

REVIREMENT DE JURISPRUDENCE RELATIF A L'ACQUISITION DE DROITS A CONGES PAYES PENDANT LES PERIODES D'ARRET MALADIE

SUITE A 2 DECISIONS RETENTISSANTES DU 13 SEPTEMBRE 2023 DE LA COUR DE CASSATION, DANS SON COMMUNIQUE ELLE EVOQUE METTRE EN CONFORMITE LE DROIT FRANÇAIS AVEC LE DROIT EUROPEEN EN MATIERE DE CONGE PAYE, AFIN DE GARANTIR UNE MEILLEURE EFFECTIVITE DES DROITS DES SALARIES A LEUR CONGE PAYE

En bref ...

- » les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un AT/MP;
- » en cas d'AT/MP, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail
- » la prescription du droit à congé payé ne commencera à courir que lorsque l'employeur aura mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile

→ AVANT CES ARRETS

L'article L. 3141-3 du Code du travail prévoyait que les droits à congés payés sont acquis au prorata du temps de travail effectif. La jurisprudence avait interprété cette disposition de manière à exclure les périodes d'absence liées à l'état de santé d'origine non professionnelle, à l'exception : du congé maternité et paternité, mais également l'AT/MP (AT/MP toutefois dont le calcul des droits était limité à la première année.)

Cette exclusion liée à l'état de santé d'origine non professionnelle était contraire au droit de l'Union européenne.

En effet, la **directive 2003/88/CE du 4/11/2013** sur les congés annuels payés prévoit que tous les travailleurs ont droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines par an **SANS PREVOIR DE CONDITION D'EXECUTION D'UN TRAVAIL EFFECTIF POUR L'ACQUISITION DE CE DROIT**

Aucune application de cette directive en France puisqu'elle n'a pas été transposée par l'État français dans son droit interne, par conséquent elle ne pouvait produire aucun effet et ne pouvait pas directement être applicable dans les rapports entre particuliers, raison pour laquelle la directive est restée lettre morte pendant de nombreuses années dans les rapports employeurs/salariés → (Soc. 14 nov. 2018, n°17-21.535.)

Auparavant la Cour de cassation n'acceptait de conférer un effet direct à la directive que dans les rapports entre une personne publique ou pour une entreprise délégataire d'un service public, qui peuvent, selon la CJUE, être assimilées à l'État, et leurs salariés → (Soc. 22 juin 2016, n°15-20.111.)

La Cour de cassation a également considéré que cette exclusion liée à l'état de santé d'origine non professionnelle était discriminatoire au regard de l'article L. 1132-1 du Code du travail, qui prohibe les discriminations en raison de l'état de santé

→ AUJOURD'HUI

TOUTES LES PERIODES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN RAISON DE L'ETAT DE SANTE DONNENT DROIT A L'ACQUISITION DE CONGES PAYES

→ ET DEMAIN

Ces décisions vont avoir un impact très important pour toutes les entreprises qui vont être ou sont déjà saisies de demandes de régularisation de la part de salariés privés de leurs droits à congés

La **principale interrogation** en cas de régularisation ou de contentieux, va concerner **la détermination de la période pour laquelle les droits à congés sont dus aux salariés et la question de savoir si ces droits ne sont pas, pour partie, prescrits**

Si les droits à congés payés sont assimilés à des **créances salariales** et se prescrivent par 3 ans à compter de l'expiration de la période où ils auraient dû être pris, le traitement de ces demandes pourrait s'avérer **bien plus complexe puisque dans un 3ème arrêt** du 13 septembre 2023, la Cour de Cassation a restreint la possibilité pour l'employeur de se prévaloir de la prescription en la matière en précisant que :

« l'employeur, confronté à une demande de rappel de congés, ne pourra invoquer la prescription triennale QUE s'il justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent pour mettre le salarié en mesure de prendre ses congés »

→ EN ATTENDANT

On peut donc regretter que la Cour régulatrice se soit bornée à reprocher à la cour d'appel d'avoir limité les droits du salarié aux 3 dernières années précédant la saisine du juge **sans caractériser, ni fournir la moindre information quant à la nature des diligences légales susceptibles de permettre à l'employeur d'invoquer la prescription**

Dans l'attente de nouvelles décisions de la Cour de cassation et d'une hypothétique intervention législative (qui réformerait le Code du travail pour clarifier la situation et modifier l'article L. 3141-3 du Code du travail pour le mettre en conformité avec la jurisprudence), **il reste de nombreuses questions encore sans réponse** qui ne manqueront pas d'occuper les entreprises, les praticiens et les juridictions sociales dans les prochains mois telles que :

Peut-on considérer que l'employeur a effectué les diligences qui lui incombent lorsqu'ont été déterminés l'ordre des départs et les périodes de congés des salariés et ce, nonobstant le fait que, conformément aux principes jusqu'alors applicables, les périodes d'arrêt maladie n'aient pas donné droit à congés ?

Doit-on, au contraire, considérer, que l'employeur n'a, en se conformant aux règles du code du travail contraires au droit européen, jamais mis en mesure le salarié d'exercer ses droits, de sorte qu'aucune prescription n'est susceptible d'avoir couru ?

Par ailleurs, lorsque l'employeur n'a pas accompli les diligences permettant au salarié de bénéficier de ses droits à congés, la période pour laquelle la régularisation peut être demandée peut-elle être illimitée dans le temps et concerner l'intégralité de la relation de travail, quelle que soit la date d'entrée en fonction du salarié ?

Doit-elle, en toute hypothèse, être limitée à la période postérieure au 1^{er} décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne conférant une force obligatoire à la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, dont l'article 31 fonde le droit des travailleurs à l'acquisition de congés en cas d'arrêt maladie ?

A suivre donc