

## Maladie et congés payés : le sujet n'est pas clos

11 octobre 2024

Un article de Semaine Sociale Lamy

On pouvait espérer que les ajustements législatifs de la loi d'avril 2024 d'adaptation du droit national aux impératifs européens relatifs à l'acquisition de congés payés pendant les périodes de maladie auraient mis un terme aux controverses sur ce sujet. Ce n'est manifestement pas complètement le cas, comme nous l'explique Maître Stocki dans cette interview, à propos d'un nouvel arrêt de la Cour de cassation, qui écarte cette fois-ci les dispositions de la loi nouvelle en matière de rétroactivité, à l'occasion d'un contentieux relatif à une décision d'appel rendue avant l'entrée en vigueur de la loi.

Entretien avec **Alexandra Stocki**, Avocate associée, fondatrice du cabinet AStocki Avocats.

*Cass. soc., 2 oct. 2024, n° 23-14.806, B+R*

*Alexandra  
Stocki,  
avocate  
associée,  
fondatrice  
du  
cabinet  
AStocki  
Avocats.*

*La Cour de  
cassation a rendu  
le 2 octobre  
dernier, une  
nouvelle décision  
sur la question de  
l'acquisition de  
congés payés en*

*cas d'absence pour maladie ou accident. Quel est l'intérêt de cet arrêt selon vous ? La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 n'est-elle pas censée avoir réglé la situation ?*

**Alexandra Stocki** : La décision attaquée dans cette affaire est une décision de la Cour d'appel de Bourges du 18 novembre 2022 ([CA Bourges, 18 nov. 2022, n° 20/01170](#)), antérieure donc à l'entrée en vigueur de la loi d'avril dernier. La salariée avait été d'abord absente pour raison d'accident du travail puis en maladie simple, avec une absence totale continue de cinq ans entre novembre 2014 et novembre 2019.

Pour rappel, la loi d'avril dernier prévoit une application rétroactive, avant le 24 avril 2024 (date d'entrée en vigueur de la loi), et à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009, de certaines de ses dispositions nouvelles, dont l'acquisition de jours de congés payés en cas d'absence maladie. Cependant, pour les absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle intervenues pendant cette période, la suppression de la limitation de la période d'acquisition à un an d'absence ininterrompue n'est pas concernée par cette application rétroactive : en effet, l'article L. 3141-5, 5° du Code du travail ne fait pas partie des dispositions visées par l'application rétroactive.

Dans ce contexte, **l'intérêt de la décision concerne les décisions des juges du fond qui ont été rendues pendant la période d'application rétroactive de la loi**. La Cour de cassation nous donne ici **son mode d'emploi** pour l'examen de ces décisions.

En synthèse, la Cour refuse d'appliquer la rétroactivité légale aux situations ainsi jugées :

– pour des raisons de sécurité juridique (« la Cour ne peut reprocher à une juridiction de ne pas avoir appliqué une loi qui n'existait pas au moment où elle s'est prononcée. » *cf. avis de l'avocate*

*générale, p. 3) ;*

– et, pour les absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pour des raisons textuelles (la nouvelle loi ne prévoit pas la rétroactivité sur ce point).

Elle écarte, dans la continuité du raisonnement développé lors des arrêts du 13 septembre 2023 (le droit interne ne permet pas une interprétation conforme au droit de l'Union), pour les absences intervenues pendant la période de rétroactivité prévue par la loi, mais sans se fonder sur cette loi donc, la limitation ancienne de la période d'acquisition précitée d'un an pour les absences d'origine professionnelle et l'absence de droit à acquisition de congés payés en cas de maladie simple.

Dit simplement, en pratique, sur la question de l'acquisition de droits, le résultat revient *in fine* au même. Enfin presque : il y a tout de même une question qui se pose sur la limitation du nombre de jours acquis pendant la période de rétroactivité, comme je le développerai après.

Par ailleurs la Cour admet, manifestement pour la première fois, la possibilité pour le pourvoi d'invoquer en cassation le moyen tiré de l'application de l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qu'elle qualifie de moyen de pur droit et, partant, admissible. L'arrêt d'appel était antérieur aux arrêts du 13 septembre 2023. Je ne suis pas certaine qu'une telle admission aurait été possible si la décision d'appel objet du pourvoi avait été rendue après le 13 septembre 2023.

La Cour ne s'est pas prononcée sur la question de la perte de droits à congés en raison de l'absence de la salariée pendant plusieurs périodes de référence successives. Je n'ai rien noté sur ce point dans l'arrêt. Ce sera probablement une question (très intéressante) pour la cour d'appel de renvoi.

*Cette décision marque-t-elle une brèche dans le dispositif de rétroactivité de la loi d'avril dernier ?*

**Alexandra Stocki** : Oui, à l'évidence.

**Premièrement**, outre les pourvois en cassation sur des décisions rendues avant l'entrée en vigueur de la loi, des cours d'appel pourraient également adopter le mode d'emploi de la Cour de cassation et refuser d'appliquer la rétroactivité légale en statuant sur des décisions de première instance rendues avant l'entrée en vigueur de la loi. Finalement, la rétroactivité légale pourrait n'avoir vocation à s'appliquer qu'aux seules actions de première instance n'ayant pas déjà fait l'objet d'une décision de justice lors de l'entrée en vigueur de la loi.

**Deuxièmement**, si la rétroactivité légale ne s'applique pas, alors la limitation prévue à l'article 37, II de la loi concernant le nombre de jours de congés payés susceptibles d'être acquis rétroactivement, en cas d'absence pour maladie simple (24 jours ouvrables au total par période de référence concernée après prise en compte des jours de congés payés déjà acquis au titre de périodes travaillées assimilées) ne devrait plus s'appliquer puisque cette limitation vise, selon l'article 37, II précité, les seuls « congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa » (c'est-à-dire les dispositions rétroactives...). La question de l'absence de limitation du nombre de jours se pose indépendamment de cet arrêt pour les jours acquis au titre d'une absence pour accident ou maladie professionnels comme je l'indiquais précédemment.

Finalement, cette décision inaugure l'émergence de nouvelles problématiques sur ce sujet des congés payés. Ce n'est pas en soi très étonnant.

© Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.