (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 27 et 28).*

63 *Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences. ».*

Enfin, il ne doit pas être fait d'amalgame entre la question de l'acquisition des droits à congé payé et celle de l'éventuelle perte du congé acquis pendant la période

d'arrêt de travail et non exercé du fait de l'état de santé du salarié ou des règles de prise au sein de l'entreprise. En effet, il est nécessaire de faire une distinction entre la possibilité de limiter le cumul de report que reconnaît le droit de l'Union européenne et l'interdiction de limiter l'acquisition de congés payés au sein même de la période de référence.

Toutefois, le pourvoi nous soumet une question de cumul de report de congés payés annuels : si ces derniers, acquis pendant une période d'arrêt maladie, n'ont pas pu être pris au cours de la période de référence en raison d'absences liées à la maladie, ont été reportés après la reprise du travail et non pas pu être pris du fait d'un nouvel arrêt de travail avant l'expiration de la période de report de quinze mois suivant la période de référence, s'éteignent-ils ou peuvent-ils être maintenus au-delà de la fin de la période de report ?

En l'espèce, le salarié, en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, réclamait un droit à congé qu'il considérait acquis pour l'année 2018. Il avait repris le travail du 4 mars 2019 au 4 mars 2020, avant d'être de nouveau placé en arrêt de travail le 5 mars 2020.

Le mémoire ampliatif, considérant que la période de 15 mois de report des congés débutait à la fin de la période de référence, soit le 31 décembre 2018, soutient qu'elle s'achevait donc le 31 mars 2020, date à laquelle les congés, faute d'avoir été pris, sont perdus.

Le mémoire en défense argue que le délai de report devant commencer à courir à compter de la reprise du travail, soit le 4 mars 2019, son terme devait être repoussé jusqu'au 4 juin 2020.

Le statut relations collectives entre la SNCF et son personnel (GRH 00001) stipule notamment au chapitre 10 « Congés » :

- à l'article 1 §1 « *Tout agent commissionné à temps complet a droit chaque année, du 1^{er} janvier au 31 décembre (période de référence), à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés dont 2 jours de fractionnement [...] » ;*
- à l'article 2 §5 « *Le congé réglementaire avec solde doit normalement être entièrement pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année correspondante. » ;*
- à l'article 5 « *Influence des absences sur les congés réglementaires » : « Le congé à attribuer pour chaque année ne subit aucune réduction si le total des absences est inférieur à 30 jours. Si le total des absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congé auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de 2 jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.*

Cette règle s'applique pour l'un des motifs ci-après :

- *absence sans solde quelle qu'en soit la nature ;*
- *suspension ;*
- *absences dues au fait que l'agent n'avait pas encore ou n'avait plus la qualité d'agent du cadre permanent ;*
- *accomplissement du service national ;*

- absence pour raison de santé : pour ce motif, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés par période de référence. Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail (y compris accident de trajet) ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une année à compter du début de chaque événement. Au-delà, les comptes subissent l'abattement prévu au présent article. ».

Au regard de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne précitée, les congés non pris ne peuvent pas être perdus mais il n'est pas possible de les reporter à l'infini et une limitation est donc envisageable. Toutefois, une limitation dans le temps prévue par une législation nationale n'est possible que si l'employeur, lorsque le salarié reprend le travail, l'a informé de son droit à congés (nombre de jours) et de la période dans laquelle il peut les prendre. Ainsi, le salarié qui a acquis des droits à congés payés annuels a le droit à une période de report mais seulement lorsqu'il reprendra le travail et que l'employeur l'aura informé de ses droits. En revanche, si ces conditions sont respectées par l'employeur et que le salarié ne prend pas ses congés, il les perd.

Ce faisant, la Cour de justice de l'Union européenne maintient un équilibre entre une affirmation qu'elle a toujours proclamée selon laquelle le fait d'être malade ne prive pas le salarié du droit à congés et l'objectif de ne pas mettre les entreprises en difficultés, notamment organisationnelles, en permettant le maintien d'une épée de Damoclès consistant dans l'ignorance prolongée de la date de prise et du nombre de congés d'un salarié du fait d'un report illimité de ceux-ci.

Il reste la question de la charge probatoire : s'il est soutenu que les congés n'ont pas été pris parce que l'employeur n'a pas permis de les prendre, qui doit produire les pièces ? L'employeur doit-il présenter les éléments justifiant qu'il a indiqué au salarié qu'il devait prendre des congés ou le salarié doit-il démontrer qu'on ne l'a pas informé ?

Outre que le salarié ne peut pas apporter une preuve négative, le droit à congé annuel relève de la problématique de la santé et de la sécurité au travail, obligations détenues par l'employeur à l'égard de tout travailleur qu'il emploie.

Par conséquent, je considère qu'il revient à l'employeur de démontrer qu'il a informé le salarié de ses droits à congés, tant quant au nombre de jours dont il dispose que concernant la période à laquelle ceux-ci peuvent être pris.

En l'espèce, le salarié avait repris le travail pendant une année au cours de la période de report du congé payé annuel, du 4 mars 2019 au 4 mars 2020 et il n'est pas discuté par les parties qu'il avait posé, au titre de l'année 2018, des congés payés pour la période du 13 au 31 mars 2020. Il a nouveau été placé en arrêt de travail le 5 mars 2020, soit avant le début de la période des congés posés pour l'année 2018.

Pour autant, est-il envisageable de procéder à un nouveau report du congé payé dans la mesure où un nouvel arrêt de travail a empêché sa prise effective pendant la durée de report initiale de quinze mois ?

Considérer que le délai de report des congés acquis pendant une période d'arrêt pour cause de maladie est un délai préfix ne répondrait pas aux exigences de la directive de 2003 quant à la protection de la santé du salarié et laisserait la prise du congé au bon vouloir de l'employeur, selon qu'il procède ou non à l'information du salarié quant à ses droits à congé sur le nombre de jours et la période de prise.

En revanche, accepter un report illimité du congé du fait d'un ou plusieurs nouveaux arrêts maladie empêchant sa prise effective ne répondrait pas non plus aux objectifs de la directive en faisant perdre au congé annuel tout effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos et entraînerait pour l'employeur un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur.

Il me semble dès lors nécessaire de raisonner au regard des circonstances, selon que la période initiale de report de quinze mois, à compter du terme de la période de référence, est couverte ou non par l'arrêt maladie prolongé. Dans l'affirmative, le congé devrait être perdu, sans envisager de nouveau report. Dans la négative, si l'information a été délivrée par l'employeur au salarié quant à la partie de congé qui peut encore être prise pendant la période de reprise, et que le salarié ne les pose pas, le congé devrait être également perdu. En revanche, à défaut d'information par l'employeur, la partie de congé qui aurait pu être prise pendant la période de reprise doit être reportée. Enfin, le nombre de jours qui dépasserait ce que le salarié pourrait prendre serait perdu, comme si le salarié était en arrêt maladie sans interruption.

Dans le dossier examiné, le salarié ayant été de retour sur son lieu de travail pendant un an, l'employeur disposait du temps nécessaire pour lui délivrer une information quant au solde de son congé et à la période pour les prendre.

Or, l'employeur ne justifie pas de la délivrance, au salarié, de l'information quant à son droit à congé annuel, étant précisé qu'il apparaît que les congés pour l'année 2019 ont, eux, été pris. Or, si le solde de congés pour l'année 2018 avait été liquidé avant celui de l'année 2019, le salarié aurait bénéficié, pour l'année 2019, d'une période de report allant au-delà de celle pour les congés de l'année 2018, lui permettant éventuellement de solder ses congés pour ces deux années. J'estime que le salarié doit pouvoir bénéficier du report de ses congés 2018 jusqu'à la délivrance, par l'employeur, de l'information requise à leur sujet.

► Je conclus au rejet du moyen.