

La mise en conformité du droit français au droit européen par la Cour de cassation en matière de congés payés : quelles conséquences concrètes pour les entreprises ?



Christine Hillig-Poudevigne et Marion Peringuey, [YARDS](#)

Dans cette chronique, Christine Hillig-Poudevigne et Marion Peringuey, respectivement avocate associée et avocate au sein du cabinet YARDS, reviennent sur les arrêts du 13 septembre 2013. Alors que les pouvoirs publics ne se sont pas encore prononcés sur la transposition de ces nouvelles règles, les deux avocates exposent les options qui s'offrent aux entreprises.

Dans quatre arrêts du 13 septembre 2023 largement commentés, la Cour de cassation a mis en conformité le droit français avec le droit de l'Union européenne en matière de congés payés (Cass. soc. 13 septembre 2023, [n° 22-17.340](#), n° 22-17.638, n° 22-11.106 et n° 22-14.043).

S'appuyant sur plusieurs textes européens (dont la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne) et sur l'évolution de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne, la Cour de cassation donne, pour la première fois, un effet direct aux dispositions de la directive européenne sur les congés payés.

Les pouvoirs publics ne s'étant pas saisis de la question malgré les alertes de la Cour de cassation dans ses rapports annuels, le contenu de ces décisions n'étonnent pas.

Il n'en demeure pas moins que leur application pratique pose un certain nombre de questions pour les entreprises.

Le droit français sur l'acquisition des congés payés : une fin annoncée

Il ressort des décisions du 13 septembre 2023 que :

- les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle continuent à acquérir des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail ;
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'acquisition de congés payés n'est plus limitée à la première année d'arrêt de travail ;
- la prescription triennale applicable à l'action en paiement de l'indemnité de congés payés n'est opposable que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences nécessaires ;
- la prise des congés payés acquis au début du congé parental doit être reportée après la date de reprise du travail.

L'acquisition des congés payés pendant une absence pour maladie non professionnelle

Pour rappel, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (article L.3141-3 du code du travail).

En conséquence, le salarié n'acquiert pas de congés payés en cas d'absence (sauf absences assimilées à du travail effectif).

Dans l'arrêt du 13 septembre 2023, la Cour écarte l'application des dispositions de l'article L.3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congés payés par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle.

Le salarié peut donc prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'absence pour maladie non professionnelle.

L'acquisition des congés payés pendant une absence pour maladie professionnelle et accident du travail sans limitation dans le temps

L'article L.3141-5 du code du travail liste les absences assimilées à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé et notamment les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Dans sa récente décision, la Cour de cassation écarte 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 congés payés.

Le salarié peut donc prétendre à ses droits à congés payés au titre de la totalité de la période d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, y compris au-delà d'un an d'arrêt de travail.

Précisions sur l'opposabilité de la prescription triennale de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés conditionnée par les diligences accomplies par l'employeur

Pour rappel, en matière de prescription de l'action en paiement de l'indemnité pour congés payés, le code du travail prévoit les

règles suivantes :

- le paiement des indemnités de congés payés étant soumis aux règles applicables au paiement des salaires (article D. 3141-7 du code du travail), l'action en paiement est soumise à la prescription triennale de l'article L 3245-1 du code du travail applicable aux salaires ;
- le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris (arrêt du 14 novembre 2013 ; arrêt du 29 mars 2017).

Dans l'un des arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation précise sa jurisprudence et juge que la prescription triennale n'est opposable que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Si l'employeur n'a pas informé le salarié sur ses droits à congés payés et ne l'a pas mis en mesure de les prendre, la prescription ne court pas. Dans cette hypothèse, le salarié pourrait demander le paiement d'indemnités de congés payés au titre d'années antérieures (trois ans et au-delà de trois ans).

Sous cet angle, il semble donc important d'informer les salariés sur leurs droits pour faire courir la prescription.

Le report des congés payés acquis avant le départ en congé parental

Jusqu'à présent, selon la jurisprudence française, le salarié partant en congé parental d'éducation sans avoir pris ses congés payés perdait le bénéfice de ces derniers. Partant du principe que seule l'impossibilité de prendre les congés du fait de l'employeur peut donner lieu à indemnisation, la Cour de cassation jugeait, en effet, que, la décision du salarié de prendre un congé parental s'imposant à l'employeur, l'intéressé rendait lui-même impossible l'exercice de son droit à congés et ne pouvait donc pas prétendre à une indemnité pour les congés non pris.

La Cour de cassation juge désormais que, lorsque le salarié s'est trouvé 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.

Les congés acquis avant le congé parental pourront donc être pris après le retour du salarié.

Les difficultés pratiques soulevées par les décisions du 13 septembre 2023

Si les décisions de la Cour de cassation étaient attendues et ont été rendues en conformité avec le droit de l'Union européenne, elles peuvent néanmoins entraîner des conséquences importantes pour les employeurs et créent une véritable incertitude juridique qui n'est jamais de bon augure.

A date, les pouvoirs publics n'ont pas encore donné d'indications sur les modalités d'application de ces décisions mais ils devront vraisemblablement se saisir de la question. Il serait utile, en effet, que des dispositions législatives claires viennent encadrer les règles concernant les congés payés.

Dans l'attente d'une intervention du législateur, les employeurs devront s'interroger sur l'application des décisions.

S'agissant de l'acquisition des congés payés pour la période en cours, la règle est désormais de tenir compte des absences pour maladie (maladie non-professionnelle, maladie professionnelle et accident du travail) pour calculer le nombre de jours de congés payés en cours d'acquisition.

S'agissant des périodes de référence antérieures, les salariés pourraient demander l'application de ces nouvelles règles.

Les employeurs auront deux options :

1) Considérer que les règles antérieures étaient applicables, à savoir les salariés absents pour maladie non professionnelle n'ont pas acquis de congés payés et les salariés absents pour maladie professionnelle ou accident du travail ont acquis des congés payés dans la seule limite d'un an d'absence ininterrompue, mais cette option n'est pas sans risque.

2) Régulariser la situation et appliquer les décisions récentes aux dernières absences pour maladie (à tout le moins sur les trois dernières années).

S'agissant du report des congés payés après le retour de congé parental, il conviendra de permettre aux salariés de retour de congé parental de poser les congés payés qu'ils ont acquis avant leur départ en congé parental.

En tout état de cause, il convient de rappeler que le report des congés acquis doit être effectif car il s'agit d'une disposition d'ordre public en faveur du salarié. Il ne peut donc pas être remplacé par une compensation financière.

Une solution à cet égard serait de limiter la période de report des congés non pris en raison d'absences.

La jurisprudence européenne accepte en effet que le report des congés acquis soit limité dans le temps par une disposition nationale ou une convention collective car la finalité du droit au congé annuel payé, à savoir se reposer et disposer d'une période de détente et de loisirs, ne requiert pas d'accorder un droit à un cumul illimité des jours de congé. En effet "un tel cumul illimité ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé" et confronterait l'employeur à un "risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail" (CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10).

La Cour a précisé que "toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée". Au cas d'espèce, le juge européen a considéré que n'étaient pas contraires au droit européen des dispositions ou pratiques nationales limitant à 15 mois la période pendant laquelle le salarié absent peut continuer de cumuler des droits. A l'expiration de cette période, le droit au congé annuel payé s'éteint.

A date, le code du travail ne prévoit pas de limitation du droit à report mais le législateur pourrait se saisir de cette possibilité.

En toute hypothèse, les entreprises pourraient avoir intérêt à négocier un accord sur ce point avec les partenaires sociaux pour limiter les risques pour l'avenir.

Pour le passé en revanche, cela n'empêchera pas les salariés de former des demandes de rappels d'indemnité de congés payés.

En conclusion, si les solutions dégagées par la Cour de cassation ne sont pas surprenantes, elles sont néanmoins très insécurisantes pour les entreprises qui risquent d'être confrontées à des demandes conséquentes de paiement d'indemnités de congés payés au titre de périodes de maladie non prises en compte, entraînant des coûts qui pourraient fragiliser certaines d'entre elles déjà confrontées à des difficultés économiques importantes.

Si le législateur n'intervient pas très rapidement, les employeurs auront alors tout intérêt à s'emparer du sujet, voire à négocier avec les partenaires sociaux pour encadrer la situation (notamment en fixant une période maximale de report des congés payés).