

## Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie : une loi imminente conforme aux demandes MEDEF pour limiter l'impact des décisions de la Cour de cassation du 13 septembre 2023

Les nombreuses actions engagées par le MEDEF auprès des pouvoirs publics depuis le mois de septembre dernier (interventions auprès du Ministère du travail, des parlementaires et dans la cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC)), pour limiter l'impact financier sur les entreprises (évalué à 2,5 milliards d'euros) des décisions de la Cour de cassation sur l'acquisition de congés payés pendant les arrêts maladie ont porté leurs fruits.

Le Ministère du travail va déposer le 15 mars un amendement au projet de loi de transposition de textes européens (PJJ DDAUE) dont l'adoption définitive devrait intervenir vers la mi-avril. Le contenu de cet amendement de mise en conformité de la loi française avec le droit européen, soumis à la consultation du Conseil d'Etat pour le sécuriser juridiquement et prévenir toute remise en cause de son application par le Conseil constitutionnel ou la Cour de cassation, a été validé dans un avis publié le 13 mars.

### 1. Rappel du contenu des décisions de la Cour de cassation

Pour rappel, la Cour de cassation a considéré, le 13 septembre 2023, que les dispositions du droit français relatives aux congés payés qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne devaient être écartées par les employeurs pour appliquer les règles suivantes :

- Le salarié acquiert des congés lorsqu'il est malade :
  - Le salarié malade a droit à des congés payés sur sa période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident ou à une maladie professionnelle ;
  - En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- **La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ce droit en temps utile, c'est-à-dire, a pleinement informé le salarié de tous ses droits à congés.**

### 2. Contenu du projet d'amendement du Ministère du travail

Le projet d'amendement du Ministère du travail présenté aux organisation patronales et syndicales le 14 mars, et qui vise à mettre en conformité les dispositions de la loi française avec le droit européen, comporte les mesures suivantes :

- **Modification de l'article L. 3141-5 du code du travail pour :**
  - Supprimer la limite d'un an pour l'acquisition de congés pour les arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

- Considérer comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail non lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dans la limite de l'acquisition de 24 jours ouvrables de congés payés maximum par an (ou 4 semaines).

Les règles de calcul de l'indemnité de congé de payés prévues au I de l'article L. 3141-24 du code du travail, **égale au dixième de la rémunération brute** totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, **seront adaptées** pour tenir compte de cette modification des règles d'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie d'origine non professionnelle.

- **Limitation rétroactive et pour l'avenir à 4 semaines de la durée des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail non professionnel :**

- Limitation à 24 jours par an (ou 4 semaines) de la durée des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail non professionnel.

En pratique, le salarié acquiert 2 jours de congés payés par mois pendant les arrêts de travail au lieu des 2,5 jours habituels ;

- Limitation à 4 semaines/an de la durée des congés acquis depuis le 1er décembre 2009.

Il s'agit d'une mesure de valeur interprétative visant à ce que le juge judiciaire dans les contentieux sur le stock de congés que les salariés auraient dû acquérir s'appuie sur la disposition qui limite à 4 semaines la durée maximale de congés pour les salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle.

- **Obligation pour l'employeur d'informer par tout moyen le salarié par tout moyen conférant date certaine, dans les dix jours qui suivent sa reprise du travail, du nombre de jours de congé qu'il a acquis et de la date jusqu'à laquelle ils doivent être pris.**

- **Introduction d'un droit au report des congés plafonné pour les congés acquis pendant les arrêts maladie :**

Il s'agit d'une limitation rétroactive et pour l'avenir à 15 mois des possibilités de report des CP pour les salariés en arrêt maladie :

- **Pour les congés acquis antérieurement à l'arrêt maladie et dont la période d'exécution expire alors que salarié encore en arrêt maladie :** le point de départ du délai de report de 15 mois commence à courir à la reprise du travail à partir du moment où l'employeur a formellement informé le salarié des droits à congé et droit au report ;
- **Pour les congés acquis en cours d'arrêt maladie,** report des congés payés acquis pendant plusieurs périodes d'arrêt consécutives :
  - La période de report **début**e à la fin de la période d'acquisition des congés et le droit à congés expire au terme de ce délai, même si le salarié est encore absent et que l'employeur n'a pu, en raison de la suspension du contrat de travail, l'informer de ses droits.

Si le salarié revient dans l'entreprise avant l'expiration de la période de report, le point de départ de la fraction restant de la période de report devrait être la date à laquelle l'employeur a délivré l'information sur les droits à congés payés acquis ;

- **Sur l'application de la période de report aux situations passées** : lorsque la maladie non professionnelle s'étend sur plusieurs périodes de référence, la règle selon laquelle le droit à congés acquis au cours de cette période de référence s'éteint si le salarié est toujours absent à la fin du délai de report peut trouver à s'appliquer pour les droits à congés nés au cours de périodes antérieures à l'entrée en vigueur de la loi.

En pratique, cette mesure permet d'empêcher les salariés dont les arrêts maladies se prolongent au-delà d'un an d'accumuler des congés payés jusqu'à leur retour dans l'entreprise.

- **Limitation des délais accordés au salarié pour engager des actions en paiement des CP acquis en arrêt maladie** :
  - **Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu**, le Conseil d'état a rappelé que l'action en paiement des congés payés acquis pendant l'arrêt maladie peut porter sur les sommes dues au titre des 3 ans précédant la rupture du contrat et l'action est prescrite au bout de 3 ans suivant la rupture ;
  - **Pour les salariés qui sont encore dans l'entreprise**, une forclusion de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi fera obstacle à ce que les demandes puissent être présentées sans délai à des employeurs qui n'auraient pas procédé aux informations sur l'étendue des droits à congés des salariés. Les demandes des salariés présentées dans ce délai de 2 ans pourront porter le cas échéant, sur les contentieux associés aux périodes passées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

A défaut d'une loi de validation demandée par le MEDEF qui aurait permis d'empêcher toute action des salariés en paiement des congés acquis pendant les arrêts de travail antérieurs au 13 septembre 2023, solution écartée par le Conseil d'Etat car trop fragile sur le plan juridique pour écarter l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation, ces mesures sont de nature à réduire de manière significative la portée de la jurisprudence de la Cour de Cassation pour le passé comme pour l'avenir.

Ce texte, sans évidemment effacer les conséquences de la jurisprudence, en limite au maximum de ce que permet le droit européen son impact pour les entreprises (notamment en retenant comme référence le minimum européen de 4 semaines de congés payés et en instaurant un droit au report de 15 mois maximum).