30 octobre 2023

CONGES PAYES : LES NOUVELLES REGLES A CONNAITRE

La législation sur les congés payés et son application en entreprise sont complexes à gérer. Les derniers arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 ne font que conforter ce constat. En effet, certaines dispositions du Code du travail français ont été écartées au profit du droit de l'Union européenne. Il est indispensable de prendre connaissance de ces nouveautés pour évaluer la situation des salariés concernés et pour adapter la gestion des congés payés au sein de votre entreprise.

Acquisition des congés payés durant un arrêt maladie et durant l'accident du travail

Même si le Code du travail ne le prévoit pas, il est maintenant acté que le salarié en arrêt maladie (AM) acquiert des congés payés.

Concernant, le salarié en arrêt à la suite d'un accident du travail (AT) ou d'une maladie professionnelle (MP), il continue à acquérir des congés payés mais sans que puisse lui être opposée la limite d'un an.

En résumé : les salariés en arrêt maladie (non professionnel et professionnel) acquièrent des congés payés de la même manière que les autres salariés dans la limite, et sauf stipulations ou usages plus favorables, de 5 semaines par an.

Congés payés et congé parental d'éducation

La prise d'un congé parental d'éducation (CPE) n'est plus de nature à remettre en cause le solde de congés payés dont le salarié disposait avant son départ et qu'il n'a pu apurer à son retour alors que la période de prise était achevée.

Ainsi, si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Point de départ du délai de prescription

La prescription désigne la durée au-delà de laquelle une action en justice, civile ou pénale, n'est plus recevable. Jusqu'à présent, la prescription en matière de congés (créance salariale) était fixée à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris. La Cour de cassation précise que ce délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Conséquences pratiques

- **L'application de ces arrêts est rétroactive** : tout salarié ayant eu un arrêt de travail l'ayant privé d'une partie de ses congés payés légaux ou conventionnels, est fondé à saisir le Conseil de Prud'hommes pour obtenir l'indemnité compensatrice correspondante.
  Une question reste en suspens à ce titre : les salariés pourraient revendiquer des congés au titre des arrêts maladie depuis le 1er décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'UE
- La prise en compte des congés payés sur la totalité des périodes d'absence pour maladie, AT/MP concerne les 4 semaines du congé principal, mais également la 5ème semaine et les congés conventionnels.
- L'employeur doit accomplir « les diligences » pour permettre au salarié d'exercer son droit à congé, sinon, la prescription ne court pas.

Les nouvelles règles ne sont pas sans conséquence sur l'organisation et la gestion des congés payés au sein de votre entreprise et peuvent avoir un impact financier non négligeable.

Le Ministère du travail a été saisi de la question et il est probable qu'une réforme des droits à congés payés intervienne avec une évolution de notre droit interne.

Dans l'attente, et sauf instruction contraire de votre part, nous continuons d'appliquer strictement les dispositions du Code du travail (ou des conventions collectives si elles sont plus favorables), c'est-à-dire que nous continuerons d'imputer le compteur de congés payés en cas de maladie/AT/MP. Il nous parait recommandé de gérer au cas par cas les demandes de régularisation qui pourraient être formulées par les salariés et de ne pas opérer de régularisation généralisée pour le passé.