

## ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS : UNE JURISPRUDENCE QUI INTERPELLE !

16 novembre 23

Le 13 septembre 2023, la Cour de Cassation a rendu plusieurs arrêts sur l'acquisition des droits à congés payés pendant les arrêts de travail ainsi que sur la prescription pour la prise de ces congés. Ces décisions vont avoir un impact pour les entreprises et il est important d'en avoir connaissance pour arbitrer la gestion de vos ressources humaines.

### UN CODE DU TRAVAIL CONTRAIRE AU DROIT EUROPEEN

Le code du travail n'est donc pas conforme au droit européen et la jurisprudence de la Cour de Cassation l'a rappelé à plusieurs reprises. Cette dernière a d'ailleurs depuis 10 ans émis des rapports afin d'encourager le législateur français à se mettre en conformité. Les pouvoirs publics n'ayant pas fixés les règles de manière claires, la Cour de cassation a donc passé un cap dans les arrêts du 13 septembre 2023 et a laissé inappliqué certaines phrases des articles du code du travail qui étaient contraire à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

### L'ACQUISITION DES CONGES PAYES PENDANT LES ARRETS DE TRAVAIL EN DROIT FRANCAIS

Selon le code du travail, un salarié acquiert des jours de congés payés (CP) en fonction du **travail effectif** accompli sur une période de référence. Ainsi dès l'embauche le salarié acquiert 2.5 jours de CP par mois travaillés dans la limite de 30 jours par an.

Certaines absences et congés sont assimilés à du temps de travail pour cette acquisition. C'est le cas notamment des arrêts pour accident du travail où le salarié continue d'acquérir des congés payés dans la limite d'un an, des congés pour événements familiaux, du congé maternité...

Par contre d'autres absences comme la maladie ne constitue pas du travail effectif (sauf si la convention collective le prévoit).

- Un salarié absent 12 mois pour maladie non professionnelle = le salarié n'acquiert aucun droit à congé payé pour cette année
- Un salarié absent 12 mois pour accident du travail = le salarié acquiert 30 jours de CP pour cette année puis 0 si l'arrêt se poursuit au-delà d'un an.

**Nouveauté :** **La Cour de cassation permet finalement aux salariés en arrêt maladie d'acquérir des congés payés et lève par ailleurs la limite d'un an pour les salariés en arrêt à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.**

**Autrement dit, l'acquisition des droits à congés payés vaut pour toute la durée de l'arrêt de travail et n'est plus limitée à la première année.**

### À partir de quand ?

*Ces jurisprudences peuvent être invoquées y compris, a priori, dans des litiges se rapportant à des périodes antérieures au 13 septembre 2023.*

*Il est donc possible que les employeurs soient confrontés à des demandes ou contentieux émanant de salariés ou anciens salariés pour des arrêts de travail antérieurs.*

### Pour quels congés ?

*La Cour de cassation a précisé, dans la notice jointe à ces arrêts, que ces jurisprudences valent pour l'intégralité des droits à congés payés, sans faire de distinction entre les 4 semaines minimales garanties par la directive de 2003 et les droits issus de dispositions purement nationales, telles la 5<sup>ème</sup> semaine légale de congés payés et les congés payés d'origine conventionnelle.*

### Notre conseil

Suite à ces décisions, le ministère du travail a indiqué, via son conseiller communication, « prendre acte » des arrêts de la cour de Cassation et analyser « les options possibles ».

Le 15 novembre dernier, à la suite du conseil des ministres, Olivier Veran (porte parole du gouvernement) a précisé que le gouvernement et le ministère du travail sont toujours en train d'expertiser les conséquences à tirer dans notre code du travail de cette jurisprudence qui trouvent leur source dans le droit européen.

Parallèlement le conseil constitutionnel a été saisi du sujet.

La balle est désormais dans le camp du législateur, qui cherchera peut-être à limiter les effets de cette jurisprudence tout en restant dans les limites de ce que permet le droit communautaire.

Si vous êtes confronté à une demande d'un de vos salariés, il convient d'analyser les conséquences financières et sociales de cette jurisprudence afin d'arbitrer.

**Nous vous invitons à vous rapprocher de votre conseiller en droit social afin d'étudier tous les impacts RH de l'application de cette jurisprudence.**