
ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT : EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE LA COUR DE CASSATION

Le 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue faire évoluer de manière significative sa jurisprudence, se positionnant dans la lignée du droit européen sur le sujet de l'acquisition des congés-payés lors des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie. Par deux arrêts rendus, elle vient rappeler que l'absence pour maladie, d'origine professionnelle (au-delà d'un an ininterrompu) ou non-professionnelle, ne suspend pas l'acquisition des congés-payés, contrairement à ce qui est prévu par les dispositions issues du Code du travail. Ces jurisprudences viennent d'être complétées par un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 9 novembre 2023, qui vient se prononcer sur le délai de prescription des demandes introduites en matière d'acquisition des congés-payés au cours des absences pour maladie.

Quel est l'enjeu de cette jurisprudence ?

1) Le contexte historique : l'absence de conformité du droit du travail français au regard des normes européennes.

En application de l'article L.3141-3 du Code du travail, « le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur », sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables, annuellement. En conséquence, seules les périodes assimilées à du temps de travail effectif viennent générer des congés-payés, excluant donc :

- Les absences pour maladie d'origine non-professionnelle ;
- Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle dont la durée excède un an.

Ces dispositions nationales sont contraires à celles prévues à l'échelon européen, la Cour de Justice de l'Union Européenne ayant considéré, à la suite de l'interprétation de la directive du 3 novembre 2013, que le droit aux congés-payés dont bénéficie chaque salarié doit être observé sans distinction de la nature des éventuelles absences pour maladie au cours de leur période d'acquisition.

En l'absence de transposition de cette directive en France, celle-ci n'était pas directement opposable dans les rapports entre les entreprises privées et leurs salariés, de sorte que seule la loi française était appliquée.

En résumé, la loi française n'est pas conforme à la réglementation européenne en matière d'acquisition des congés-payés.

2) La jurisprudence de la Cour de cassation : le choix de mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de congés-payés.

La Cour de cassation, dans les arrêts rendus le 13 septembre 2023, a fait évoluer sa position pour l'aligner sur celle de la Cour de Justice de l'Union Européenne, considérant que :

- Les salariés absents pour maladie d'origine non-professionnelle ont droit à l'acquisition de congés-payés sur leur période d'absence ;

- Les salariés absents à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à l'acquisition de congés-payés sur toute la période d'absence, sans que cela ne soit limité à la première année de l'arrêt de travail.

Toutes les entreprises sont concernées par cette jurisprudence et doivent, désormais, comptabiliser les périodes d'absences pour maladie, d'origine professionnelle ou non, dans la détermination des droits à congés-payés en cours d'acquisition de leurs salariés.

3) L'interrogation restante à la suite de cette jurisprudence et la réponse de la Cour de Justice de l'Union Européenne : la régularisation des droits à congés-payés au titre des périodes de référence antérieures.

Il existe en droit français un principe de prescription des demandes, aux termes duquel toute action peut être engagée à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu, ou aurait dû connaître, les faits lui permettant d'exercer son droit.

La question qui s'est alors posée à la Cour de cassation est de déterminer le point de départ de cette action en revendication des droits à congés-payés et la période sur laquelle elle peut être exercée.

La Haute Juridiction, dans sa dernière jurisprudence, reprenant la position de la Cour de Justice de l'Union Européenne, a considéré que la prescription du droit à congés-payés ne commençait à courir que **lorsque l'employeur aurait mis son salarié en mesure d'exercer son droit en temps utile**, laissant alors la porte ouverte à une éventuelle imprescriptibilité des demandes. A l'inverse, le Conseil d'Etat, précédemment saisi de cette question dans les rapports intervenant pour les agents de la fonction publique, considérerait que le droit aux congés-payés non pris expirait dans un délai de 15 mois, après la période de référence.

L'interrogation demeurerait alors quant à la formulation « d'exercice du droit en temps utile » : comment déterminer si le salarié a été mis en mesure d'exercer ses précédents droits en temps utile ? Quel est le point de départ du délai de prescription ? Les salariés pourraient-ils revendiquer des droits à congés-payés sur des périodes antérieures à trois ans ?

Plusieurs juridictions de fond, et notamment la Cour d'appel de Paris, ont alors rendu des arrêts démontrant l'incertitude existante quant à la prescription des demandes, limitant ou non cette période à 3 ans.

La Cour de Justice de l'Union Européenne, saisie d'une question préjudicielle, s'est finalement prononcée sur la problématique du délai de report des congés-payés dans un arrêt rendu le 9 novembre 2023.

Se fondant sur la Directive européenne du 4 novembre 2003, elle rappelle qu'il appartient aux Etats membres de l'Union Européenne de déterminer la durée de report applicable aux congés-payés annuels, ce pour quoi elle n'a pas compétence. Elle se refuse donc à donner une définition du droit au report des congés-payés dans un délai raisonnable, se contentant de renvoyer au Gouvernement français la tâche de le définir.

Elle rappelle toutefois qu'en application de la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne, les congés-payés constituent un droit au repos, qui perdrait son essence en cas de report illimité de ces derniers : en conséquence, il est permis à une réglementation ou une pratique nationale (en l'absence de dispositions) de limiter la période de revendication des droits à congés-payés.

Cet arrêt, bien qu'il ne vienne pas trancher de la durée de report des droits à congés-payés, apporte toutefois des précisions aux employeurs et juridictions amenés à trancher de ces contentieux, en ce qu'il est permis de considérer que les demandes ne sont pas imprescriptibles.

En conséquence, en cas de revendication liée à des droits à congés-payés relatifs à des périodes de référence antérieures à celle en cours, demeure toujours en suspens la question de la détermination de la période pour laquelle les droits à congés-payés sont dus ou prescrits.

Il convient désormais d'attendre de nouvelles décisions jurisprudentielles sur le sujet afin de clarifier la notion « *d'exercice en temps utile des droits* » évoquée par la Cour de cassation, ainsi que l'intervention du législateur, cette instance ayant compétence, comme le précise la Cour de Justice de l'Union Européenne, pour définir la limitation temporelle en matière de revendication de droits à congés payés annuels acquis et non exercés en raison d'une absence pour maladie.

A ce jour, le Gouvernement réalise un travail d'évaluation de l'impact de cette jurisprudence sur les entreprises françaises, notamment en matière financière, qui devrait aboutir à une évolution législative au cours de l'année 2024.

Ceci devrait nous permettre de mieux appréhender la problématique de la régularisation des périodes antérieures.

Nos services social et juridique restent à votre disposition pour vous accompagner dans l'application pratique de cette nouvelle jurisprudence, au sein de vos entreprises.