

Note d'information sociale

Les nouvelles règles d'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie

Octobre 2023

Le 13 septembre dernier, la cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence majeur concernant l'acquisition des congés payés durant les arrêts maladie en alignant le droit français au droit européen.

LES REGLES AVANT LE 13 SEPTEMBRE 2023

Jusqu'alors, la réglementation française prévoyait que :

Les droits à congés payés du salarié sont acquis sur la base du travail effectif.

Les absences liées à une maladie non professionnelle, qui ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif, ne génèrent pas de droits à congés payés (article L3141-3 du Code du travail)

Les arrêts maladie d'origine professionnelle (AT/MP) sont assimilés à du travail effectif.

Ils permettent l'acquisition de congés payés dans la limite d'un an (article L3141-5,5° du Code du travail)

CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

Le 13 septembre, la Cour de cassation est revenue sur ses principes et a invoqué le respect du droit européen sur le droit au repos avec non application des dispositions française sur le sujet.

Les arrêts rendus reconnaissent que les salariés atteints d'une maladie ou victime d'un accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle, bénéficieront d'un droit à congés payés qui intègre intégralement, sans limitation de durée, la période de leur arrêt.

Ce qui signifie que même pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel, les salariés accumulent des droits à congés payés.

Ce revirement de jurisprudence, opéré par la Cour de cassation, reprend la position du droit de l'Union européenne prévoyant **qu'il y a pas de distinction à opérer entre les salariés absents au travail en raison de leur maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.**

PORTEE RETROACTIVE DE LA DECISION

La cour précise également que **les salariés ayant eu des absences avec un impact sur leur compteur de congés payés, peuvent se prévaloir de ce revirement de jurisprudence, pour solliciter rétroactivement le paiement des congés payés afférents à leur période d'absence.**

Sur ce point la cour de cassation considérait jusqu'alors que le point de départ de la prescription de l'indemnité de congés payés devait être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

Elle opère, là encore, un changement de position dans l'un de ses arrêts du 13 septembre dernier, en précisant « *que le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixée à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer aux salariés la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé* ».

Sur ce fondement, il pourrait être soutenu de manière extensive que la prescription triennale ne peut pas être valablement opposée au salarié, ce qui aboutirait à ce que ce dernier puisse solliciter une régularisation de ses congés payés pour toutes ses périodes d'arrêt de travail, sans limite temporelle et alors depuis son embauche.

Seule la limitation de la durée de report semble ouverte explicitement par la jurisprudence européenne et interne.

Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur pourrait limiter le report des congés payés à une durée proche des 15 mois.

Un texte législatif sera à paraître sur le sujet, de même que la jurisprudence précisera ces éléments.

Nous restons à votre disposition pour toute assistance ou suivi dans la mise à jour de votre dossier.