

Congés payés et arrêt maladie : **FO vous informe !**

Le cadre légal français étant en contradiction avec le droit européen depuis plusieurs années, après l'arrêt d'une Cour administrative d'appel, c'est aujourd'hui au tour de la Cour de cassation de se positionner au sujet de l'acquisition des congés en arrêt maladie.

Le 17 juillet 2023, la Cour administrative d'appel de Versailles a condamné l'Etat français à indemniser certaines organisations syndicales, en raison du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent (CAA Versailles, 17 juill. 2023, n°22VE00442).

En effet, compte tenu de l'absence d'effet direct d'une directive (directive n°2003/88/CE), les salariés ne pouvaient s'en prévaloir à l'encontre d'un employeur. Toutefois, en raison de l'inaction de l'Etat dans la transposition de la directive concernée, il était possible d'engager sa responsabilité.

Dans deux arrêts de principe du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a décidé de mettre en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés, en se fondant non plus sur la directive de 2003 mais sur la charte des droits fondamentaux de l'union européenne (cette charte étant d'application directe dans les Etats membres de l'UE : Cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-17340 ; n°22-17638).

L'acquisition des Congés payés en arrêt maladie non professionnelle

Le code du travail prévoit que les absences pour maladie non professionnelle ne sont pas légalement assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés (C. trav. art. L.3141-5).

A l'inverse, la directive européenne sur le temps de travail de 2003 prévoit un droit à congés payés d'au moins 4 semaines, sans distinguer selon l'origine des absences, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle (CJUE 24 janvier 2012, aff.C-282/10).

En s'appuyant sur l'article 31 § 2 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne (Tout travailleur a droit [...] à une période annuelle de congés payés), la Cour de cassation a décidé d'écarter partiellement l'application de l'article L.3141-3 du code du travail.

Les salariés acquièrent donc des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail pour maladie non professionnelle, même si le code du travail n'a pas encore évolué en ce sens (cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-17340).

L'acquisition illimitée de congés payés en arrêt maladie professionnelle

La période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle est assimilée à du temps de travail effectif pour une période limitée à une durée ininterrompue d'un an (c. trav. art. L.3141-5).

Si un tel arrêt de travail se prolonge, le salarié n'acquiert plus de droits à congés payés. Cela est contraire à la directive européenne et à la charte des droits fondamentaux de l'UE qui ne prévoient pas de limite d'un an pour l'acquisition des congés.

La Cour de cassation a ainsi décidé d'écarter l'application de l'article L.3141-5 du code du travail permettant ainsi l'acquisition des droits à congés payés pour toute la durée de l'arrêt de travail (cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-17638).

Dans la notice du rapport annuel qui accompagne les deux arrêts de la Haute juridiction, il est mentionné que le salarié peut prétendre à l'intégralité des droits à congés payés, sans faire de distinction entre les 4 semaines minimales garantie par la directive de 2003 et la 5^e semaine légale de congés payés ou les congés d'origine conventionnelle.

Report de congés payés en congé parental d'éducation

Depuis 2004, la Cour de cassation considérait que lorsqu'un salarié prenait un congé parental sous la forme de congé total, celui-ci perdait les congés payés acquis avant le congé après la clôture de la période de prise des congés payés (cass. soc. 28 janvier 2004, n°01-46314).

Dans une troisième affaire jugée le 13 septembre 2023 (cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-14043), la Cour de cassation opère un revirement et déclare que lorsqu'un 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 à congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Contrairement aux deux revirements précédents, celui-ci porte sur le report des congés payés acquis avant le congé parental et pas sur l'acquisition de congés payés pendant le congé parental.

Un salarié n'acquiert donc toujours pas de congés payés pendant un congé parental d'éducation pris sous la forme d'un congé total ce qui est conforme au droit européen (CJUE 4 octobre 2018, aff. C-12/17).

La loi d'adaptation au droit de l'union européenne a inséré dans le code du travail une disposition selon laquelle « le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental » (c. trav. art. L.1225-54).

Cette disposition n'est entrée en vigueur que le 11 mars 2023, **mais cette évolution jurisprudence pourra désormais être invoquée par les salariés à l'appui de contentieux pour des faits antérieurs au 11 mars 2023.**