



PRESTO N°125 / SEPTEMBRE 2023

Congés payés et maladie

**Cour de cassation
3 arrêts décisifs**

PRESTO N°125 / SEPTEMBRE 2023

Congés payés et maladie

**Cour de cassation
3 arrêts décisifs**

PRESTO N°125 / SEPTEMBRE 2023

Congés payés et maladie

**Cour de cassation
3 arrêts décisifs**

N°125

PRESTO

La Cour de cassation aligne le droit français sur le droit européen en ce qui concerne les congés payés

(Cass. soc, 13 septembre 2023, n°22-17.340, n°22-17.638, n°22-10.529 FP-BR)

Le 13 septembre, la Chambre sociale de la Cour de cassation, réunie en formation plénière, a mis en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés grâce à trois arrêts.

Après avoir pointé à plusieurs reprises depuis 2013 que notre droit national était en désaccord avec les prescriptions de l'Union Européenne concernant les congés payés, la Cour de cassation a réussi à provoquer un changement grâce à une série d'arrêts rendus le 13 septembre, tandis que le législateur n'avait pas jugé nécessaire d'intervenir jusqu'à présent.

En se basant sur l'article 31 § 2 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne, qui garantit à tous les travailleurs un congé payé annuel, la chambre sociale a désormais décidé de rejeter, dans les litiges qui lui sont présentés, les dispositions du Code du travail qui ne sont pas conformes. Ces dispositions empêchaient auparavant l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie ordinaire, ainsi que celles qui limitaient l'acquisition de congés en cas d'arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle dépassant une durée d'un an.

Dans le cadre de la préservation des droits des travailleurs, un troisième arrêt stipule que le délai de prescription du droit aux congés payés ne débute qu'à partir du moment où l'employeur a permis à son salarié de les prendre en temps-utile.

1. Acquisition des congés pendant un arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle

La première affaire (n°22-17.340) portait sur la question de l'acquisition des congés payés durant une période d'arrêt de travail pour **maladie d'origine non professionnelle**.

Selon les **articles L3141-3 et L 3141-5 du Code du travail**, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue en raison d'une maladie d'origine non professionnelle ne sont **pas assimilées** à des périodes de **travail effectif** pour la détermination de la durée du congé payé, de sorte que le salarié n'acquiert aucun droit au cours de celles-ci en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables.

Cependant, en ce qui concerne ce point, la **CJUE (Cour de justice de l'union européenne)**, considère, au regard de l'**article 7 § 1 de la directive n°2003/88/CE** qui garantit à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuel, que ce droit « ne peut pas être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établit par ledit Etat » (**CJCE, 20 janvier 2009, n°C-350/06 ; CJUE, 24 janvier 2012, n°C-282/10**). Cette directive ne pouvait néanmoins pas être **invoquée** par les salariés à l'**encontre d'un employeur du privé** devant les tribunaux français, celle-ci étant dépourvue d'effet direct horizontal (**Cass. soc, 13 mars 2013, n°11-22.285 PB**). Malgré sa non-conformité, le droit français demeurait ainsi pleinement opposable. Une nouvelle jurisprudence européenne est cependant venue changer la donne, en 2018, en

reconnaissant un effet direct horizontal à l'**article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux** dans les **litiges entre particuliers** (salarié-employeur de droit privé). Cette disposition reconnaît à tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés. La CJUE juge ainsi qu'en cas de non-conformité avec ces dispositions, les juridictions nationales doivent laisser la réglementation nationale en cause inappliquée (**CJUE, 6 novembre 2018, n°C-619/16**).

La Cour de cassation a adopté cette approche dans ses arrêts du 13 septembre en se référant à l'article 31 § 2 de la charte et en soulignant la nécessité de garantir pleinement son efficacité. La Haute juridiction juge qu'il convient, désormais, d'écarter les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union, et de considérer que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt maladie s'origine non professionnelle **acquièrent des droits à congés payés** durant cette période.

2. Ou pour accident du travail ou maladie professionnelle

Dans la deuxième affaire (n°22-17.638), la question soulevée concernait la **limitation** dans le temps, de l'acquisition des congés payés par les salariés placés en arrêt de travail pour accident ou maladie d'**origine professionnelle**.

En effet, dans cette hypothèse, selon l'**article L 3141-5 du Code du travail**, les périodes de suspension du contrat de travail correspondantes sont **assimilées** à du **temps de travail effectif**, mais uniquement pendant une **durée ininterrompue d'un an**. Ce qui limite l'acquisition de congés à la première année d'arrêt de travail.

Encore une fois, cette limitation entre en conflit avec la jurisprudence européenne mentionnée précédemment, considérant qu'aucune distinction ne peut être instaurée entre les salariés en situation de maladie et ceux qui ont effectivement travaillé sur la période concernée.

Dans ce contexte, et en suivant la même logique que celle retenue dans la précédente affaire, la Cour de cassation estime qu'il convient d'**écarter** cette **limitation** dans le **temps**. Au visa, toujours, de l'**article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux**, et eu égard à l'effet direct horizontal que lui a reconnu la CJUE, elle juge, dorénavant, que les salariés qui se trouvent en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pourront **acquérir des congés payés** pendant **toute la durée** de leur **absence**.



Il est important de noter, en premier lieu, que ces deux premiers arrêts sont prononcés en référence aux **articles L 3141-3 et L 3141-9 du Code du travail**. Par la référence à ces deux dispositions légales et comme le confirme la notice accompagnant ces arrêts, la chambre sociale a entendu préciser que cette **solution vaut** pour les **droits à congés légaux**, y compris la **cinquième semaine** de congé (qui ne résulte pas de la directive n°2003/88/CE), ainsi que pour les droits d'origine **conventionnelle**. De cette façon, les salariés absents pour maladie (d'origine professionnelle ou non) acquièrent des droits à congé d'une durée

identique à celle des salariés présents dans l'entreprise et exécutant un travail effectif. « En décider autrement aurait conduit la Cour de cassation à créer une discrimination, contraire à l'article L 1132-1 du Code du travail ». Indique la note précitée.

De plus bien que la Cour de cassation ait décidé de ne plus appliquer dans les litiges futurs les dispositions du Code du travail qui entravent ou restreignent l'acquisition des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail, qu'il s'agisse de maladies professionnelles ou non, la **formulation** de ces **dispositions** dans le **Code du travail** reste **inchangée**.

Il revient au législateur de les modifier pour garantir la cohérence des textes et de la jurisprudence. En attendant ces modifications, les employeurs qui continuent à appliquer rigoureusement les dispositions légales concernant les arrêts de travail et les congés payés risquent de faire face à des litiges judiciaires.

3. Prescription du droit à l'indemnité de congés payés

La troisième affaire (n°22-10.529) portait, quant à elle, sur la question du point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés en cas de litige. En la matière, il résulte d'une jurisprudence constante que les congés payés ayant une nature salariale, ils sont soumis à la prescription triennale applicable aux salaires (**Cass. soc, 16 décembre 2015, n°14-15.997**). En outre, la chambre sociale considérait de longue date que le **point de départ** de ce délai était fixé à l'**expiration** de la **période** légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être **pris** (**Cass. soc, 14 novembre 2013, n°12-17.409**).

Comme le signale toutefois ce troisième arrêt du 13 septembre, la CJUE a jugé que l'article 7 de la **directive n° 2003/88/CE** et l'**article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit (**CJUE, 22 sept. 2022, n°C-120/21**). Dès lors, et eu égard au droit de l'Union européenne, la Cour de cassation a décidé, là encore, de faire évoluer sa jurisprudence et pose le principe selon lequel il y a lieu de juger, désormais, que 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.

Pour rappel, il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombaient légalement (**Cass. soc, 21 septembre 2017, n°16-18.898**).

La reconnaissance, par la Cour de cassation du droit à l'acquisition de congés payés durant les périodes d'arrêt maladie doit nous permettre d'agir en CSE sans attendre. Il faudra inciter l'employeur à **modifier le paramétrage de la paie**, négocier avec l'employeur afin qu'il **paye**

rétroactivement pour des périodes pendant lesquelles les salariés étaient en arrêt maladie et surtout **communiquer** sur le sujet auprès des salariés.