



FLASH – INFO

27/09/2023

La chambre sociale de la Cour de cassation réunie en formation plénière a rendu 3 arrêts le 13 septembre 2023 relatifs à l’octroi des congés payés.

Il s’agit d’un revirement de jurisprudence qui va générer des conséquences notables pour les employeurs en matière de gestion des congés payés, qu’il s’agisse des congés légaux ou régis par des textes conventionnels !

Les règles d’acquisition et de prescription s’en trouvent fortement modifiées. Ces décisions ont un impact sur l’acquisition des congés en cours mais produisent également des conséquences rétroactives : les salariés concernés pourraient solliciter un rappel de salaire sur une période qui n’est pas clairement définie.

Une intervention du législateur est attendue.

Nous vous proposons de faire un point sur les conséquences pratiques de ces décisions pour vous permettre d’anticiper sur les sollicitations de vos collaborateurs.

1. ACQUISITION DES CONGES PAYES DURANT UNE PERIODE D'ARRET DE TRAVAIL POUR MALADIE D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE

Champ d'application / portée : prise en compte des périodes durant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour maladie non professionnelle pour le calcul du congé payé.

Articles L 3141-3 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.**

CJUE, 6 nov. 2018, n° C-619/16 : en cas de non-conformité avec les dispositions de l'article 31§2 de la Charte des Droits Fondamentaux qui reconnaît à **tout travailleur le droit à une période annuelle de congés payés**, les juridictions nationales doivent laisser la réglementation nationale en cause inappliquée.

SOLUTION : dans son arrêt du 13 septembre 2023, n° 22-17.340, la Cour écarte les dispositions du Code du travail, contraires au droit de l'Union européenne : **le salarié acquiert un droit à congés payés pendant la suspension de son contrat de travail pour maladie non-professionnelle.**

Il s'agit d'un revirement de jurisprudence susceptible d'impacter fortement et concrètement la gestion des congés payés dans les entreprises.

2. ACQUISITION DES CONGES PAYES DURANT UNE PERIODE D'ARRET DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Champ d'application : admission de congés payés pendant la période non travaillée pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Article 1343-5 du Code du travail: en cas d'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie d'origine professionnelle, les périodes de suspension du contrat de travail sont **assimilées à du temps de travail effectif mais pendant une durée ininterrompue d'un an uniquement.**

CJUE, 6 nov. 2018, n° C-619/16, CJCE, 20 janv. 2009, n° C-350/06: l'admission de congés payés pendant la période non travaillée pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle **n'est pas limitée.**

SOLUTION : dans son arrêt du 13 septembre 2023, n° 22-17.638, la Cour de cassation écarte la période légale limitée à un an pour l'acquisition des congés payés afin de permettre aux salariés concernés de bénéficier d'un droit effectif aux congés. Le salarié en AT/MP dont le contrat est suspendu pourra donc acquérir des congés payés sans limitation de temps. La même solution pourrait d'ailleurs être appliquée pour les salariés en maladie ordinaire.

3. POINT DE DEPART DU DELAI DE PRESCRIPTION DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES EN CAS DE LITIGE

Champ d'application: prescription applicable aux congés payés et point de départ du délai.

Cass. soc. 16 déc. 2015, n°14-15.997: les congés payés ayant une nature salariale, ils sont soumis à la prescription triennale applicable au salaire.

Cass. soc. 14 nov. 2013, n°12-17.409: le point de départ du délai de prescription est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.

CJUE, 22 sept. 2022, n° C-120:21: la CJUE s'oppose à un tel délai de prescription national de 3 ans pour le congés payés annuel, qui commencerait à courir à la fin de la période de prise des congés.

Solution : dans son arrêt du 13 septembre 2023 n°22-10.529, la Cour de cassation pose le principe selon lequel le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

Le point de départ de la prescription est donc glissant et dépendra des circonstances ayant entouré la gestion concrète des congés payés dans l'entreprise.