



CIRCULAIRE INFO

Le 14 novembre 2023

Point sur l'actualité congés payés : quels sont les changements effectifs ?

Actuellement, il existe une diffusion importante d'articles de presse concernant les décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 relatives aux nouveautés en matière de congés payés et notamment sur la prise en compte, dorénavant, des arrêts maladie non professionnelle et des arrêts maladie professionnelle sans limite de durée, pour l'acquisition des congés payés.

Quels sont les dispositions relatives aux congés payés à mettre en œuvre aujourd'hui, notamment pour les entreprises de la branche de l'assainissement et maintenance industrielle? Et a contrario, quels sont les points de vigilance sur lesquels il est plus prudent d'attendre les retours du législateur ?

1. Que disent les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ?

Dans 4 arrêts du 13 septembre 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation a mis en conformité le droit français avec le droit de l'Union européenne, en matière de congés payés (Cass.soc 13 septembre 2023, [n°22-17.340](#), [n°22-17.638](#), [n°22-11.106](#) et [n°22-14.043](#)).

Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation écarte certaines dispositions du code du travail actuel pour appliquer les règles suivantes :

- **Le salarié en arrêt de travail pour maladie non-professionnelle acquiert, sans limite, des congés payés pendant son absence**, contrairement à ce prévoit les articles L.3141-3 et L.3141-5 du Code du travail, qui prévoit l'acquisition de congés en contrepartie d'un travail « effectif ».
- **Le salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (AT/MP) acquiert désormais des congés payés sans limitation de durée**, contrairement à ce que prévoit l'article L.3141-5 du Code du travail qui limite à un an l'acquisition des congés en cas d'AT/MP.
- **Le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne commence à courir qu'à compter du moment où l'employeur a mis le salarié « en mesure d'exercer effectivement son droit à congé ».**

2. Pourquoi un tel revirement de la Cour de cassation et quelle articulation avec le droit européen ?

Cela fait plusieurs années que l'on sait qu'en matière de congés payés, le droit français n'est pas en conformité avec la réglementation européenne. Cette dernière garantit en effet aux salariés 4 semaines de congés payés même en cas d'absence pour raison de santé.

Au niveau national, la maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne permet pas d'acquérir des congés payés.

La Chambre sociale de la Cour de cassation s'appuie sur l'absence de transposition par le gouvernement français de la Directive européenne du 4 novembre 2003 ainsi que sur la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il convient de rappeler que cette dernière s'est vu conférer la même valeur qu'un traité en 2009, lors de l'adoption du Traité de Lisbonne.

En effet, les Directives européennes n'ont pas, en principe, d'effet direct entre les particuliers car elles supposent une transpositionⁱ en droit interne (en résumé, suite à ces textes, le législateur français aurait dû modifier ou préciser le code du travail sur le sujet en conformité avec le droit européen).

En l'absence de réaction du législateur, la Chambre sociale réunie en formation plénière fait évoluer spectaculairement sa jurisprudence (pour la première fois elle écarte une disposition légale) afin de garantir l'effectivité des droits à congés garantis par le droit européen.

Rappel des normes juridiques en droit européen :

- **L'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE** dispose : « 1. *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.* 2. *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés* ».
- **L'article 7 de la Directive 2003/88** dispose : « 1. *Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.* 2. *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

3. Quelles sont les difficultés pratiques soulevées par ces décisions ?

Si les décisions de la Cour de cassation étaient attendues et ont été rendues en conformité avec le droit de l'Union européenne, elles peuvent néanmoins entraîner des conséquences importantes pour les employeurs et créent une véritable incertitude juridique et un impact financier certain.

A date, les pouvoirs publics n'ont pas encore donné d'indications sur les modalités d'application de ces décisions mais ils devront vraisemblablement se saisir de la question. Il serait utile, en effet, que des dispositions législatives claires viennent encadrer les règles concernant les congés payés.

Et plus particulièrement sur les questions de la prescription et du report.

- **La question du report** : en droit français (article L.3141-13 du Code du travail), une période de prise des congés payés est fixée (l'article 7.1 de la CCN AMI prévoit une période de prise des congés payés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante) et le salarié, malgré les injonctions de l'employeur, qui n'a pas souhaité bénéficier des congés payés avant la fin de cette période, peut perdre ses congés (encore faut-il, suite à la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation, respecter les nouvelles formalités quant à l'obligation, pour l'employeur, de mettre le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congé).

La situation se complique, dans le cas où le salarié est absent (suspension du contrat de travail) et qu'il prend ses congés à son retour dans l'entreprise mais en dehors de la période de prise fixée. La question se pose alors de savoir jusqu'à quand il pourra prendre ses congés acquis ?

Dans ce cas, la Cour de Justice a très précisément essayé de concilier la protection des droits à congé payé acquis par le salarié et les intérêts de l'entreprise s'agissant de la possibilité de cumul des congés payés sur plusieurs années, lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'exercer son droit à congé payé en raison d'une absence qui ne lui est pas imputable. la Cour indique que « *ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme. Toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail* ».

Ainsi, le report des droits à congés payés acquis ne peut pas être illimité dans le temps mais doit correspondre à une durée «raisonnable» dépassant substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle les congés sont accordés.

La directive précédemment mentionnée n'encadre aucunement les reports de congés payés. Dans un arrêt du 15 septembre 2017, la Cour de cassation a jugé qu'un report sur une période d'un an était insuffisant. La CJUE, dans un arrêt du 22 novembre 2011, a jugé qu'une période de 15 mois était valide, mais qu'une période de 9 mois ne pouvait pas l'être.

La CJUE reconnaît donc que des dispositions nationales puissent prévoir l'extinction des droits à congés payés au bout d'un certain temps. Elle refuse ainsi un cumul illimité de droit à congé annuel payé mais ne fixe pas de durée.

Concrètement il n'existe pas, pour le moment, de limite au report. Et au regard des dispositions du Code du travail, ainsi que de la jurisprudence, la limite en question peut soit être fixée par une disposition législative ou réglementaire, soit par accord collectif d'entreprise ou convention collective de branche.

- **Sur la notion de la prescription** : Toute demande en justice est soumise à un délai de prescription: délai au-delà duquel le justiciable n'est plus recevable à présenter sa demande.

Concernant le point de départ du délai de prescription, jusqu'à présent, lorsqu'un litige survenait sur l'indemnisation des congés payés, le point de départ du **délai de prescription de 3 ans était fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés.**

Toujours sous l'impulsion de la jurisprudence européenne, la Cour de Cassation refuse désormais de faire courir cette prescription tant que l'employeur n'a pas mis en mesure le salarié de prendre ses congés payés. Cela signifie qu'il doit **justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé** (il s'agit concrètement d'informer le salarié sur la période de prise des congés et l'ordre des départs en congés). A défaut, la prescription ne court pas, la charge de la preuve incombant à l'employeur.

Se pose alors la question de savoir jusqu'à quand les salariés pourraient remonter pour solliciter le paiement des jours de congés payés dont ils n'ont jamais bénéficié au cours de précédents arrêts de travail ?

Pour certains spécialistes du droit, les salariés pourraient dès lors potentiellement revendiquer des congés au titre des arrêts maladie depuis le 1er décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont l'article 31 § 2 a un effet direct.

Ainsi, dans l'attente d'une intervention du législateur, les employeurs devront s'interroger sur l'application des décisions.

4. Comment appliquer ces décisions dans les entreprises pour les arrêts de travail en cours ou postérieurs au 13 septembre 2023?

S'agissant de l'acquisition des congés payés pour la période en cours, **la règle est désormais de tenir compte des absences pour maladie (maladie non-professionnelle, maladie professionnelle et accident du travail sans limite de durée) pour calculer le nombre de jours de congés payés en cours d'acquisition.**

Ce qui implique :

- De préparer la modification du paramétrage des logiciels de paie pour intégrer l'acquisition de jours de congés pour les salariés en arrêt de travail pour maladie ou pour AT/MP depuis plus d'un an.
- De bien prévoir, pour les périodes à venir, que les congés payés non pris sont perdus dès lors que les salariés auront été mis en en mesure de les prendre (l'article 7.1 de la CCN AMI prévoit une période de prise des congés payés entre le 1^{er} mai et le 30 avril de l'année suivante), ce qui nécessite **une information des salariés sur leurs droits à congés payés en fin de période de prise afin de faire courir la période de prescription (et donc encourager le salarié à prendre ses congés).**

Précisions sur l'information des salariés sur leurs droits à congés payés:

- *Cette information prendra la forme, par exemple, d'une lettre circulaire pour l'ensemble des salariés + une précision individuelle de l'endroit où il est possible de prendre connaissance de cette lettre **ou** une information individuelle annexée au bulletin de paie (pas de précision légale à ce stade sur la forme de cette information mais soulignons l'importance de l'information individuelle). L'information seule du nombre de congés payés sur le bulletin de paie ne suffit pas.*

- Cette information individuelle de tous les salariés doit préciser le nombre de congés payés acquis **et** la mention précisant que si lesdits jours de congés ne sont pas pris, ils seront perdus dès lors que les salariés auront été mis en mesure de les prendre.

5. Comment appliquer ces décisions dans les entreprises pour les arrêts de travail antérieurs au 13 septembre 2023 ?

- **Procéder à un état des lieux** des arrêts de travail dans l'entreprise au cours desquels des salariés auraient dû acquérir des congés payés pour la période antérieure au 13 septembre 2023, c'est-à-dire :
 - **Evaluer le coût de la régularisation** des droits d'acquisition à congés payés (pour les salariés encore dans l'entreprise et pour ceux qui l'ont quittée),
 - **Provisionner le montant** de la régularisation.
- Pour les salariés ayant quitté les effectifs de l'entreprise avant le 13 septembre 2023 et pour les arrêts de travail qui ont pris fin avant le 13 septembre 2023: **ne pas procéder à des régularisations spontanées** en attendant la position du Gouvernement (les demandes individuelles devront, le cas échéant, être examinées au cas par cas). D'autant que si le solde de tout compte a été signé par le salarié, le délai pour contester est de 6 mois, à l'issue duquel il n'y a en principe pas lieu à régularisation dans la mesure où le salarié a déjà renoncé à ses droits (signature du solde de tout compte, conclusion d'une transaction etc...).
- Rappeler que les décisions de justice n'ont d'effet qu'entre les parties de sorte que les décisions du 13 septembre 2023 ne s'appliquent pas de plein droit à tous les salariés : les salariés concernés peuvent, s'ils le souhaitent, saisir le juge prud'homal aux fins de faire reconnaître leur droit. Ce dernier pourra potentiellement condamner l'entreprise 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.

6. Quelles actions sont en cours au niveau des organisations patronales sur ce sujet ?

A noter que le MEDEF et la CPME mènent des actions, avec l'appui d'experts (avocats notamment), auprès du Ministère du Travail pour obtenir une modification de la loi et mettre fin aux réclamations pour les situations passées et gérer les situations à venir à la fois sur le nombre de jours de congés concernés et sur le délai de prescription, soit :

- **Réécrire les articles L.3141-3 alinéa 1^{er} et L.3141-5 du Code du travail** pour les mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne,
- **Aménager l'article L.3141-5 du Code du travail** en prévoyant :
 - la limitation du droit au report des congés payés acquis en période de maladie ou d'accident à 15 mois à compter du dernier jour de la période de prise légale ou conventionnelle des congés payés,
 - la limitation de l'acquisition de droits à congés payés aux quatre semaines prévues par l'article 7 de la Directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

Tableau récapitulatif des changements principaux

Dispositions principales	Avant les arrêts du 13 septembre 2023	Après les arrêts du 13 septembre 2023
Arrêt maladie non professionnelle	Non assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.
Arrêt maladie professionnelle ou accident du travail de moins de un an	Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés
Arrêts maladie professionnelle ou accident du travail de plus de un an	Non assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés	Assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés
Durée et point de départ du délai de prescription concernant une demande en justice relative au CP	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la prescription : 3 ans de prescription pour les actions en paiement ou répétition de salaire. • Point de départ du délai de prescription à l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés (articles D.3245-7 et L.3245-1 du Code du travail) ou à la rupture du contrat de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée de la prescription : 3 ans de prescription à compter de la rupture du contrat de travail pour les salariés sortis de l'effectif à condition que l'employeur ait mis les salariés malades en mesure de prendre effectivement leurs congés payés. A défaut, au même titre que les salariés encore dans les effectifs, le délai doit être précisé par la loi. • Point de départ du délai de prescription : il commence à courir à l'expiration de la période légale ou conventionnelle de prise des congés payés (articles D.3245-7 et L.3245-1 du Code du travail) ou à la rupture du contrat de travail dès lors que le salarié a été mis en mesure de prendre ses congés payés.
Formalités à prévoir		<ul style="list-style-type: none"> • Préparation des paramétrages des logiciels de paie afin de prendre en compte les CP pour les salariés en arrêt maladie et les congés payés pour les salariés en ATMP depuis plus d'un an, • Provisionnement des sommes pour les arrêts de travail passés (pour les salariés toujours en poste), • Bien prévoir, pour les périodes à venir, que les congés payés non pris sont perdus dès lors que les salariés ont été mis en mesure de les prendre : mettre en place une information individuelle des salariés sur leurs droits à CP

Nous vous tiendrons informés de la suite donnée à ces actions et restons disponibles pour répondre à vos questions par mail et par téléphone.

Samantha FOULON

01 48 06 98 46 – 06 33 24 39 85

Samantha.foulon@maiage.fr

ⁱ La transposition est l'acte obligatoire par lequel un État membre de l'Union européenne insère dans son système juridique une règle de droit demandée pour remplir les objectifs d'une directive de l'Union européenne.