

CONGES PAYES ET ARRETS MALADIE

EVOLUTION DES REGLES PAR LA COUR DE CASSATION

Depuis 2013, la Cour de cassation a, à plusieurs reprises, souligné la **non-conformité du droit français avec les dispositions européennes** en matière d'acquisition des droits à congés payés pour les salariés qui bénéficiaient d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident du travail ou encore de maladie professionnelle.

En effet, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le Code du Travail prévoit depuis de nombreuses années qu'un salarié n'acquiert **pas de droit à congés payés** :

- Pendant les arrêts de travail pour **maladie d'origine non professionnelle**, dans la mesure où ces périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé (Articles L.3141-3 et L.3141-5 du Code du Travail) ;
- Pendant les arrêts de travail pour **accident du travail ou pour maladie professionnelle, sauf pendant une durée ininterrompue d'un an**, cette période étant expressément assimilée à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé (Article L.3141-5 – 5° du Code du Travail).

Une telle position apparaissait manifestement contraire aux principes communautaires et plus particulièrement aux dispositions de la Directive n°2003/88/CE du 04 novembre 2003 qui prévoit un droit à congés payés minimal de 4 semaines par an, sans exclusion ou limitation relativement à une situation d'absence du salarié pour raisons de santé.

Les règles européennes ne pouvaient néanmoins pas être soulevées à l'occasion d'un contentieux opposant deux particuliers, en l'espèce un salarié à son employeur (hors cas spécifique des entreprises privées délégataires de service public), ce qui avait amené la Cour de cassation à solliciter une réforme législative dans ses différents rapports annuels.

Sans réponse satisfaisante à ce sujet, dans le cadre de **trois arrêts du 13 septembre 2023 rendus en formation plénière et promus à la plus large publicité**, la Cour de cassation a finalement mobilisé les règles issues de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne (Article 31 §2) pour écarter partiellement l'application des dispositions françaises qui restreignaient la possibilité d'acquérir des droits à congés payés à l'occasion d'un arrêt de travail pour maladie, professionnelle ou non, ou pour accident du travail, en profitant également pour modifier les règles relatives à la prescription des actions en réclamation de rappels sur congés payés.

REVIREMENT SUR LES REGLES D'ACQUISITION DES CONGES PAYES

Le **premier arrêt du 13 septembre 2023 (n°22-17340)** a trait à la situation de trois salariés ayant formulé des demandes au titre des congés payés qu'ils soutenaient avoir acquis pendant la suspension de leur contrat de travail à la suite d'un arrêt de travail pour cause de **maladie non professionnelle**.

Ecartant dans une telle hypothèse la condition d'un travail effectif au service de l'employeur telle que visée à l'Article L.3141-3 du Code du Travail, la Cour de cassation valide la position de la Cour d'Appel qui « **a exactement décidé que les salariés avaient acquis des droits à congé payé pendant la suspension de leur contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle** ».

Le **second arrêt du 13 septembre 2023 (n°22-16638)** concerne un salarié qui s'était vu refuser par la Cour d'appel le bénéfice d'un rappel de salaires au titre des congés payés relativement à une période d'arrêt de travail pour **accident du travail ayant duré plus d'un an**.

Cassant l'arrêt d'appel pour des raisons similaires à celles visées dans le premier arrêt, la Cour de cassation décide d'écarter partiellement les dispositions de l'Article L.3141-5 du Code du Travail en ce qu'elles « *limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé* », jugeant au contraire que « **le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période** ».

L'une des questions qui pouvait rester en suspens concernait la durée des congés payés concernés par ces revirements, dans la mesure où le droit européen prévoit une durée minimale de 4 semaines, alors que le droit français prévoit l'acquisition de trente jours ouvrables, correspondant à 5 semaines.

La Cour de cassation livre sa réponse dans la notice accompagnant ses deux arrêts, précisant que sa position vaut pour **l'intégralité des 5 semaines de congés payés** (voire au-delà en présence de dispositions conventionnelles plus favorables) puisqu'à défaut, selon elle, il existerait une situation discriminatoire à l'égard des salariés absents pour raisons de santé.

REVIREMENT SUR L'APPLICATION DE LA PRESCRIPTION DES CONGES PAYES

Outre les deux décisions rappelées ci-dessus, un **troisième arrêt** sur la question des congés payés (n°22-10529), moins médiatisé mais tout aussi important en pratique, a été rendu par la Cour de cassation le 13 septembre dernier, sur la question du **point de départ du délai de prescription** de l'indemnité de congés payés en cas de litige.

Soumis à la prescription triennale applicable aux salaires, la Cour de cassation considérait de manière constante que le point de départ de cette prescription était fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

Tirant les conséquences de la position de la CJUE issue d'un arrêt du 22 septembre 2022, la Cour de cassation a modifié son analyse et précise que désormais, le point de départ de **la prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés**.

Si cette décision ne porte pas sur le volume de droits acquis à congés payés, il a en revanche une incidence particulièrement importante en pratique puisque qu'à défaut d'avoir mis en mesure le salarié de prendre de manière effective ses droits à congés payés, le délai de prescription ne peut jamais commencer à courir, autorisant une action prud'homale sur ce point particulier pendant de très longues années.

Ainsi, pour mémoire, cette affaire concernait une enseignante au sein d'un institut de formation ayant obtenu la reconnaissance de son statut de salariée et qui sollicitait notamment l'indemnisation des congés payés dont elle aurait dû bénéficier sur les 10 années de son activité dans l'entreprise.

En l'espèce, la Cour d'appel avait limité l'indemnisation des congés payés à trois années compte tenu de la prescription triennale, analyse censurée par la Cour de cassation qui a estimé au contraire que la salariée nouvellement reconnue comme telle n'avait pas été en mesure de prendre ses congés payés au cours de ses 10 années d'activité au sein de l'institut de formation, puisque l'employeur lui-même n'avait pas considéré être lié à celle-ci par un contrat de travail. Dès lors, le délai de prescription ne pouvait pas commencer à courir et autorisait une action judiciaire sur la période courant de 2005 à 2015.

NOTES COMPLEMENTAIRES

Enfin, pour être complet en la matière, deux observations peuvent être formulées à l'égard de l'évolution des règles du droit français par rapport aux dispositions européennes et leur interprétation par la CJUE.

En premier lieu, il n'apparaît pas inutile de relever que la position nouvelle de la Cour de cassation en matière d'acquisition des droits à congés payés fait suite à une **précédente décision administrative** sur le même thème.

Ainsi, par un arrêt rendu le 17 juillet 2023, la Cour Administrative d'Appel de Versailles a accueilli les demandes formulées par des organisations syndicales (CGT, Solidaires et FO) de voir **condamner l'Etat français** du fait du retard pris dans la transposition de la Directive n°2003/88/CE du 04 novembre 2003, dans la mesure où contrairement à celle-ci, les règles internes conditionnent l'acquisition des congés payés à un « travail effectif », excluant de fait leur bénéfice pour les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

En second lieu, il peut être noté que le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a également rendu un autre arrêt relatif aux congés payés (n°22-14.043), cette fois-ci en matière de **report automatique des droits acquis à l'issue d'un congé parental**.

Pour mémoire, en l'état du droit français, aucune disposition du Code du Travail ne prévoit le report automatique des droits à congés payés acquis mais non pris pendant la période de référence en raison du bénéfice d'un congé parental ; la Cour de cassation avait d'ailleurs jugé par un arrêt du 28 janvier 2004 que le salarié ne pouvait valablement y prétendre.

Reprenant à nouveau à son compte les règles européennes, la Cour de cassation modifie sa position et juge pour la première fois que « *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 du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail* ».

Cette nouvelle évolution en appellera vraisemblablement d'autres, notamment sur la question récurrente de l'arrêt maladie du salarié intervenant alors même qu'il est déjà en congés payés ; dans une telle hypothèse, le juge européen estime que le salarié ne perd pas le bénéfice de son droit à congé et qu'il peut en demander le report, alors qu'au contraire, la Cour de cassation juge de manière constante, qu'il n'en est rien, l'employeur s'étant acquitté de son obligation en ayant dûment accordé le congé à son salarié.

Si la haute juridiction française a déjà revu sa position initiale en prenant en compte dans les arrêts du 13 septembre 2023 les principes européens en matière d'acquisition des droits à congés payés, il existe de fortes chances que cette démarche soit reprise pour étudier à nouveau la question de l'articulation congés payés/maladie, cette fois-ci sous l'angle de leur prise effective.

INCIDENCES JURIDIQUES ET PRATIQUES

A titre liminaire, il convient de relever que la nouvelle analyse de la Cour de cassation trouve à s'appliquer alors même que le Code du Travail demeure, à ce jour, inchangé, dans l'attente d'une éventuelle intervention législative afin de modifier les dispositions nationales qui ont été écartées.

La position de la Cour de cassation exposée dans ses deux premiers arrêts du 13 septembre conduit dorénavant à reconnaître aux salariés **l'acquisition intégrale de droits à congés payés**, dans la limite de 30 jours ouvrables sur la période de référence et sans restriction, y compris :

- lorsqu'un salarié bénéficie d'un **arrêt de travail pour maladie non professionnelle**, pour toute la durée de celui-ci ;
- lorsqu'un salarié bénéficie d'un **arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle**, pour toute la durée de celui-ci, y compris au-delà d'une période ininterrompue d'un an.

Par ailleurs, compte tenu du troisième arrêt de la Cour de cassation relativement au point de départ de la prescription triennale, il nous semble que le risque afférant à une demande de régularisation de la situation puisse **porter sur toute la période de relation contractuelle**, dans la mesure où, en application des anciennes règles alors en vigueur, l'employeur n'a jamais mis en mesure un salarié dont les droits à congés payés ont été impactés par une absence pour raisons de santé, de bénéficier effectivement des droits à congés payés y afférant.

Les revirements de la Cour de cassation ne seront pas sans conséquence pour les entreprises puisqu'elles seront susceptibles de **faire face à de nouvelles revendications** de la part de leurs salariés, sur des périodes éventuellement anciennes, plus particulièrement dans le cadre de litiges consécutifs à une inaptitude faisant suite à une ou plusieurs longues périodes d'arrêt de travail.

Cette évolution doit conduire les employeurs à faire évoluer dès à présent leurs pratiques pour l'avenir, le cas échéant, en modifiant le **paramétrage de leurs logiciels de paye** afin que les situations d'absences pour raisons de santé n'aient pas d'impact sur l'acquisition des droits à congés payés des salariés concernés.

Par ailleurs, pour la période antérieure à ces décisions, certaines mesures devraient à notre sens être prises.

Dans un premier temps, il nous semble recommandé de **mesurer le risque** relatif à de telles revendications, en analysant pour chaque salarié (présent dans les effectifs, voire les ayant quitté afin d'être exhaustif) si des périodes d'absences pour raisons de santé ont eu un impact effectif sur l'acquisition des droits à congés payés (plus particulièrement : absences pour cause de maladie non professionnelle de plus de 4 semaines continues ou non sur la période de référence, absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle de plus d'un an).

Dans un second temps, selon les résultats de l'analyse, il conviendra de prendre position quant à une **éventuelle régularisation de la situation**, à tout le moins pour les salariés toujours présents aux effectifs, le cas échéant en reconstituant les droits à congés payés qui font défaut, afin de pouvoir les mettre en mesure de pouvoir en bénéficier et ainsi, faire courir le délai de prescription y afférant.

A défaut de régularisation volontaire, il existera un **risque latent** pour chaque situation dans laquelle un salarié n'a pas acquis l'intégralité de ses droits à congés payés dû à une absence pour raisons de santé.

A ce titre, compte tenu de la position particulièrement claire de la Cour de cassation, en cas de saisine d'un Conseil de Prud'Hommes sur ce point particulier, l'entreprise serait très certainement condamnée soit au versement d'une indemnité compensatrice si le contrat de travail a été rompu, soit au réajustement des compteurs de droits à congés payés si le salarié faisait toujours partie des effectifs.



