

## CONGÉS PAYÉS : LA COUR DE CASSATION CHANGE LA DONNE

Avec une série d'arrêts de principe rendus le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés et dégage trois principes :

- 1 – les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;**
- 2 – en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;**
- 3 – la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.**

Il est vrai que depuis 2013, la Cour de cassation préconisait dans chacun de ses rapports annuels une modification des règles du code du travail relatives aux congés payés, lesquelles n'étaient plus conformes au droit européen, mais la Cour n'était pas entendue par les gouvernements successifs.

Les principes posés par la Cour de cassation ont fait l'objet d'une bombe car elles ont des conséquences importantes pour les entreprises.

La Cour décide que **les règles du code du travail relatives aux congés payés qui sont contraires au droit de l'Union européenne seront désormais écartées par la Cour de cassation.**

Quel sont les principes posés par ces décisions ?

## 1 – Congé payé et maladie non professionnelle :

### Les salariés en arrêt de travail pour maladie ordinaire acquièrent des congés payés pendant leur arrêt

#### Que prévoit actuellement le code du travail ?

**Article L3141-3 :** « Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de **travail effectif** chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. »

**Article L3141-5 :** « Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) 5° **Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (...)** »

Par application du code du travail, le salarié en arrêt de travail pour une maladie ordinaire (non-professionnelle) est exclu de cette liste et n'acquiert aucun droit à congés payés pendant son arrêt de travail.

#### Que prévoit le droit européen ?

Article 31§2 de la charte des droits fondamentaux : « Tout travailleur a droit à (...) une période annuelle de congés payés ».

Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/BroBonn, C570/16 point 80).

Il ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06, point 41 ; CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

2

#### Que dit la Cour de cassation ?

- ⇒ **La Cour de cassation écarte les dispositions du code du travail qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne, lequel n'opère pas de distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en raison d'un congé de maladie et ceux qui ont effectivement travaillé.**
- ⇒ **Elle juge que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, quelle que soit la nature de cette maladie ou de cet accident (professionnelle ou non), peuvent réclamer des droits à congé payé, chaque travailleur devant bénéficier d'une période annuelle de congés payés, conformément à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux.**

⇒ **Les salariés qui ont été en arrêt maladie « ordinaire » sont désormais en droit de demander des rappels de congés payés pour les périodes où ils ont été absents.**

## 2 – Congé payé et accident du travail :

### Les salariés en arrêt suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle peuvent acquérir des congés payés pendant toute la durée de leur absence

#### Que prévoit actuellement le code du travail ?

**Article L3141-5 :** « Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) 5° **Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (...)** »

Par application du code du travail, l'indemnité compensatrice de congés payés est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

### **Que prévoit le droit européen ?**

Article 31§2 de la charte des droits fondamentaux : « Tout travailleur a droit à (...) une période annuelle de congés payés ».

Un salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

### **Que dit la Cour de cassation ?**

- ⇒ **Elle écarte les dispositions du code du travail qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne (en l'occurrence la phrase suivante « dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an » que la Cour laisse inappliquée).**
  - ⇒ **Elle juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.**
- ⇒ **L'acquisition des droits à congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail.**

## **Les deux autres décisions du 13 septembre 2023 :**

### **3 – Congé payé et prescription :**

#### **Le principe :**

Le salarié doit prendre ses congés payés pendant une période déterminée.

Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de trois ans.

#### **Que dit la Cour de cassation ?**

- ⇒ **Le délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.**
- ⇒ **Il est donc conseillé aux employeurs d'être vigilants dès lors qu'ils constatent que le salarié a accumulé des droits à congés mais ne les a pas pris pendant la période de référence. Il devra se ménager la preuve qu'il a permis au salarié de prendre ses congés. A défaut, aucune prescription ne pourra lui être opposée.**

### **4 – Congé payé et congé parental :**

- ⇒ **Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date de début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.**

## Les questions posées par les arrêts du 13 septembre 2023 :

### → Dans quelles limites un salarié peut-il demander le report de ses congés payés ?

Un salarié qui a été absent pour maladie (quelle qu'elle soit) pendant trois ans peut-il par exemple demander un rappel de congés sur toute cette période, et exiger de les prendre après trois ans d'absence ?

Rien n'est bien sûr fixé par le code du travail et il faut donc attendre que celui-ci soit modifié pour savoir quelles seraient ces limites. L'Etat va sans nul doute devoir réagir rapidement.

### → Que peut-on attendre de l'Etat ?

Le ministère du Travail, interrogé le 26 septembre dernier, a précisé « prendre acte des arrêts de la Cour de cassation » et étudier « les options possibles ». Mais très clairement, l'Etat français ne pourra pas prendre de position contraire au droit européen.

Certains professionnels du droit du travail évoquent plusieurs pistes : limiter à 15 mois le report des congés payés en cas d'arrêt maladie comme certaines décisions rendues par la Cour européenne l'ont envisagé (CJUE 22 novembre 2011 aff. 214/10) ; limiter le droit à congés pendant les arrêts de travail à quatre semaines par an.

Le syndicat Force Ouvrière a déjà annoncé que les « les décisions de la Cour de cassation étant d'application immédiate et rétroactive, les employeurs n'auront d'autre choix que de s'y conformer, en accordant des congés payés aux salariés en maladie ou de retour de congé parental, sans attendre une retranscription dans le code du travail ».

La CPME estime quant à elle dans un communiqué de presse du 25 septembre que « les chefs d'entreprise ne sauraient accepter de payer des congés payés à des salariés qui ne travaillent pas ».

Certains commentateurs évoquent la possibilité de demander le déblocage de fonds publics pour aider les entreprises à financer les congés payés dus, mais sans trop de conviction.

Le 27 septembre dernier, le gouvernement annonçait son intention de lutter contre les abus et fraudes aux prestations sociales, notamment les arrêts de travail non justifiés. Un renforcement du contrôle des arrêts de complaisance, si ce contrôle est vraiment effectif, pourrait alors permettre aux entreprises de mieux comprendre qu'un salarié puisse acquérir des congés payés pendant un arrêt de travail qui serait justifié.

### → En attendant la modification du code du travail, que doivent faire les entreprises ?

Comme trop souvent en droit du travail, faute de prévisibilité de l'Etat, les entreprises sont livrées à elles-mêmes et doivent assumer seules leurs choix.

Plusieurs attitudes sont possibles :

- **l'attitude avisée** : prendre en compte dès maintenant les principes posés par la cour de cassation : mettre la paie en conformité afin que les congés payés soient automatiquement calculés pour tout arrêt maladie (en espérant que les éditeurs de logiciels de paie soient réactifs) a minima pour les salariés en poste; certaines entreprises préféreront en effet limiter les régularisations aux salariés présents et attendre que les salariés qui ont quitté

l'entreprise se manifestent pour régulariser la situation à leur égard (se posera alors la question du solde de tout compte signé par le salarié : l'entreprise pourra-t-elle le lui opposer pour refuser de régulariser les congés payés dus ? rien de moins sûr ...) ; entamer un dialogue avec les représentants du personnel pour définir avec eux les règles qui, en pratique, encadreront la prise des congés payés par les salariés.

- **l'attitude attentiste (et risquée)** : certaines entreprises vont préférer attendre que des réclamations surgissent y compris parmi leurs salariés présents ; une telle position, concevable au regard de l'incompréhension provoquée par les décisions de la cour de cassation, peut toutefois s'avérer dangereuse. On peut en effet craindre que des salariés qui se verraient refuser la régularisation de leurs droits à congés malgré leurs demandes, prennent acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de l'employeur – ou demandent au juge de rompre leur contrat - avec les conséquences financières que l'on connaît (indemnité de licenciement, indemnité de préavis, dommages-intérêts ...), un risque financier non négligeable notamment si le salarié concerné a une ancienneté élevée.

Le 3 octobre 2023



### **Nathalie Lailier**

Avocate au Barreau de Caen

Spécialiste en droit du travail,  
droit de la sécurité sociale et de la protection sociale