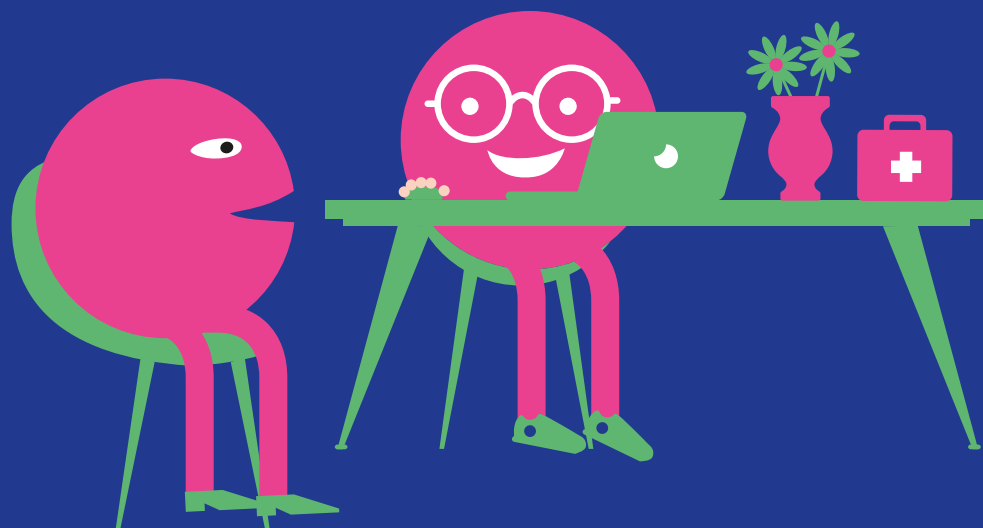


À la loupe

DROIT AU CONGÉ ANNUEL PAYÉ ET MALADIE

Le point sur les évolutions juridiques

Novembre 2023



LES RÉGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS SELON LE CODE DU TRAVAIL

QUELS SONT LES SALARIÉS QUI ONT DROIT À DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS ?

Depuis septembre 2023, des arrêts rendus par la Cour de cassation conduisent à écarter l'application de certaines dispositions du Code du travail dans l'acquisition de congés payés en cas de maladie du salarié. Le point sur les règles en vigueur et sur les changements.

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur¹, quel que soit :

- la nature de son contrat² (CDI ou CDD) ;
- sa catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) ;
- son temps de travail (temps plein ou temps partiel).

Le dispositif légal de congés payés fait l'objet d'aménagements spécifiques pour certaines catégories de salariés³.

1. Code du travail, article L. 3141-1.

2. Code du travail, article L. 1242-14.

3. Jeunes travailleurs, concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison, etc.

LES RÉGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS SELON LE CODE DU TRAVAIL

COMMENT LE SALARIÉ ACQUIERT-IL DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS ?

Ce droit à congés payés s'ouvre automatiquement dès l'embauche du salarié, ce qui veut dire qu'il acquiert des jours de congés payés y compris durant sa période d'essai.

Sauf accord plus favorable, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables **par mois de travail effectif chez le même employeur**, dans la limite de 30 jours ouvrables.

Or, la notion de « travail effectif déterminant la durée des congés payés » n'est pas définie dans le Code du travail. Pour la jurisprudence, il s'agit de périodes « *réellement travaillées dans l'entreprise* ».

En revanche, la loi assimile expressément certaines absences du salarié à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés⁴.

Nous y retrouvons :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de congé maternité, paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant ;
- les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires ;
- les jours de repos accordés en application d'un accord d'aménagement du temps de travail ou de répartition du temps de travail ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

En l'absence de texte spécifique ou de disposition conventionnelle contraire, les autres absences ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif et ne donnent donc pas droit à l'acquisition de congés payés.

C'est notamment le cas du **congé sabbatique**, du **congé sans solde** mais aussi de l'absence occasionnée par un arrêt maladie non-professionnelle.

4. Code du travail, article L. 3141-5.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES PRÉVUES PAR LE CODE DU TRAVAIL DES ARRÊTS MALADIE SUR L'ACQUISITION DES JOURS DE CONGÉS PAYÉS ?

Les arrêts rendus par la Cour de cassation en date du 13 septembre 2023 conduisent à écarter l'application de certaines dispositions du Code du travail, en raison de leur non-conformité au droit européen.

Quelles étaient jusqu'à présent les conséquences prévues par le Code du travail d'un arrêt maladie sur les congés payés ?

Si l'on s'en tient strictement à ce que dit le Code du travail, il faut distinguer deux cas de figure :

Absence en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Dans cette situation, le salarié continue d'acquérir des droits à congés payés uniquement dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an. Au-delà, le salarié cesse d'acquérir des congés payés.

Absence en raison d'une maladie non-professionnelle

Selon le Code du travail, les arrêts maladie « ordinaire » ne donnent pas lieu à l'acquisition de congés payés, sans que cette absence n'entraîne toutefois de réduction disproportionnée des droits⁵.

Certaines conventions collectives peuvent par ailleurs prévoir l'acquisition de congés payés pendant ces périodes d'arrêt. Cela va alors dépendre des branches et/ou de l'ancienneté du salarié.

5. Code du travail, article L. 3141-6.

SEPTEMBRE 2023 : LES DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COUR DE CASSATION

SITUATION DEPUIS LES ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION

Les absences en raison d'une maladie non-professionnelle ouvrent désormais droit à l'acquisition de congés payés

Les absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrent toujours droit à l'acquisition de congés payés, **y compris au-delà d'une durée ininterrompue d'une année.**

Les congés payés acquis avant le départ à un congé parental, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre, sont désormais reportés à l'issue de ce congé après sa reprise du travail. Ils étaient auparavant perdus.

En principe, **le salarié a trois ans pour réclamer des rappels de congés payés** à compter de l'expiration de la période de prise des congés.

Toutefois, l'employeur doit dorénavant justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent pour assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

A défaut, le salarié pourrait demander une indemnité de congés payés, non pas sur les trois dernières années précédant sa demande, mais sur la totalité des années pendant lesquelles il n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

Des QPC renvoyées devant le conseil constitutionnel

Dans un arrêt en date du 15 novembre 2023 (n° 23-14806), la Cour de cassation transmet au Conseil constitutionnel des questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) portant sur les dispositions du code du travail selon lesquelles :

- les salariés en arrêt maladie non-professionnelle sont privés de tout droit à l'acquisition de congés payés ainsi que le salarié en arrêt pour maladie professionnelle au-delà d'un an ;
- des différences de traitement sont opérées entre les salariés, au regard du droit à congé payé, selon le caractère professionnel ou non de l'arrêt maladie. »

La Cour de cassation a retenu le caractère sérieux de ces deux questions et a décidé de les renvoyer devant le Conseil constitutionnel.

La position de la CFE-CGC

La CFE-CGC salue cette mise en conformité du droit français au droit européen, laquelle était d'ailleurs attendue de longue date, ce qui garantit ainsi l'effectivité du droit au repos.

Ces arrêts s'appliquent dès maintenant et peuvent donner lieu à des rappels de congés payés résultant d'arrêts maladie qui se seraient produits dans le passé, qu'ils soient d'origine professionnelle ou non.

Compte-tenu de la complexité du sujet, nous vous recommandons, si vous êtes concernés par de potentiels rappels de congés payés, de solliciter le juriste de votre fédération ou, en cas d'indisponibilité de celui-ci, le service juridique de la confédération.