

MARS
2024

QUOI DE NEUF EN MATIÈRE DE CONGÉS PAYÉS ?

Le Conseil d'État a rendu un avis le 13 mars 2024 portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie. Sans attendre la réforme législative à venir, plusieurs juridictions ont d'ores et déjà accordé des rappels de congés payés aux salariés absents pour maladie (Cf. ci-contre l'exemple de la cour d'appel de BORDEAUX).

Après l'arrêt retentissant de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 (n°22-10.529) qui a jugé, en application du droit de l'Union européenne, que les salariés placés en arrêt maladie devaient acquérir des congés payés (CP), le gouvernement a interrogé le conseil d'État sur son projet de loi portant modification du code du travail. Le conseil d'État a analysé le projet de loi et a effectué des propositions :

- Premièrement, le conseil d'État précise que les salariés absents en raison d'une maladie non-professionnelle, doivent pouvoir acquérir a minima 2 jours ouvrables de CP par mois (24 jours/an), équivalents à 4 semaines de CP par an, conformément à l'application des règles de droit applicables au sein de l'Union européenne. Le gouvernement souhaite reprendre ce minimum et non pas appliquer aux salariés absents la règle de l'article L3141-3 du CT qui prévoit l'acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois (30 jours/an), équivalents à 5 semaines de CP par an. Il est rappelé que les salariés en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle acquièrent déjà des CP mais pendant une période limitée à 1 an maximum (L3141-5 du CT), donc 30 jours ouvrables maximums. Cette limite d'un an n'a plus lieu d'être.

- Deuxièmement, le conseil d'État précise les conditions du report des CP :

-D'une part, que ce soit pour les congés payés acquis avant (le salarié n'a pu les prendre en raison de l'arrêt de travail postérieur couvrant la période de prise de congés) ou pendant l'arrêt de travail, l'employeur devra informer le salarié dès sa reprise du travail de ses droits et du délai dont il dispose pour les prendre. Le salarié disposera alors d'une période de 15 mois maximums pour prendre ses congés à compter de l'information de l'employeur (la période légale de prise de CP est comprise entre le 1er mai et le 31 octobre).

-D'autre part, afin d'éviter l'accumulation des CP acquis pendant une longue période de maladie, auxquels pourraient s'ajouter ceux acquis avant l'arrêt de travail, le gouvernement a tenu à apporter une limite : si la période d'arrêt de travail du salarié se prolonge au-delà du délai de 15 mois suivant la fin de la période d'acquisition (N-1), soit après le 31 mai de chaque année, le salarié perd ses congés acquis au cours de son arrêt maladie. Si le salarié revient avant l'expiration de ces 15 mois, par exemple 12 mois après le 31 mai, l'employeur devra l'informer qu'il lui reste 3 mois pour solder ses CP acquis durant son arrêt maladie.

- Troisièmement et enfin, concernant la prescription, le conseil d'État distingue deux hypothèses :

-Soit le contrat de travail est rompu : dans ce cas, le salarié dispose de 3 ans pour agir en justice à compter de la rupture de son contrat de travail et pourra solliciter un rappel de l'indemnité compensatrice de CP sur les 3 années antérieures à la rupture de son contrat de travail (art. L.3245-1 CT) ;

-Soit le contrat de travail est en cours d'exécution : le conseil d'État incite le gouvernement à prévoir dans son projet de loi un délai de forclusion de deux années, afin que le salarié ne puisse pas demander en justice un rappel qui pourrait remonter à 2009 en application du droit de l'Union européenne

DERNIÈRES ACTUALITÉS

CONGÉS PAYÉS

Congés payés : premières décisions post revirement

- Par deux arrêts des 7 et 21 février 2024, la cour d'appel de BORDEAUX a mis en application la solution dégagée par la Cour de cassation, le 13 septembre dernier en matière de congés payés en cas de maladie du salarié.
- Dans la première affaire, la Cour a accordé au salarié une provision sur l'indemnité compensatrice de congés payés restant due après avoir considéré qu'il convenait « d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail. » (23/04292).
- Dans la seconde, la Cour a jugé que la salariée aurait dû acquérir 50 jours de congés en 2017 et 2018, soit durant son arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle pour la période allant au-delà des dispositions de la convention applicables prévoyant la prise en compte des arrêts de travail pour l'acquisition de congés payés mais dans la limite de quatre mois (21/01871)