

BOOK RH – Congés payés

L'évolution du droit des congés payés



**Pour comprendre et mettre en œuvre
les nouvelles règles des congés payés**

**Mise à jour (6^{ème} version)
Après la publication de la loi**

Guide conçu et réalisé par


BARTHÉLÉMY
AVOCATS

Progresser ensemble

Pourquoi ce book ?

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a marqué un tournant important en jugeant que certaines dispositions du code du travail en matière d'acquisition des congés payés (CP) étaient contraires au droit de l'Union européenne (UE).

La loi n° 2024-364 du 22 avril portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'UE (DDADUE) a mis en conformité notre droit à congés payés. Ce book vise à éclairer le contexte, les enjeux et les nouvelles règles applicables, offrant aux DRH et juristes les clés pour comprendre et anticiper les impacts de ces évolutions.

SOMMAIRE

- Comprendre le contexte
- Amendements et sous-amendements
- Les règles d'acquisition des congés payés
- Les règles d'équivalences et de l'arrondi (*jours ouvrables / ouvrés*)
- Les règles du report des CP : Points de vigilance
- Les règles du report des CP : Mémo de synthèse
- Exemple : Report des CP acquis avant la maladie
- Exemples : Report des CP pendant la maladie (*moins d'un an*)
- Exemple : Report des CP pendant la maladie (*au moins un an*)
- Q/R : les 14 questions les plus fréquentes
- Forclusion et prescription : Rappel des dates clés
- Forclusion et prescription : Salarié en poste
- Forclusion et prescription : Ancien salarié
- Synthèse des nouvelles dispositions légales

Attention

Les règles et interprétations présentées dans ce book sont purement informatives et ne constituent pas une consultation juridique. Les infographies n'ont pas vocation à remplacer un conseil personnalisé.

Les informations et exemples donnés, en particulier, concernant les régimes de report sont susceptibles d'évoluer, notamment en fonction des précisions qui pourraient être apportées à l'avenir.

Il convient également de tenir compte des dispositions conventionnelles éventuellement applicables à votre entreprise en matière de congés payés.

Les 4 étapes clés de la réforme

13 septembre 2023



Cour de Cassation

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou accident du travail acquièrent des congés payés.

La prescription du droit à congés payés court à compter de l'information du salarié, par l'employeur, de la possibilité d'exercer son droit à CP

9 novembre 2023



CJUE

Le report des congés payés peut être limité.

Un équilibre doit être trouvé entre la protection des droits des salariés et ceux de l'employeur.

8 février 2024



Conseil Constitutionnel

Les dispositions du code du travail relatives à l'acquisition des droits à CP est conforme aux principes constitutionnels :

- du droit au repos
- d'égalité de traitement

13 mars 2024



Conseil d'Etat

Rend un avis sur 7 questions qui lui ont été posées au sujet du projet d'amendement du Gouvernement

23 avril 2024



Journal officiel

La loi a été publiée le 23 avril au JO, elle est **entrée en vigueur le 24 avril**.

L'évolution du droit à congés payés

Amendements et sous-amendements

Débats – Assemblée Nationale

Juin 2024

3

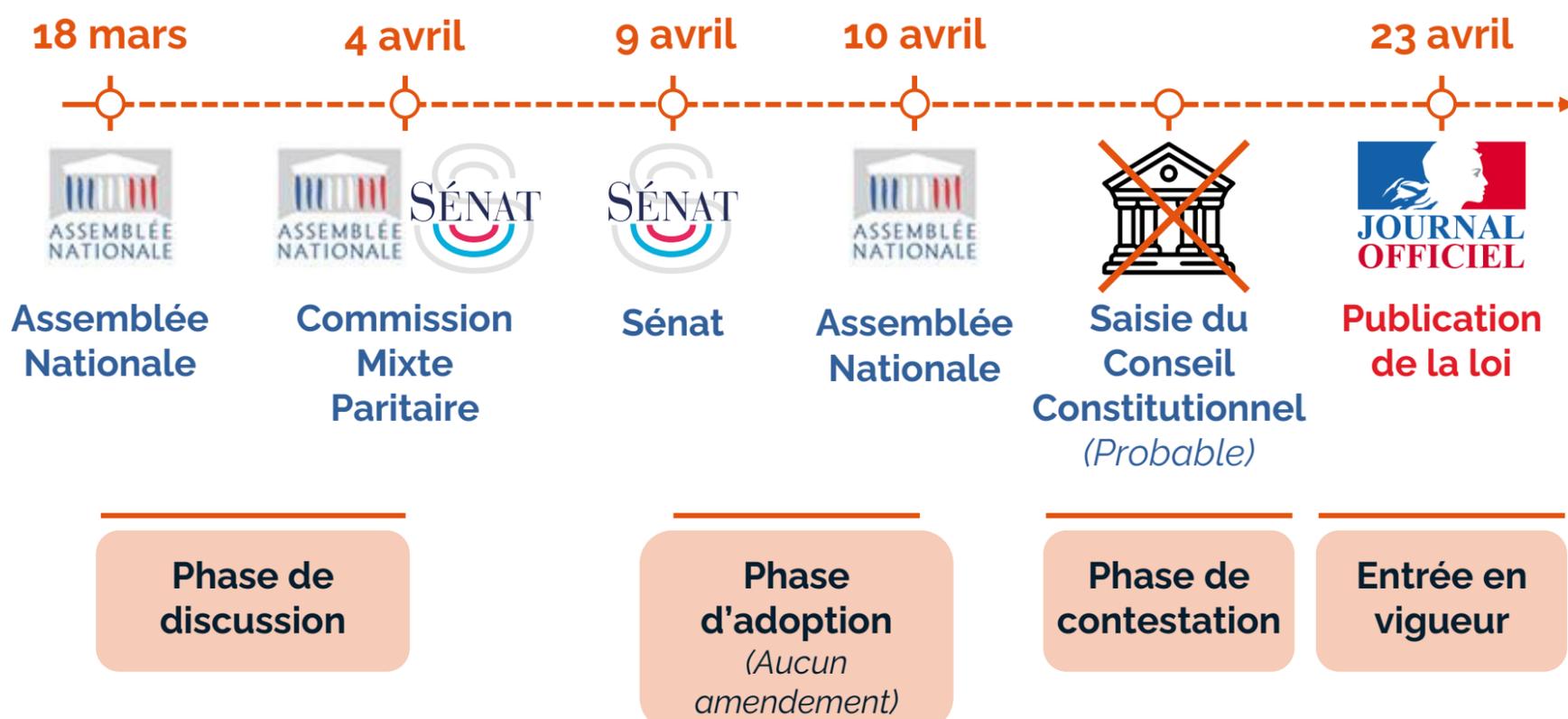


Rétrospectives des propositions parlementaires soutenues

Numéro du texte	Présenté par le groupe	Propositions
N°44	Renaissance	<ul style="list-style-type: none"> Règles d'acquisition des CP : Maladie = 4 semaines AT – MP = 5 semaines Délai de forclusion : 2 ans Obligation d'information de l'employeur sur les droits à CP Durée du report des CP : 15 mois
N°87 N°88	LFI - NUPES	<ul style="list-style-type: none"> Aligner les règles d'acquisition des CP à toutes les situations d'arrêt de travail : 5 semaines de CP Porter le délai de forclusion à 3 ans Augmenter la durée du report à 36 mois
N°84 N°83	LFI - NUPES	Aligner le régime d'acquisition des CP à toutes les situations d'arrêt de travail = 5 semaines de CP
N°90	Gauche démocrate et républicaine - NUPES	
N°93	Ecologiste - NUPES	
N°85	LFI - NUPES	Porter le délai de forclusion à 3 ans
N°86	LFI - NUPES	Augmenter la durée du report à 36 mois
N°89	LFI - NUPES	Instaurer une 6 ^{ème} semaine de CP
N°91	Gauche démocrate et républicaine - NUPES	Permettre à un accord d'entreprise ou de branche de déroger de à la durée d'acquisition des CP au-delà de 4 semaines

Seul l'amendement n° 44 a été adopté

Calendrier du processus législatif



Quelle est la durée minimale du congé payé annuel ?	1 ^{ère} année d'absence		2 ^{ème} année d'absence et au-delà
	AT-MP	Maladie	AT-MP et Maladie
Code du travail (Ancienne version)	30 jours	0 jour	0 jour
Droit européen ou International			
<ul style="list-style-type: none"> Directive 2003/88/CE « temps de travail » (Art. 7) 	24 jours	24 jours	24 jours
<ul style="list-style-type: none"> Convention n° 132 de l'OIT (Art. 3) <i>*Non ratifiée par la France</i> 	21 jours	21 jours	21 jours
<ul style="list-style-type: none"> Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels 	Aucune indication	Aucune indication	Aucune indication
<ul style="list-style-type: none"> Charte sociale européenne revisitée (Art. 2) 	24 jours	24 jours	24 jours



Un tel traitement est-il discriminatoire d'un point de vue juridique ?



- Les salariés en arrêt pour motif professionnel sont dans une **situation différente** des salariés en arrêt pour motif non-professionnel.
- Cette différence est en rapport avec l'objet de la loi (compenser une perte de droit résultat de l'exécution du contrat de travail).
- Le législateur doit s'assurer que les salariés absents pour cause de maladie non professionnelle bénéficient **d'au moins quatre semaines de congés annuels**.
- Toutefois il peut instituer un **mécanisme d'acquisition des CP différent** entre ces salariés et ceux qui travaillent ou dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'AT ou MP.



- L'article 7 de la directive 2003/88/CE ne fait pas obstacle à une disposition nationale prévoyant, **selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines.**
(CJUE, Arrêt Dominguez, 24 janvier 2012)
- L'article 1^{er} de la directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail **n'a pas pour objet de prohiber, s'agissant de la détermination des droits à congé annuel payé, les différences de traitement à raison de l'état de santé du travailleur.**
- L'article 21, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux **n'a également aucune incidence sur ce point.**

Absence de discrimination d'un point de vue juridique

Les règles d'équivalence

(lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période de référence)

L. 3141-4 du C. Trav.

Principe

Le mois Les congés payés sont acquis par mois de travail effectif.

Equivalence

OU

Equivalence

Les périodes de 4 semaines

Un mois de travail effectif = une période de 4 semaines

Exemple : Un salarié absent 4 semaines sur l'année bénéficie quand même de 30 jours ouvrables de congés payés

- $52 - 4 = 48$ semaines, ce qui équivaut à 12 groupes de 4 semaines travaillées
- $12 \times 2,5$ jours de congés payés = 30 jours ouvrables

Les périodes de 24 jours de travail

Un mois de travail effectif = une période de 24 jours de travail

A noter : Si l'horaire hebdomadaire de travail n'est pas réparti sur 6 jours, il est possible de retenir :

- 22 jours lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5,5 jours
- 20 jours lorsque l'horaire hebdomadaire est réparti sur 5 jours

La règle la plus favorable est appliquée au salarié

Règle de l'arrondi - Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé payé calculé n'est pas un nombre entier, il est porté au **nombre entier immédiatement supérieur**.

L. 3141-7 du C. Trav.

Exemple : En fin de période d'acquisition, la vérification des droits d'un salarié conduit, en application de la règle des équivalences, à lui attribuer 27,5 jours ouvrables de congés payés. L'application de la règle de l'arrondi aboutira, en réalité, à lui octroyer 28 jours.

Décompte en jours ouvrables

A la fin de la période d'acquisition, il convient de vérifier les droits du salarié selon les périodes effectivement travaillées et celles assimilées.

Pour cela, il convient d'appliquer :

- La règle des équivalences,
- La règle de l'arrondi, si nécessaire.

Nombre de mois de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 mois d'absence	30 jours ouvrables
2 à 3 mois d'absence	29 jours ouvrables
4 à 5 mois d'absence	28 jours ouvrables
6 à 7 mois d'absence	27 jours ouvrables
8 à 9 mois d'absence	26 jours ouvrables
10 à 11 mois d'absence	25 jours ouvrables
12 mois d'absence	24 jours ouvrables

Décompte en jours ouvrables

Nombre de semaines de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 à 27 semaines d'absence	30 jours ouvrables
28 à 35 semaines d'absence	29 jours ouvrables
36 à 43 semaines d'absence	28 jours ouvrables
44 à 51 semaines d'absence	27 jours ouvrables
52 semaines d'absence	24 jours ouvrables

A noter : Certaines méthodes de calcul se basent sur des groupes entiers de 4 semaines.

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 4 semaines compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation.

Par exemple : si le salarié est malade pendant 15 semaines, il est comptabilisé 3,75 groupes de 4 semaines, ce qui conduit à l'attribution de 7,5 jours ouvrables de CP. Si nous avons retenu des groupes entiers, seulement 6 jours de CP auraient été accordés (3 groupes entiers x 2 jours).

Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil

Décompte en jours ouvrables

Hypothèse d'un salarié travaillant 6 jours par semaine

Nombre de jours de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
0 à 172 jours d'absence	30 jours ouvrables
173 à 220 jours d'absence	29 jours ouvrables
221 à 268 jours d'absence	28 jours ouvrables
269 à 312 jours d'absence	27 jours ouvrables
313 jours d'absence	24 jours ouvrables

A noter : Certaines méthodes de calculs se basent sur des groupes entiers de 24 jours ouvrables de travail. Dans cet exemple, partons du postulat qu'il y a 313 jours ouvrables sur l'année (365 – 52 dimanches)

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 24 jours compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation.

Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil

Décompte en jours ouvrés

A la fin de la période d'acquisition, il convient de vérifier les droits du salarié selon les périodes effectivement travaillées et celles assimilées.

Nombre de mois de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 mois d'absence	25 jours ouvrés
2 à 3 mois d'absence	24,17 jours ouvrés
4 à 5 mois d'absence	23,33 jours ouvrés
6 à 7 mois d'absence	22,5 jours ouvrés
8 à 9 mois d'absence	21,67 jours ouvrés
10 à 11 mois d'absence	20,83 jours ouvrés
12 mois d'absence	20 jours ouvrés

Décompte en jours ouvrés

Nombre de semaines de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
1 à 27 semaines d'absence	25 jours ouvrés
28 à 35 semaines d'absence	24,17 jours ouvrés
36 à 43 semaines d'absence	23,33 jours ouvrés
44 à 51 semaines d'absence	22,5 jours ouvrés
52 semaines d'absence	20 jours ouvrés

A noter : Certaines méthodes de calcul se basent sur des groupes entiers de 4 semaines.

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 4 semaines compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation

Par exemple : si le salarié est malade pendant 15 semaines, il est comptabilisé 3,75 groupes de 4 semaines, ce qui conduit à l'attribution de 6,25 jours ouvrés de CP. Si nous avons retenu des groupes entiers, seulement 5 jours de CP auraient été accordés (3 groupes entiers x 1,666 jours).

Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil

Décompte en jours ouvrés

Hypothèse d'un salarié travaillant 5 jours par semaine

Nombre de jours de maladie non-professionnelle	Jours de congés payés acquis
0 à 144 jours d'absence	25 jours ouvrés
145 à 184 jours d'absence	24,17 jours ouvrés
185 à 224 jours d'absence	23,33 jours ouvrés
225 à 260 jours d'absence	22,5 jours ouvrés
261 jours d'absence	20 jours ouvrés

A noter : Certaines méthodes de calculs se basent sur des groupes entiers de 20 jours ouvrés de travail. Dans cet exemple, partons du postulat qu'il y a 261 jours ouvrés sur l'année (365 j – 104 j (wk)).

Dans ce tableau, les calculs ont été effectués en tenant compte de la proratisation des groupes de 20 jours compte tenu de la rédaction de l'article L. 3141-6 du code du travail qui prête à interprétation

Nous vous invitons à solliciter l'avis de votre Conseil

IMPORTANT

La règle concernant le report des congés payés (CP) soulève des difficultés d'application sur deux aspects spécifiques :

- D'une part, il est nécessaire de déterminer si cette règle s'applique à tous les congés payés, lorsque survient une période de maladie, ou si une distinction doit être faite en fonction de leur période d'acquisition et, par conséquent, de leur période de prise « normale ».

A notre sens, la règle ne s'applique qu'aux CP dont la période de prise de référence est en cours. A défaut, cela pourrait limiter, dans certains cas, la période durant laquelle les CP en cours d'acquisition pourraient être pris (cf. question n° 6 de la fiche Q/R)

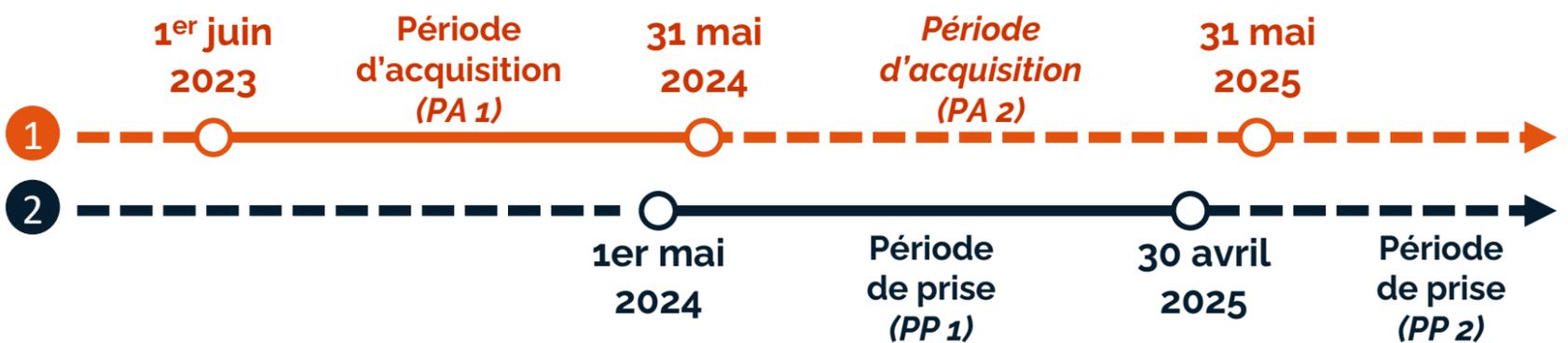
- D'autre part, la période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris, essentielle pour décider s'il est nécessaire de les reporter, n'est souvent ni clairement définie ni formalisée au sein de l'entreprise.

En conséquence, dans la plupart de nos exemples, nous considérerons que la période de prise des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 30 avril N+1.

Rappel des 2 périodes qui existent en matière de CP

1 La période d'acquisition (PA)

2 La période de prise (PP)



1^{er} exemple

Les CP acquis sur la période (PA 1) du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 peuvent être « normalement » pris sur la période (PP 1) du 1^{er} mai 2024 au 30 avril 2025

2nd exemple

Les CP acquis sur la période (PA 2) du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025 peuvent être « normalement » pris sur la période (PP 2) du 1^{er} mai 2025 au 30 avril 2026

Rappel des 2 règles applicables au report des CP

Arrêt de travail de courte durée

Règles - Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre **au cours de la période de prise de congés** tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de **quinze mois** afin de pouvoir les utiliser.

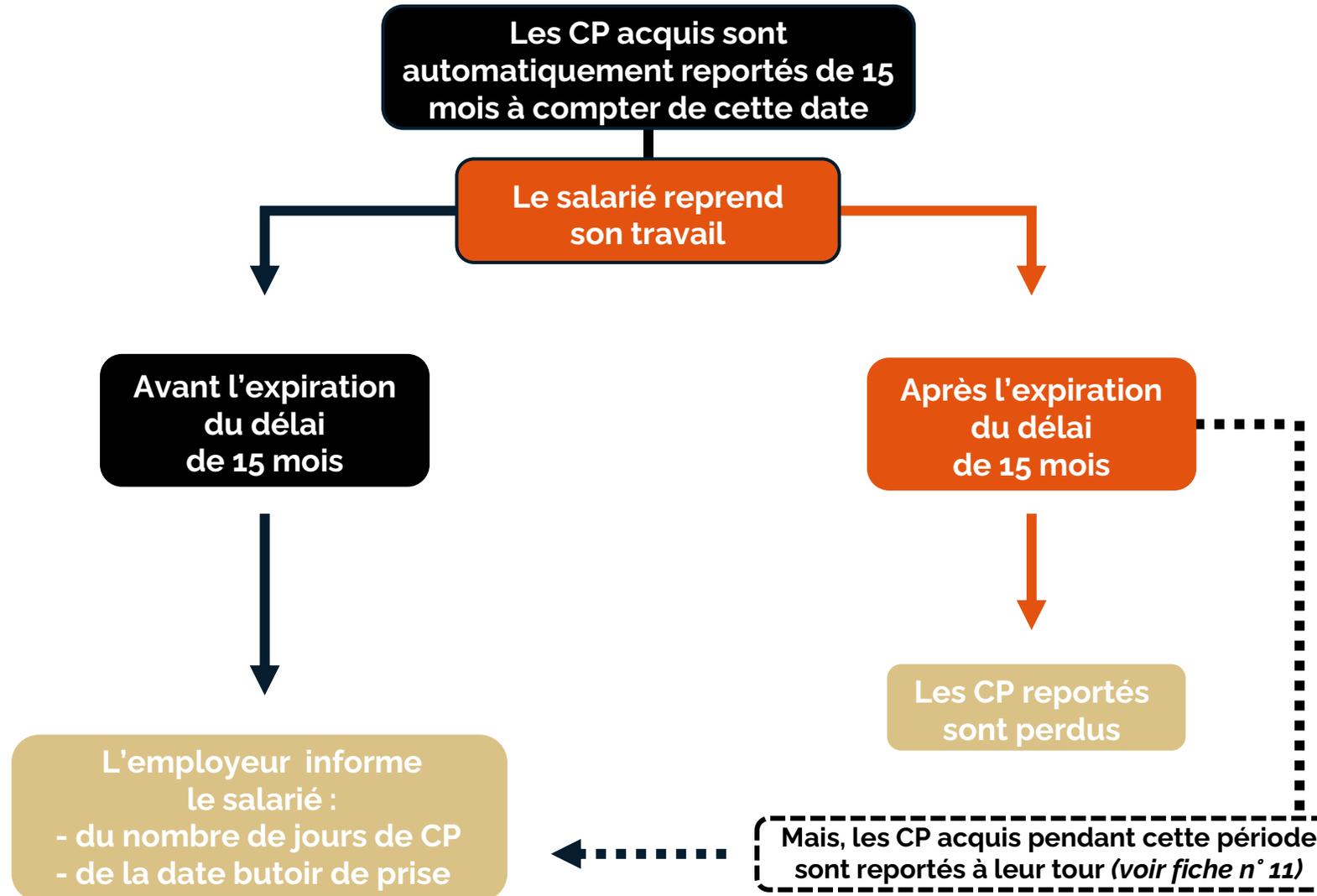
Cette période débute dès que le salarié, ayant repris le travail, reçoit de son employeur les informations nécessaires concernant ses congés et la date de report.

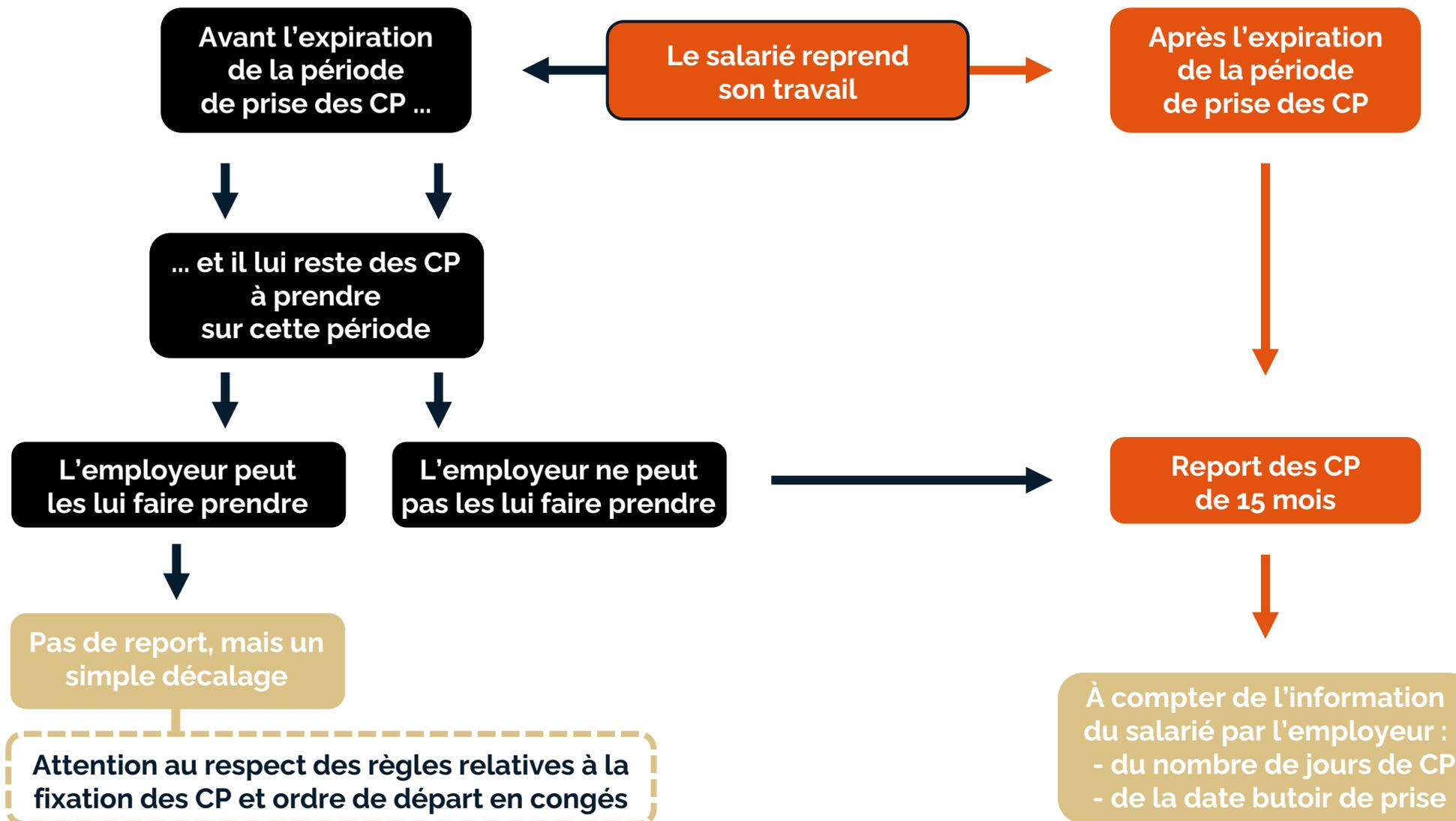
Arrêt de travail de longue durée

Règles - Le principe du report est maintenu. Toutefois, celui-ci débute à **la date à laquelle s'achève la période de référence** au titre de laquelle les **congés payés ont été acquis**, si, à **cette date, le contrat de travail est suspendu**, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.

Hypothèse 1

Le salarié est absent depuis au moins un an à l'expiration de la période d'acquisition des CP





L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP acquis avant la maladie

Juin 2024

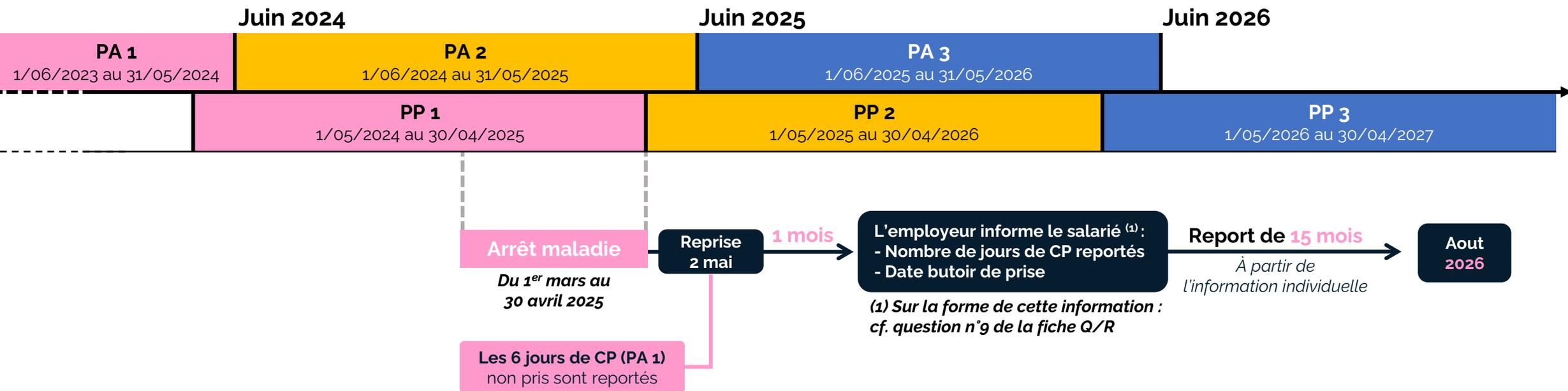
15

Hypothèse

Avant son arrêt maladie, un salarié dispose de 6 jours de CP acquis en PA 1 à prendre jusqu'au 30/04

PA = période d'acquisition (1^{er} juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1^{er} mai N+1 – 30 avril N+2)



Préconisations

- 1- Il convient de formaliser la « période de prise » des congés payés dans l'entreprise. Elle doit être fixée et communiquée (Consultation du CSE, le cas échéant)
- 2- Une attention particulière doit être accordée au respect du délai d'un mois
- 3- Les CP reportés ne peuvent être posés que sur une période de prise des CP. Attention donc si celle-ci est inférieure à un an et/ou fractionnée sur l'année

L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

Juin 2024

16

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition (1^{er} juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1^{er} mai N+1 – 30 avril N+2)



Arrêt maladie
Du 1^{er} février au 28 février 2025

Reprise 1^{er} mars

1 mois

L'employeur informe le salarié ⁽¹⁾ :
- Nombre de jours de CP reportés
- Date butoir de prise

Report de 15 mois
À partir de l'information individuelle

Juin 2026

⁽¹⁾ Sur la forme de cette information cf. question n°9 de la fiche Q/R

Les CP (PA 1) qui ne peuvent pas être pris avant le 30 avril 2025 sont reportés ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Pour plus de précision : cf. question n°6 de la fiche Q/R

Attention à la gestion des compteurs des CP reportés et ceux acquis sur la période de maladie. Par exemple, pour la période du 1^{er} au 28 février 2025, le salarié a acquis 2 jours sur PA 2 qui seront à prendre sur PP 2. Ils sont crédités au compteur, mais ils ne sont pas reportés de 15 mois.

Arrêt maladie

Du 1^{er} juillet au 30 septembre 2025

Reprise 1^{er} octobre

1 mois

Information par l'employeur

15 mois

Janvier 2027

Les CP (PA 2) qui ne peuvent pas être pris avant le 30 avril 2026 sont reportés

L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

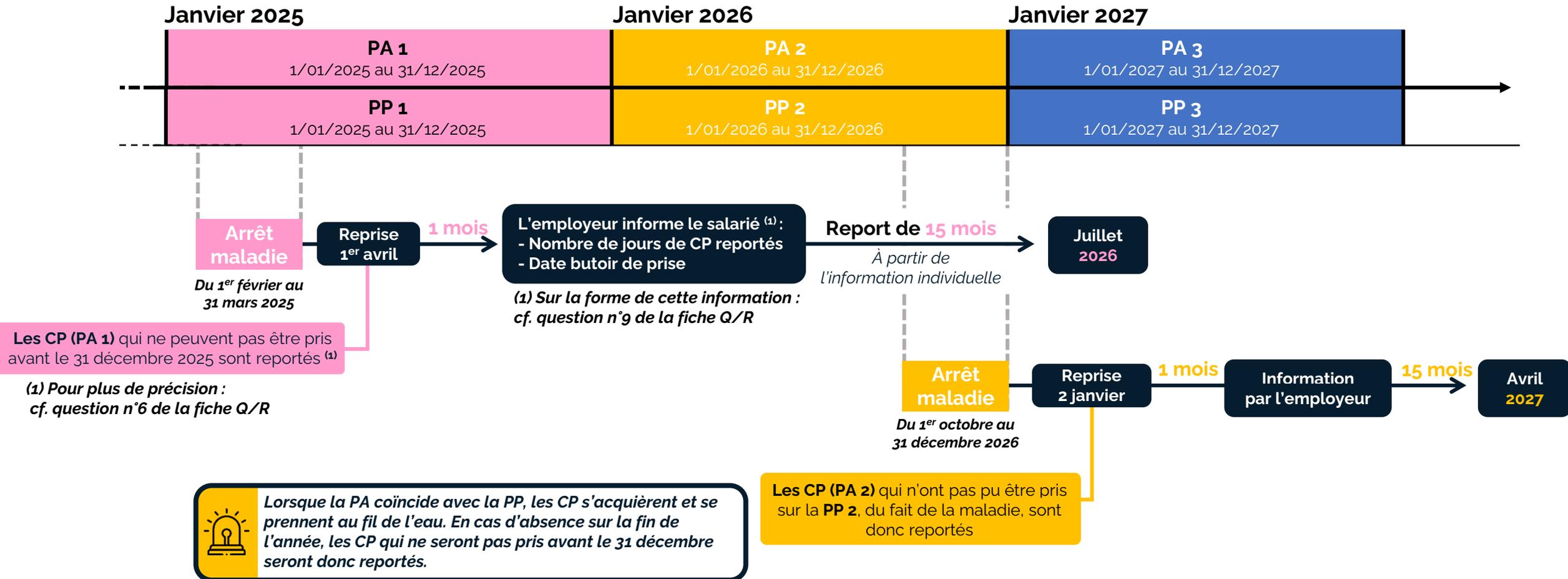
Juin 2024

17

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition et PP = période de prise (1^{er} janvier N – 30 décembre N)



L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

Juin 2024

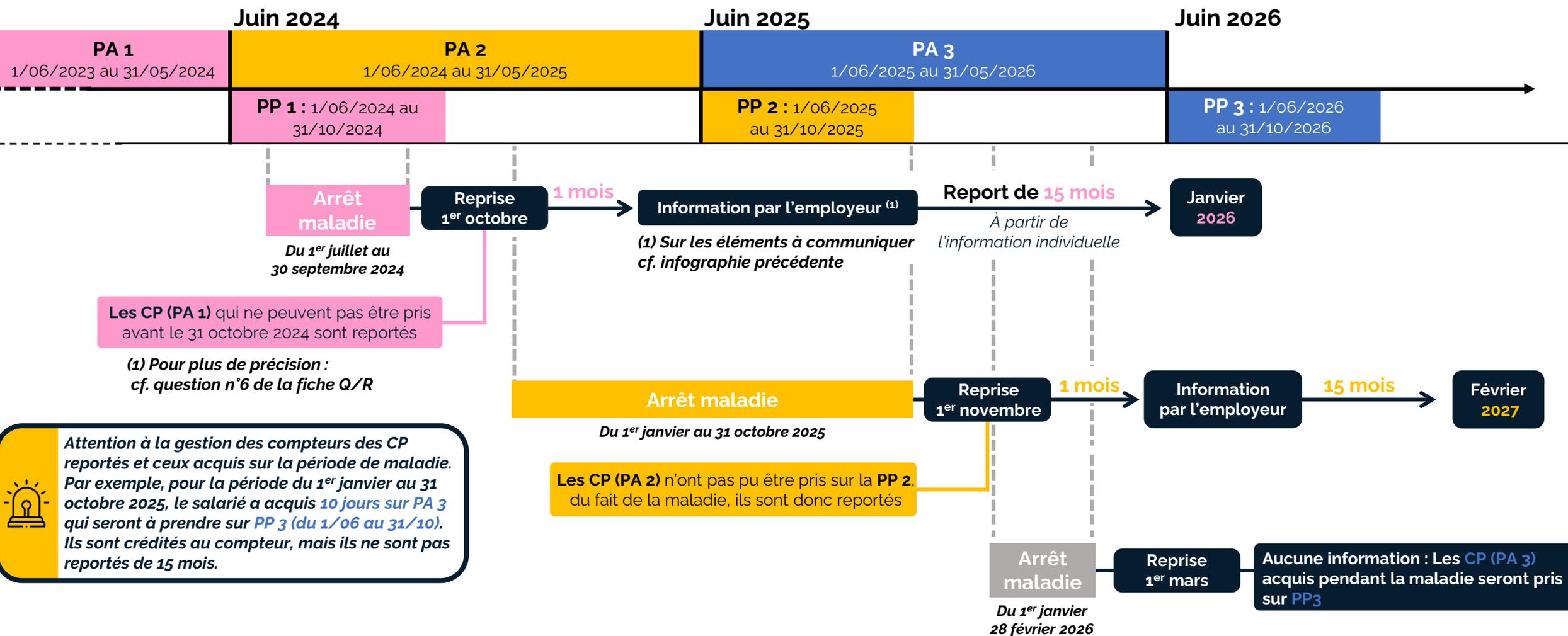
18

Hypothèse

Un salarié est malade, moins d'un an, sur différentes périodes.

PA = période d'acquisition (1^{er} juin – 31 mai N+1)

PP = période de prise (1^{er} juin N+1 – 31 octobre N+1)



L'évolution du droit à congés payés

Le report des CP pendant la maladie

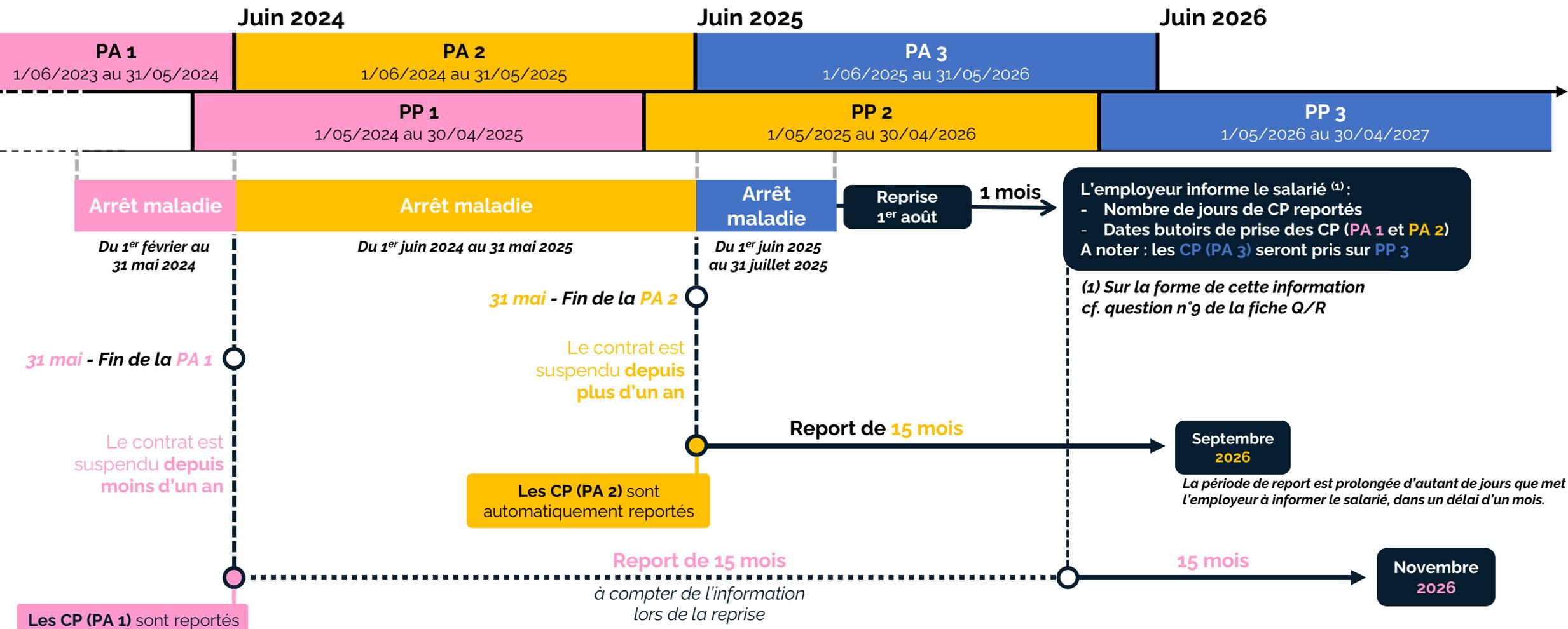
Juin 2024

19

Hypothèse

Un salarié est malade, plus d'un an, du 1^{er} février 2024 au 31 juillet 2025.

Rappel – En cas de longue maladie, la loi prévoit que le report débute à la date à laquelle s'achève la période d'acquisition (PA) et non à la fin de la période de prise (PP) des congés payés, si, à la fin de la PA, le contrat de travail est suspendu, en raison de la maladie ou de l'accident, depuis au moins 1 an.





2 éléments

Information de l'employeur au retour des salariés sur :

- 1 Le nombre de jours de CP dont il dispose
- 2 La date butoir de prise

En principe, cette information doit avoir lieu après toute période de maladie ou accident.

Toutefois, il convient d'apprécier la portée de cette obligation dès lors que :
- l'absence du salarié n'a aucune incidence sur ses droits à congés payés ;
- les informations portées sur le bulletin de paie suffisent déjà.
(cf. article sur le mécanisme des congés payés)

A remettre au salarié après une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident

Madame, Monsieur

Adresse

Lettre remise en main propre contre décharge

A , le

M.....,

En application de l'article L. 3141-19-3 du code du travail, nous vous informons de vos droits à congés payés ainsi que de la date à laquelle ils pourront être pris.

1- Congés payés acquis et non pris :

.... jours à prendre, au plus tard, le

.... jours à prendre, au plus tard, le

.... jours à prendre, au plus tard, le

Conformément aux pratiques de l'entreprise en matière de congés payés, vous pouvez nous adresser vos souhaits de congés payés en utilisant les documents prévus à cet effet qui sont disponibles (à préciser).

Nous vous informerons, en temps utile, des modalités de prises de vos congés payés.

Note : En application des règles de report, il est possible qu'un certain nombre de congés payés soient reportés à des dates différentes.

Attention, pour les arrêts « longue durée » (L. 3141-19-2 du C. Trav.), si la période de report n'a pas expiré au moment de la reprise du salarié, elle est suspendue jusqu'à la remise de ce courrier. Autrement dit, la période de report est décalée.

2- Congés payés en cours d'acquisition :

.... jours acquis sur la période du au ...

Ces congés payés seront pris sur la prochaine période de prise, soit du au

Veuillez agréer, M....., nos salutations distinguées.

Pour le salarié

Pour l'entreprise

Important – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués à la loi.

1. Un salarié est absent, pour cause de maladie, 2 semaines sur un mois : quel nombre de CP dois-je créditer à son compte ?

En principe, un salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif. Dès lors, si un salarié n'a pas travaillé tout le mois, il est possible :

- de créditer son compte de 2 jours.
- de réaliser une stricte proratisation, mois par mois, selon les différentes périodes d'absences et de travail effectuées.

Dans tous les cas, en fin de période, il conviendra de vérifier si le salarié a acquis le bon nombre de congés payés, en fonction de la règle des équivalences, pour opérer, le cas échéant, une régularisation

2. La limitation à 24 jours ouvrables de CP par an pour les périodes de maladie non-professionnelle est-elle applicable si le salarié est absent qu'une partie de l'année ?

Imaginons qu'un salarié travaille 6 mois ($6 \times 2,5 = 15$ jours de CP), puis s'absente 6 mois, en raison d'une maladie non-professionnelle ($6 \times 2 = 12$ jours de CP).

Faut-il additionner les deux compteurs ($12 + 15$) ou plafonner l'acquisition des CP à 24 jours ?

Le paragraphe 2 du II de l'article 37 de la loi prévoit que :

*"Toutefois, pour la même période [depuis le 1er décembre 2009 jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi], les congés supplémentaires acquis par application des dispositions législatives mentionnées à l'alinéa précédent ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de **vingt-quatre jours ouvrables de congés, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.**"*

Cette règle / cette limitation ne concerne que les situations antérieures à l'entrée en vigueur de la loi.

Dit autrement, si maintenant, un salarié travaille 6 mois et tombe malade 6 mois, il aura droit à 27 jours ouvrables de congés payés.

3. En cas d'arrêt de travail suite à un accident de trajet, le salarié a-t-il droit à 2 jours ou 2,5 jours de CP ?

En juillet 2012, la Cour de cassation a considéré que l'absence pour cause d'accident de trajet devait être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail. Toutefois, compte tenu des dispositions de l'article L. 3141-5, alinéa 7, cette position pourrait évoluer. Dans ce cas, le salarié pourrait bénéficier d'un droit à 2 jours de congés payés.

4. Les nouvelles règles d'acquisition s'appliquent-elles aux congés pour anciennetés, RTT ou jours non-travaillés (forfait jours) ?

Ces règles définissent les mécanismes d'acquisition des congés payés en cas, notamment, de maladie ou d'accident. En revanche, elles ne modifient pas celles applicables aux différents modes d'organisation du travail. Pour ces autres jours de repos, il convient toutefois d'être vigilant quant à la rédaction des dispositions conventionnelles qui les mettent en place et qui pourraient, dans certains cas, avoir des incidences sur le système d'acquisition de ces jours.

5- Concernant le report, que faut-il entendre par « période de prise des congés payés » ?

Le code du travail prévoit que les congés peuvent être pris dès l'embauche. Bien souvent, dans les entreprises, la période de prise s'étend du 1^{er} mai au 30 avril N+1. Sur cette période d'un an, une partie du congé légal doit être pris entre le 1^{er} mai et 30 octobre.

Toutefois, une période de prise différente peut être fixée :

- soit, par accord collectif (*entreprise ou branche*)
- soit, en l'absence d'accord, par l'employeur après avis du CSE

Si dans l'entreprise la période de prise est différente et/ou fractionnée, il conviendra de vérifier si l'arrêt de travail coïncide avec celle-ci pour déterminer s'il y a lieu, ou non, d'appliquer un report.

Important – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués au projet de loi en débat.

6. Concernant le report des CP, faut-il faire une distinction selon leurs dates d'acquisition ?

La loi ne modifie pas la règle selon laquelle la période de prise des congés correspondant à ceux acquis au cours d'une période spécifique à laquelle elle est liée.

A notre sens, seuls peuvent être reportés les congés payés de la période de prise concernée pour 2 raisons :

- d'une part, tant que la période de prise de référence des congés acquis n'est ni commencée, ni terminée, le salarié n'est pas « dans l'impossibilité [...] de les prendre au cours de la période de prise »
- d'autre part, elle permet d'utiliser pleinement la période de prise de référence. Par exemple, un salarié est malade en juillet 2025 dans une entreprise où la période d'acquisition s'étend du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 et la période de prise du 1^{er} mai 2026 au 30 avril 2027. Si le report devait être appliqué à compter de l'information individuelle du salarié par l'employeur, lors de sa reprise au mois d'août 2025, le délai de 15 mois porterait la prise maximale de ces congés au mois de novembre 2026 alors qu'ils peuvent normalement être pris jusqu'au 30 avril 2027.

7. Dois-je reporter à nouveau des CP déjà reportés si une nouvelle période de maladie survient avant que ces congés n'aient été pris ?

Un tel mécanisme semblerait contraire à l'esprit de la loi et pourrait, dans certains cas, conduire à un report de CP sur des délais déraisonnablement longs. Cela milite pour identifier, avec précision, le nombre de CP reportés associés à leurs dates butoirs

8 – Si un salarié n'a pas pu prendre ses congés payés, en raison de la maladie ou d'un accident, et revient à son poste avant la fin de la période de prise des congés payés, l'employeur doit-il les reporter ?

Dans ce cas, deux situations sont à distinguer :

- **L'employeur peut faire prendre les congés payés avant la fin de la période.**

Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale d'informer le salarié. Il serait alors plus approprié de parler d'un "décalage" des CP plutôt que d'un "report".

D'un point de vue opérationnel, il faudra fixer et communiquer la nouvelle date de prise des congés payés en respectant les procédures de fixation prévues par la loi ou par vos dispositions conventionnelles (*consultation du CSE, respect des délais, etc.*).

- **L'employeur est dans l'impossibilité de faire prendre les CP avant la fin de la période, en raison, par exemple :**

- De l'activité / du fonctionnement de l'entreprise;
- Des plannings de congés déjà fixés;
- De la date à laquelle le salaire revient au travail.

A titre d'illustration, s'il reprend son poste au cours de la dernière semaine de la période de prise des congés payés, il pourrait être matériellement impossible de les lui faire prendre.

- ...

Dans ce cas, les congés payés restant à prendre devront être reportés de 15 mois. Une information individuelle devra être communiquée au salarié, par exemple via le bulletin de paie, conformément à l'article L. 3141-19-3 du Code du travail.

9. Comment informer le salarié du report de ses CP ?

La loi prévoit que l'information doit être faite « par tout moyen permettant de donner date certaine à leur réception », comme le bulletin de paie par exemple. Quel que soit le document retenu, le salarié doit être clairement informé du nombre de CP reportés et de leurs dates butoirs respectives.

Attention également au décalage de paie. Un salarié pourrait reprendre, en fin de mois, son poste après l'édition des bulletins de paie et la prochaine édition serait alors au-delà du délai d'un mois. Dans ce cas, une notification écrite, par exemple remise en main propre ou en LRAR, serait nécessaire.

Important – Les réponses apportées à ces questions ne constituent pas un avis ou une consultation juridique. Il s'agit d'éléments de réflexion appliqués au projet de loi en débat.

10- Faut-il informer le salarié même si la durée de son absence a été de courte durée ?

L'article L. 3141-19-3 du code du travail (obligation d'information) semble avoir une portée générale. En effet, il précise qu'au « *terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :*

1° *Le nombre de jours de congé dont il dispose ;*

2° *La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. » ;*

Toutefois, ce report de 15 mois est obligatoire uniquement pour les CP non pris dans les conditions visées aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 du code du travail.

Plus précisément, concernant les "arrêts de courte durée", la loi indique qu'il y a report de 15 mois uniquement lorsque le salarié "est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis".

Si cette condition n'est pas remplie, il n'y a pas de report au sens de la loi. Au mieux, une information pourrait donnée au salarié sur les dates auxquelles les CP « décalés », du fait de sa maladie, peuvent être pris sur la période en cours. En revanche, si le salarié revient, par exemple, la dernière semaine de période de prise, alors l'employeur pourrait être dans l'impossibilité matérielle de les lui faire prendre. Dans ce cas, il y aurait donc un report au sens de la loi. (cf. question 8)

11. La loi est-elle rétroactive ?

La loi a vocation à s'appliquer aux situations en cours et, en partie, aux situations passées. Si un salarié est absent pour cause de maladie depuis plusieurs mois, il conviendra de lui appliquer, à son retour, les nouvelles règles d'acquisition et de l'informer de ses droits.

Attention, si un salarié a été absent, par exemple, l'année dernière deux mois pour cause de maladie, il pourrait réclamer des jours de CP sans que le report ne puisse lui être opposé puisque les informations n'auront pas été délivrées dans les conditions prévues (dans le mois suivant son retour). Concrètement, cela signifie que son compteur est crédité de 4 jours sans qu'une date butoir ne puisse, pour ces jours-là, lui être opposée.

12. La rétroactivité de la loi concerne-t-elle aussi les périodes d'AT-MP ?

Le II de l'article 37 de la loi prévoit que « *Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi. »*

Le 7° de l'article L. 3141-5 du code du travail concerne uniquement les périodes de maladie non-professionnelle. En revanche, les périodes d'AT-MP (5° de l'article L. 3141-5) ne sont pas visées.

Concrètement, si les salariés ne peuvent pas, pour ces périodes, se prévaloir des nouvelles dispositions légales (acquisition), ils pourront toujours en réclamer le bénéfice en se fondant sur la jurisprudence de la Cour de cassation, la CJUE et le droit de l'UE.

13. Pour les salariés ayant quitté l'entreprise à partir de quand s'applique le délai de 3 ans ?

Certaines publications font état d'un délai de 3 ans avant la rupture du contrat de travail pourtant dans son avis, le CE précise que les dispositions de l'article L. 3245 1 du code du travail sont « de nature à faire obstacle aux actions, en cours ou à venir, engagées par des salariés ou des agents de droit public ayant quitté leur employeur plus de trois ans **avant de saisir le juge de la relation de travail** » (cf. fiche n° 16)

Ce point devra donc être précisé.

14. Faut-il régulariser toutes les situations dès la publication de la loi ?

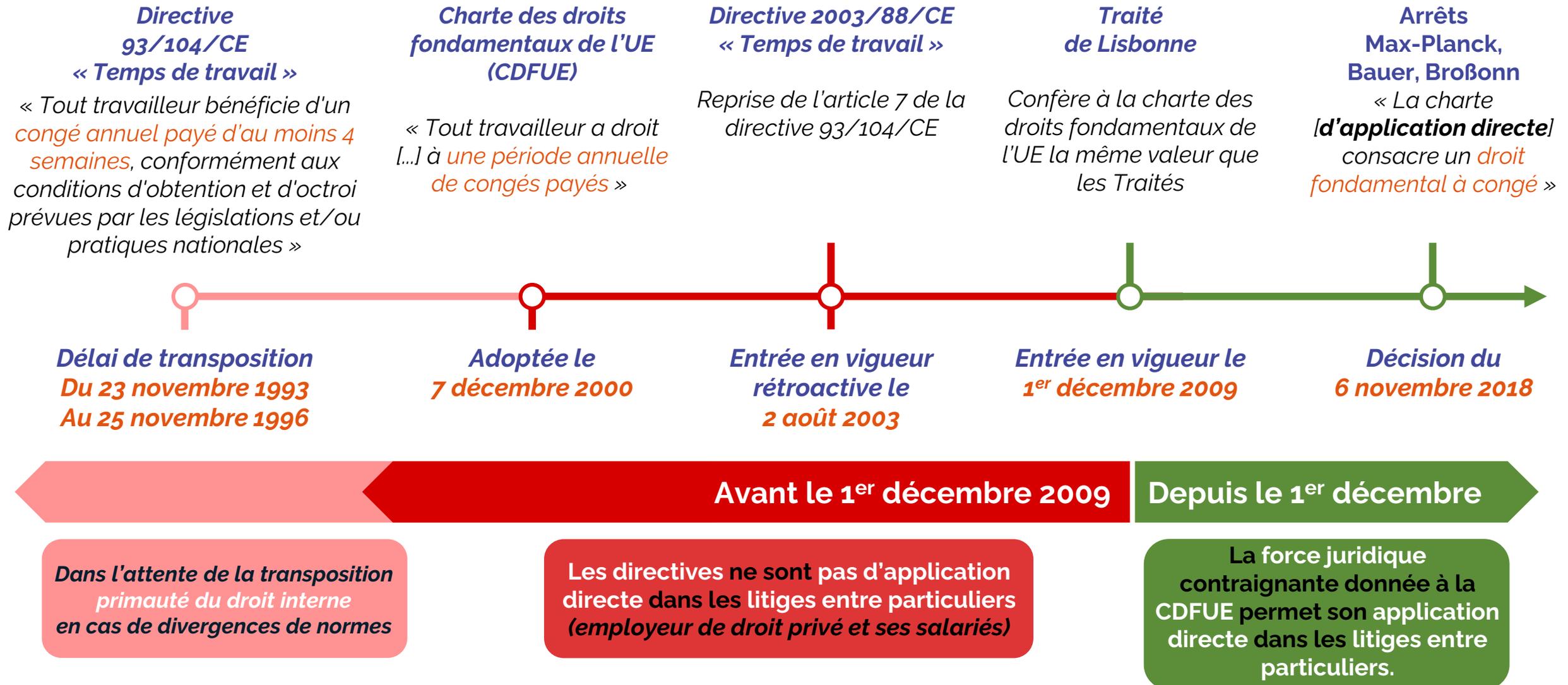
Certaines entreprises procéderont à des « audits » pour évaluer le « passif social » et décideront de régulariser spontanément les éventuels déficits ou bien attendront les réclamations sur le sujet pour étudier chaque cas. Il est aussi probable que les représentants du personnel mettent le sujet à l'ordre du jour d'une réunion avec la Direction.

L'évolution du droit à congés payés

Forclusion et prescription : rappel des dates clés

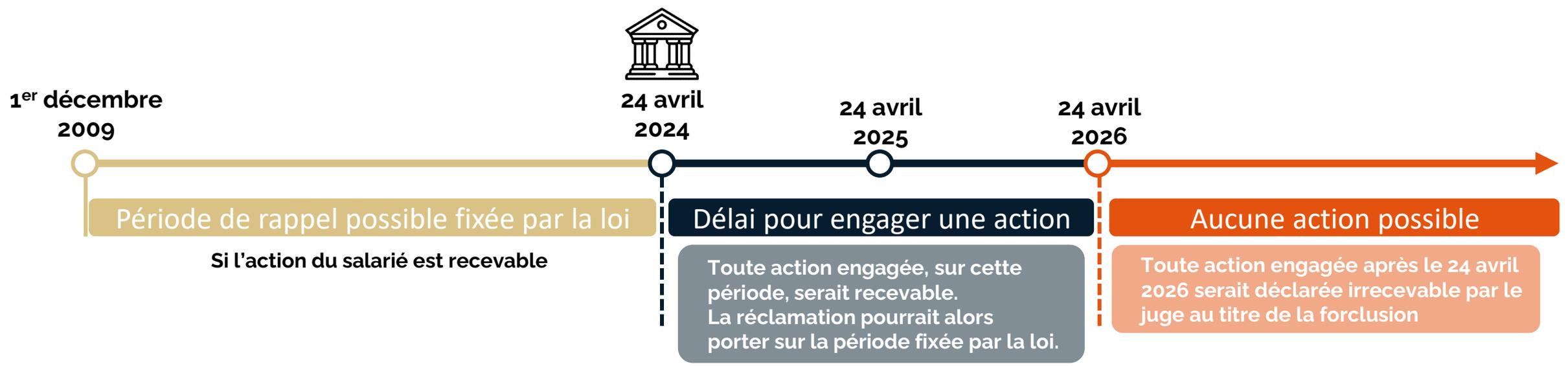
Juin 2024

24



Jusqu'au 24 avril 2026, un salarié en poste peut uniquement demander un rappel de jours de CP. Il ne peut pas solliciter, à la place, une indemnité compensatrice de CP.

Sur la rétroactivité concernant les périodes d'AT-MP cf. question n°12 de la fiche Q/R



En cas de réclamations - contentieux

VÉRIFICATIONS À EFFECTUER

1- l'employeur a-t-il informé le salarié de ses droits à CP et/ou a-t-il été mis en mesure de prendre ses CP ?

LIMITES

Principe - 24 jours ouvrables, au plus, par période de référence, sous déduction de ceux déjà acquis

En conséquence, un salarié absent jusqu'à 2 mois pour cause de maladie, sur chaque période de référence (depuis 2009), n'a droit à aucun rappel.

Le délai de report - La règle du report des CP est applicable depuis 2009. Dès lors, pour les arrêts d'au moins un an, une limitation des droits est possible, dans certains cas, même en l'absence d'information de l'employeur.

Selon l'avis du CE (points 51 et 52), un ancien salarié peut réclamer le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés, si son contrat a été rompu moins de 3 ans avant son action en justice (sur le point de départ de ce délai - cf. question n°13 de la fiche Q/R)



Un salarié décide d'engager une action le 1^{er} aout

En cas de réclamations - contentieux
(cf. infographie précédente)



Prescription de l'action
L'action en justice est recevable, si le contrat de travail a été rompu sur cette période

L'action en justice serait irrecevable, si le contrat de travail a été rompu sur cette période

Le contrat de travail a été rompu avant le 1^{er} aout 2021

Prescription de la créance
Si l'action est recevable, la réclamation peut porter sur les sommes des 3 années précédant la rupture du contrat.



Rupture du contrat
Janvier 2023

Le salarié ne peut pas réclamer le versement de sommes portant sur une période antérieure au Janvier 2020



Acquisition

Maladie



2 jours ouvrables/mois
Dans la **limite de 4 semaines (=24 jours)** en cas d'absence toute l'année

AT/MP



2,5 jours ouvrables/mois
sans limite

(voir fiches n° 4 à 11)

Vérifiez vos dispositions conventionnelles



Report



15 Délai de **report de mois**



Information de l'employeur au retour des salariés sur :

- 1 Le nombre de jours de CP reportés
- 2 La date butoir de prise

(voir fiches n° 12 à 19)

Le point de départ du report est différent selon la durée de la maladie



Prescription

Salariés en poste



2 Forclusion de **ans**

Jusqu'au 24 avril 2026

Anciens salariés



3 Prescription de **ans**

à compter de la rupture du contrat de travail

(voir fiches n° 24 à 26)

Vérifiez les droits réclamés au regard des limites prévues par la loi (plafond et report)



Indemnités congés payés

Méthode du 10^{ème}



Périodes de maladie **non professionnelle**



Prise en compte de la rémunération dans la limite de

80%

Vérifiez bien l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés

4 articles pour approfondir le sujet

1- Que penser de la saison 1 de la série « les congés payés : mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne »

La Revue Fiduciaire – FH 4015 – 30 novembre 2023

Julien Tournaire et Florian Da Silva – Associés Barthélémy Avocats

2- Les modes d'acquisition de CP en cas de maladie sont conformes à la Constitution : et après ?

La Revue Fiduciaire – FH 4026 – 15 février 2024

3- Absence maladie et congés payés (saison 2) : le Conseil constitutionnel fait-il de la résistance ?

Revue Fiduciaire – FH 4030 – 14 mars 2024

Julien Tournaire et Florian Da Silva – Associés Barthélémy Avocats

4- Les mécanismes de report

A paraître prochainement

Jean-Julien JARRY

Julien TournaireAvocat Associé
Barthélémy Avocats**Florian Da Silva**Avocat
Barthélémy Avocats

5 Que penser de la saison 1 de la série « les congés payés : mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne » ?

La saga automnale sur les congés payés a débuté le 13 septembre 2023 et s'est achevée le 9 novembre 2023, à tout le moins pour la première saison. Cette série a été marquée par cinq épisodes (arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023) et un épisode bonus de la CJUE rendu le 9 novembre 2023.

Les accros à cette nouvelle série attendent déjà avec impatience la saison 2 et espèrent l'arrivée d'un nouvel acteur, qui n'aura pas d'autre choix que d'être héroïque tant l'attente fut longue : le « Législateur ».

En attendant, voici les premiers commentaires et recommandations pour se saisir du sujet à la lumière de l'arrêt du 9 novembre 2023...



Est-il possible d'agir sur l'acquisition ?

5-1 À première vue une réponse négative doit être apportée : il n'est pas possible d'aller à l'encontre des solutions rendues le 13 septembre 2023, peu important l'outil utilisé (loi ou accord collectif).

Aucune intervention législative ne pourra s'écarter de la solution rendue le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation concernant l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie et l'intégralité des arrêts AT/MP (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR et n° 22-17638 FPBR). En effet, la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 impose de garantir des congés payés que le travailleur ait effectivement travaillé, ou non, pendant la période de référence.

Le seul tempérament pouvant être apporté à cette réponse porte sur le quantum des congés payés acquis. En effet, la directive précitée ne garantit que 4 semaines de congés payés. La loi, et seule la loi, pourrait limiter l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail, à ces 4 semaines par an. Sur le plan juridique, l'exercice peut paraître délicat eu égard au principe de non-discrimination. Sur le plan social cette solution serait pertinente et objective. Il n'en demeure pas moins qu'une telle solution, impliquant deux quantums d'acquisition différents, ne sera pas sans difficulté pratique pour les personnes en arrêt de travail partiellement sur la période d'acquisition.

Le scénario le plus plausible concerne la limitation du report desdits congés acquis.

Agir sur le report : quels sont les attendus européens ?

5-2 La question demeure s'il est possible d'agir, en interne sur le report des congés payés.

Sur ce point, la CJUE a listé ses exigences (CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22, § 48 ; voir aussi CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10).

- ① Toute période de report doit dépasser « substantiellement » la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.
- ② Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'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.
- ③ Ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme.
- ④ La période de report du droit au congé annuel payé doit être qualifiée de période au-delà de laquelle le congé annuel payé est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

Ces « attendus » (comme il est dit dans le jargon juridique) ont été utilisés pour vérifier si une convention collective allemande pouvait prévoir une période de report de 15 mois (3 + 12) répartis comme suit : « Le droit à congé s'éteint trois mois après l'expiration de l'année civile, sauf si son titulaire a vainement tenté de le faire valoir ou s'il n'a pas pu prendre congé pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise. Si les congés n'ont pu être pris pour cause de maladie, le droit à congé s'éteint douze mois après l'expiration de la période visée au deuxième alinéa ci-dessus ».

En l'espèce, il a été jugé qu'une telle période de report respectait la finalité de la directive 2003/88.

Il a donc été jugé qu'une norme qui respectait ces exigences était conforme à la directive 2003/88.

Cette solution européenne rendue à propos de la législation allemande, permettant d'agir sur le report par voie conventionnelle, est-elle transposable au droit français ?

5-3 Il convient de relever que, dans les faits de l'arrêt de 2011, la loi allemande autorisait expressément la négociation sur le report : « L'article 13 du BUrlG prévoit que les conventions collectives peuvent déroger à certaines dispositions de cette loi, dont l'article 7, paragraphe 3 [Le congé doit être octroyé et pris dans l'année civile en cours. Un report du congé à l'année civile suivante est uniquement permis si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé doit être octroyé et pris dans les trois premiers mois de l'année civile suivante], de celle-ci, à condition que de telles dérogations ne soient pas au préjudice des travailleurs » (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10).

Tel n'est pas le cas en droit français. En effet, le code du travail n'ouvre pas au champ de la négociation collective le sujet du report des congés payés.

Ce constat est inquiétant, puisqu'en contrepoint, on peut relever que le législateur s'en préoccupe pour d'autres congés comme celui pour créer une entreprise (c. trav. art. L. 3142-118).

La thèse de « l'oubli » législatif semble donc difficile à faire prospérer puisque la loi le prévoit dans certains cas, mais pas pour les congés payés.

De ce fait, est-il possible de passer outre cette carence législative ?

5-4 Sur cette question, deux points méritent d'être soulignés.

① D'une part, il convient de rappeler que les partenaires sociaux s'approprient certains thèmes qui ne sont :

- soit, ni visés par le code du travail (comme une prime d'ancienneté instaurée par voie conventionnelle : la prime d'ancienneté est absente du code du travail, pourtant les partenaires sociaux négocient régulièrement sur ce thème) ;

- soit, ni visés par le champ de la négociation collective (comme une majoration de l'indemnité de licenciement lors d'une restructuration ; rien n'autorise expressément les partenaires sociaux à négocier sur cela).

À l'inverse, le législateur s'est approprié des thèmes créés par les partenaires sociaux comme le don de jour de repos pour enfant malade. Ceci témoigne que la carence législative n'est pas un frein à la négociation collective.

Sur la thématique des congés payés, la Cour de cassation autorise la négociation sur les congés de fractionnement conduisant à une suppression pure et simple de ces derniers une fois pour toutes (cass. soc. 1^{er} décembre 2005, n° 04-40811, BC V n° 354). Or, il n'était pas acquis que l'esprit de la loi autorise la suppression définitive d'un tel droit.

② D'autre part, la directive 2003/88, tout comme la CJUE, consacre la notion de pratiques nationales comme source de droit parallèle à la législation nationale des États membres : « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques Nationales » (dir. 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7).

Aussi, l'absence de disposition législative autorisant la négociation sur le report n'est pas nécessairement pénalisante, ce d'autant plus que la liberté contractuelle en matière de négociation collective a une valeur constitutionnelle (alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution de 1946). Un point que la Cour de cassation n'a pas manqué de rappeler dans un arrêt récent (cass. soc. 4 octobre 2023, n° 22-23551 FSBR), en visant expressément une

décision du Conseil constitutionnel rappelant ce principe (C. constit., décision 2019-816 QPC du 29 novembre 2019, JO du 30).

En d'autres termes, l'appropriation du report par un accord collectif ne semble pas insensée.

En l'absence de législation nationale française sur le sujet, peut-il être utilisé la notion de « pratiques nationales » pour négocier ?

5-5 Avant tout, il faut définir la pratique nationale. Il s'agit d'une pratique, dont la source diffère de la législation nationale, destinée à atteindre l'objectif fixé par la directive.

Tantôt la pratique nationale peut être issue d'une convention collective. En 2011, la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi évoqué « des pratiques nationales, telles que des conventions collectives » pour une période de report de 15 mois (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10).

Tantôt la pratique nationale diffère de la norme conventionnelle, ainsi que l'a indiqué la Cour de cassation dans l'arrêt sur le report des congés payés acquis avant le départ en congé parental d'éducation total (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-14043 FPB). Sur le fondement de l'accord-cadre révisé sur le congé parental annexé à la directive 2010/18/UE du 8 mars 2010, la Cour a jugé que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Et de préciser que « Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales ».

La pratique nationale peut être également une solution judiciaire (jurisprudence). En effet, la jurisprudence européenne du 9 novembre 2023 le confirme sans aucun doute puisqu'il est rendu dans le cadre d'une question préjudicielle (CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22). La CJUE répond à une juridiction française en précisant qu'à défaut de disposition nationale, une pratique nationale peut s'emparer d'un sujet.

L'assimilation de la convention collective à la pratique nationale trouve tout son intérêt en droit français en l'absence de disposition législative sur le sujet. La conséquence de cette analogie serait donc la possibilité de négocier, au niveau d'une convention collective française, la gestion du report.

Étudié à la lumière du droit français qui assimile l'accord d'entreprise à la convention collective, le sujet du report des congés payés pourrait donc être abordé en entreprise puisqu'il ne relève ni du bloc 1 (matières pour lesquelles l'accord de branche a la primauté sur l'accord d'entreprise ; c. trav. art. L. 2253-1), ni du bloc 2 (matières pour lesquelles l'accord de branche a la primauté sur l'accord d'entreprise si les partenaires sociaux l'ont décidé ; c. trav. art. L. 2253-2). Le sujet relevant du bloc 3 (c. trav. art. L. 2253-3), l'accord d'entreprise aura la primauté sur la convention de branche.

Les entreprises ont donc tout intérêt à se saisir du sujet.

En l'absence de consensus avec les partenaires sociaux, la limitation du report peut-elle être décidée unilatéralement ?

5-6 Comme décrit ci-avant, la pratique nationale n'est pas limitée à l'accord collectif. Dès lors, l'interrogation portant sur la possibilité pour une norme unilatérale de régir le report demeure.

Cette question interviendra :

- en cas d'échec des négociations ;
- dans les très petites entreprises (bien que la faculté de négocier existe toujours par l'intermédiaire des règles de la négociation collective dérogatoire).

Si les attendus pré-exposés (voir § 5-2) sont remplis, rien ne semble s'y opposer.

Dans un arrêt postérieur au 13 septembre 2023, portant sur un rappel de congés payés pendant une absence pour maladie, la cour d'appel de Paris laisse sous-entendre de manière assez étonnante que le règlement intérieur pourrait avoir son rôle à jouer (CA Paris 12 octobre 2023, RG n° 20/03063). Une telle solution ne serait pas conforme à notre législation nationale puisque les congés payés ne font pas partie des thèmes exclusifs de l'article L. 1321-1 du code du travail dont peut s'emparer le règlement intérieur.

Quels pourraient être les arguments interdisant d'agir par la voie unilatérale ?

5-7 D'une part, la loi française n'autorise pas l'employeur à imposer le report (cela n'est déjà pas prévu par accord collectif...)

D'autre part, en matière de congés payés, la Cour de cassation est vigilante aux décisions unilatérales (voir par exemple l'impossibilité de faire renoncer un salarié à des jours de congés de fractionnement par voie de décision unilatérale ; cass. soc. 13 décembre 2006, n° 05-42116 D).

Prévoir une limitation du report par décision unilatérale de l'employeur semble donc plus risqué.

Quels apports de l'arrêt de la CJUE du 9 novembre 2023 en matière de prescription ?

5-8 Le réflexe premier serait de rechercher une analogie entre les solutions dégagées le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation, et celle intervenue au niveau de la Cour de justice de l'Union européenne le 9 novembre 2023 (CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22).

Cependant, il n'est pas certain que la solution dégagée par la CJUE doive être interprétée comme un complément aux arrêts du 13 septembre 2023. L'arrêt du 9 novembre demeure un arrêt autonome.

Dans l'arrêt du 9 novembre 2023, un salarié réclamait des congés payés sur deux périodes consécutives et avait agi 15 mois après l'expiration de la plus récente des périodes réclamées. La CJUE arrête le principe qu'un tel recours est possible via une législation nationale ou une pratique nationale.

Conclure ainsi serait cependant rapide. En effet, les juges européens apportent une précision.

La solution dégagée vaut à défaut de disposition nationale prévoyant une limitation temporelle expresse au report de droits à congé annuel payés acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie longue durée.

Il y a donc deux situations.

① Celle où une législation nationale prévoit une limite expresse au report : ce n'est pas le cas de la loi française.

Sur ce point, la France est en défaut puisqu'il est indiqué que :

- « il incombe aux États membres de définir les conditions d'exercice du droit au congé annuel payé et, à ce titre, d'instituer des limites temporelles au report de ce droit lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue, et ce dans le respect des exigences rappelées au point 45 du présent arrêt, les États membres devant notamment veiller à ce que de telles limites soient prévues par la loi »,

- « ce même article ne fait pas obstacle à ce qu'une législation et/ou pratique nationale permette de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites moins de 15 mois après la fin de la période de référence en cause et limitées aux seuls droits acquis et non exercés, en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, pendant deux périodes de référence consécutives. »

② Celle où, en l'absence de législation nationale précitée, une pratique nationale peut permettre de faire droit à des demandes de congé annuel payé sur deux périodes précédentes. Rappelons que la CJUE était saisie notamment de la question suivante : « L'application d'un délai de report illimité à défaut de disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle encadrant ledit report n'est-elle pas contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la [directive 2003/88] ».

En la matière, il est jugé que remonter sur deux périodes antérieures, dans le cas où le salarié saisit le juge sous 15 mois à compter de l'expiration de la dernière période, est possible.

La notion de deux périodes antérieures constitue donc un plancher en matière de demande judiciaire.

Est-ce réellement une nouveauté pour le droit français ?

5-9 Pas réellement puisque :

- la prescription en matière d'exécution du contrat de travail est de deux ans (c. trav. art. L. 1471-1) ;
- la prescription en matière de créance salariale est de trois ans (c. trav. art. L. 3245-1).

Cela étant, la CJUE confirme qu'une législation nationale ou une pratique nationale peut fixer un curseur en la matière.

Cela n'est pas dénué d'intérêt puisqu'il doit être veillé à l'objectif de garantir à la fois un temps de repos et de loisirs. Un report illimité ne permet de garantir que le second.

Dès lors, cet arrêt complète l'édifice initié par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 : l'application des règles de prescription, interprétée à la notion des congés payés, ne doit pas aller jusqu'à travestir la finalité de l'effet positif du congé annuel.

Cet arrêt nuance-t-il les solutions apportées par le 13 septembre 2023 en matière de prescription ?

5-10 L'apport principal d'un des arrêts du 13 septembre 2023 est de faire courir le point de départ de la prescription à la condition que le travailleur ait été mis en mesure de les prendre effectivement.

La Cour juge en effet « désormais que, lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, 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 dès lors que 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 » (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-11106 FPBR).

Dans certaines situations, en cas de carence de l'employeur en la matière, la prescription est donc sans limite et il est donc possible de remonter au-delà de 3 ans.

L'arrêt de la CJUE du 9 novembre 2023 permet de tempérer les ardeurs des requérants. En effet, une prescription infinie se heurterait à une insécurité pour l'employeur. Le juge européen a ainsi précisé que la période de report « doit aussi protéger l'employeur d'un risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail » (CJUE 9 novembre 2023, aff. C-271/22 à C-275/22, § 39).

En définitive, un rappel sur deux périodes consécutives n'expose pas l'employeur à ce risque.

La question demeure donc : à partir de combien de périodes cette finalité n'est plus respectée ?

À notre sens, la CJUE renvoie désormais cette réponse à une disposition nationale ou une pratique nationale qui devra préserver cette finalité.

La saison se clôt donc dans le camp français.

Teaser de la Saison 2 : le Conseil constitutionnel entrera en scène

5-11 Le teaser de la saison 2 paru récemment annonce déjà que l'acteur tant attendu devra avoir des qualités de cascadeur.

En effet, dans une décision du 15 novembre 2023, la Cour de cassation a transmis au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) relatives à la conformité constitutionnelle des articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5° du code du travail (cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14806 FSB, QPC).

Les deux QPC dont le Conseil est saisi sont ainsi libellées :

- « Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ? » ;

- « L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-t-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ? ».

Pour la Cour de cassation, ces questions sont sérieuses et doivent être transmises aux Sages de la rue de Montpensier dont la réponse est attendue dans un délai de 3 mois.

Qu'attendre de ces décisions ? Une décision d'inconstitutionnalité ? Une abrogation différée ?

La conclusion de l'avis de l'Avocat général, militant pour un renvoi devant le Conseil constitutionnel, est sévère : « Par ses arrêts du 13 septembre 2023, votre chambre a poursuivi la mise en conformité du droit interne avec le droit européen en matière de congés annuels. Cependant, elle n'a pu le faire qu'en écartant plusieurs dispositions du droit national, qu'un public non averti peut encore croire applicables. Les questions prioritaires de constitutionnalité vous offrent l'opportunité de porter ces mêmes dispositions devant le Conseil constitutionnel afin qu'il examine leur conformité au regard de la Constitution et les censure s'il l'estime nécessaire ».

Il n'est pas impossible que soient déclarés comme inconstitutionnels les mots « par mois de travail effectif » de l'article L. 3141-3 du code du travail et « dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an » de l'article L. 3141-5 du même code.

La suite à la prochaine saison !



NOTE DE LA RÉDACTION

Les positions et opinions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur.

4

Les modes d'acquisition de CP en cas de maladie sont conformes à la Constitution : et après ?

Le Conseil constitutionnel a jugé conformes à la Constitution les dispositions du code du travail relatives à l'acquisition de congés payés par les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou AT/MP. Mais cette décision ne change rien au problème de la non-conformité du droit français au droit européen.

C. constit., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9

L'essentiel

- ✓ La Cour de cassation a décidé, en septembre 2023 que les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle devaient continuer à acquérir des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail. / 4-1
- ✓ Elle a également posé pour principe que, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'acquisition de congés payés n'était plus limitée à la première année d'arrêt de travail, mais valait pour toute la durée de l'arrêt de travail. / 4-1
- ✓ Dans le cadre d'une première QPC, le Conseil constitutionnel a estimé que les règles d'acquisition des congés payés pendant la maladie ne portaient pas atteinte au droit au repos garanti par la Constitution. / 4-4
- ✓ Une seconde QPC a conduit le Conseil constitutionnel à décider que le fait que les règles d'acquisition ne soient pas les mêmes selon que la suspension du contrat est due à une maladie « simple » ou à une maladie professionnelle ne portait pas atteinte au principe d'égalité de traitement. / 4-6
- ✓ Cette décision ne diminue en rien le risque de contentieux qui pèse actuellement sur les employeurs. / 4-7
- ✓ Le législateur demeure tenu de mettre le droit français en conformité avec le droit européen. / 4-8
- ✓ La réforme cherchera-t-elle à protéger les entreprises pour le passé, via une disposition « de validation » ? Rien n'est certain, mais si une telle mesure est prise, il n'est pas sûr qu'elle soit à l'épreuve d'un éventuel contentieux. / 4-9

Un contexte d'incertitude juridique

4-1 Depuis deux décisions du 13 septembre 2023, les employeurs vivent une forte période de risque juridique.

À l'aune du droit européen, la Cour de cassation a en effet jugé que les salariés en arrêt de travail pour maladie non professionnelle continuaient à acquérir des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17340 FPBR). Elle a aussi décidé qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'acquisition de congés

payés n'était plus limitée à la première année d'arrêt de travail, mais valait pour toute la durée de l'arrêt de travail (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17638 FPBR ; voir FH 4005, § 1-1 ; voir Franck Morel, « Congés payés et maladie : une issue aussi prévisible que préoccupante », FH 4006, § 6-1 ; voir Julien Tournaire et Floran Da Silva, « Que penser de la saison 1 de la série "les congés payés : mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne" ? », FH 4015, § 5-1).

Et en l'état du droit français, cela vaut pour tous les droits à congés payés (quatre premières semaines, cinquième semaine et congés payés conventionnels).

Cette jurisprudence peut être invoquée par les salariés et les anciens salariés, y compris pour des périodes antérieures au 13 septembre 2023. Mais s'y est ajoutée une autre décision sur la prescription, qui, pour de nombreux experts, peut ouvrir la voie à une rétroactivité au-delà des 3 ans de la prescription normalement applicable (cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-11106 FPBR).

L'affaire à l'origine de la saisine du Conseil constitutionnel

4-2 L'affaire concerne une salariée arrêtée sur plusieurs longues périodes pour maladie non professionnelle et pour accident du travail. Licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, elle avait saisi les prud'hommes de demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Lors du pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel, la salariée a demandé le renvoi au Conseil constitutionnel de deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) relatives à l'acquisition de congés payés durant des périodes d'arrêt du travail pour raisons médicales.

La Cour de cassation a accédé à sa demande et a renvoyé au Conseil constitutionnel ces QPC, estimant qu'il s'agissait de questions « sérieuses » portant sur des textes applicables au litige qui n'avaient pas déjà été déclarés conformes à la Constitution (cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14806 FSB).

Le 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a rendu son verdict.

Les règles d'acquisition des congés payés pendant la maladie ne portent pas atteinte au droit au repos garanti par la Constitution

Contenu de la première QPC

4-3 La première question portait sur les dispositions du code du travail qui conduisent, à défaut de travail effectif, à priver un salarié de tout droit à l'acquisition de congés payés (c. trav. art. L. 3141-1 et L. 3141-5, 5°) :

- pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle ;
- au-delà d'une période d'un an en cas d'arrêt de travail pour maladie professionnelle (et accident du travail, même si la QPC n'aborde pas ce point précis).

Le Conseil constitutionnel devait examiner si ces règles portaient atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (11^e alinéa).

Conformité du texte à la Constitution

4-4 Dans sa décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a jugé que l'article L. 3141-5, 5° du code du travail ne portait aucune atteinte aux droits au repos et à la santé protégés par la Constitution.

Pour rendre sa décision, le Conseil constitutionnel est allé rechercher les objectifs poursuivis par le législateur. Il a ainsi relevé que, selon les travaux préparatoires à la loi du 18 avril 1946, les dispositions contestées avaient pour but d'éviter que le salarié victime d'un accident ou



d'une maladie professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période.

Dès lors, au regard de cet objectif, le législateur pouvait assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour maladie non professionnelle.

Pour le Conseil constitutionnel, il était également loisible au législateur de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an pour le salarié en AT/MP.

En tout état de cause, le Conseil constitutionnel a souligné qu'il n'était pas de son ressort de rechercher si les objectifs du législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi n'étaient pas manifestement inappropriées à l'objectif visé.

Le principe d'égalité n'est pas non plus atteint

Contenu de la seconde QPC

4-5 La deuxième QPC attaquait l'article L. 3141-5 (5°) sous un autre angle, celui de la différence de prise en compte des arrêts de travail pour l'acquisition des congés payés selon la nature de l'arrêt de travail :

- pour une maladie professionnelle, prise en compte de l'arrêt de travail pendant 1 an (c. trav. art. L. 3141-5, 5°) ;
- pour une maladie non professionnelle, pas d'assimilation à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Il s'agissait cette fois pour le Conseil constitutionnel de déterminer si cet article du code du travail portait ou non atteinte au principe d'égalité garanti par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (art. 6) et par la Constitution du 4 octobre 1958 (art. 1).

Conformité du texte à la Constitution

4-6 Dans sa décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a jugé qu'aucune atteinte n'était portée au principe d'égalité par l'article L. 3141-5, 5° du code du travail.

Si la loi doit être la même pour tous, pour autant, le législateur peut régler de façon différente des situations différentes et déroger à l'égalité pour des raisons d'intérêt général si la différence de traitement qui en résulte est en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

Or, le Conseil constitutionnel relève que la maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié.

C'est pourquoi, au regard de l'objet de la loi, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail.

Il en conclut que la différence de traitement reprochée est fondée sur une différence de situation et est donc en rapport avec l'objet de la loi.

État des lieux

La situation reste sombre pour les employeurs

4-7 Dans l'immédiat, rien ne change pour les employeurs : leurs salariés et leurs anciens salariés peuvent toujours invoquer le contenu des décisions de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, y compris dans des litiges se rapportant à des périodes antérieures à cette date.

Plus que jamais, les employeurs peuvent donc être confrontés à des demandes ou à des contentieux émanant de salariés (ou d'anciens salariés), également pour des arrêts de travail antérieurs, dans le but d'obtenir des indemnités de congés payés. La décision du Conseil constitutionnel ne change rien à cela.

Pour le législateur, la réforme du droit français s'impose toujours

4-8 La décision du Conseil constitutionnel n'a rien changé non plus à la nécessité de mettre le droit français en conformité avec le droit européen.

C'est a priori une mise en conformité sans surtransposition qui est attendue, si l'on en croit les annonces qui avaient été faites le 30 novembre 2023, à l'occasion du salon Impact PME, par Mme Élisabeth Borne lorsqu'elle était Première ministre.

La décision du Conseil constitutionnel laisse cependant la porte ouverte au maintien d'un traitement différencié entre les AT/MP et les arrêts pour maladie non professionnelle dans les prochains textes en cours d'élaboration en la matière.

Compte tenu des contraintes du droit de l'Union européenne, le législateur pourrait limiter les conséquences de ces décisions en restreignant la prise en compte des arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnelle à l'acquisition des 4 premières semaines de congés payés garanties par la directive européenne de 2003, ce qui maintiendrait une différence avec les arrêts de travail AT/MP.

C'est d'ailleurs la piste évoquée par le représentant du Premier ministre lors de l'audience publique qui s'est tenue devant le Conseil constitutionnel le 30 janvier.

Le législateur pourrait aussi limiter dans le temps le report des congés payés, comme le permet la jurisprudence européenne, à la condition que la période de report ait une durée « substantiellement » supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (ex. : 15 mois, mais pas 9 mois ni 12 mois) (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10 ; CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10).

Une limitation dans le temps de l'impact des décisions de la Cour de cassation est-elle possible ?

4-9 On l'a vu, le problème de l'effet rétroactif des décisions de la Cour de cassation est particulièrement épineux, surtout si l'on prend en compte la décision qui pourrait permettre de remonter à plus de 3 ans en arrière (voir § 4-1).

Le gouvernement ira-t-il jusqu'à prendre une disposition dite « de validation » qui permettrait de protéger les entreprises pour le passé (mais de priver en conséquence les salariés d'un recours) ?

Cette mécanique a déjà été appliquée par le passé à l'occasion de la loi Aubry II, pour faire face aux conséquences de la jurisprudence sur le régime des équivalences dans le secteur social et médico-social (loi 2000-37 du 19 janvier 2000, art. 29).

Une telle disposition, si elle était prévue, devrait être justifiée par des « motifs impérieux d'intérêt général ». C'est ce qu'a précisé en 2003 l'assemblée plénière de la Cour de cassation, car une telle disposition déroge « à la prééminence du droit et à la notion de procès équitable consacrés par l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales », lesquels « s'opposent [...] à l'ingérence du pouvoir législatif dans l'administration de la justice afin d'influer sur le dénouement judiciaire des litiges » (cass. ass. plén. 24 janvier 2003, n° 01-40967 et n° 01-41757, Bull. Ass. plén. n° 2 et 3 ; communiqué de la Cour de cassation relatif à ces pourvois).

Mais une telle voie reste incertaine. Car tout dépend de la notion de « motifs impérieux d'intérêt général ».



Dans le cas de la loi Aubry II, suite aux arrêts d'assemblée plénière de janvier 2003 précités, la chambre sociale de la Cour de cassation avait fini par juger la disposition applicable aux procès en cours à sa date d'entrée en vigueur (1^{er} février 2000) (cass. soc. 18 mars 2003 n° 01-40911, BC V n° 100 ; cass. soc. 10 juin 2003, n° 01-41051, BC V n° 194).

Cependant, par la suite, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé qu'il n'y avait pas de réel motif impérieux d'intérêt général établi (CEDH 9 janvier 2007, n° 20127/03, 2^e sect., A. c/ France). Ce qui a amené la Cour de cassation à juger que :

- la disposition de « validation » de l'article 29 de loi Aubry II ne pouvait pas jouer pour les recours intentés devant les conseils de prud'hommes avant le 1^{er} février 2000, date de son entrée en vigueur (cass. soc. 13 juin 2007, n° 05-45694, BC V n° 99) ;
- en revanche, cet article 29 s'appliquait bien aux recours intentés après son entrée en vigueur, quand bien même ils portaient sur des heures effectuées avant cette date, en l'occurrence, des heures de permanence effectuées en 1998 et 1999 (cass. soc. 13 juin 2007, n° 06-40823, BC V n° 99).

Le mystère reste en l'état entier sur le choix que fera le gouvernement d'utiliser ou non une telle disposition. Et quand bien même ce serait le cas, il n'est pas certain que cela serait validé in fine...

 « Congés payés et arrêts de travail », RF 1146, § 4013



Besoin de trouver rapidement les décisions les plus importantes et les plus récentes

- **10 000 décisions résumées** et regroupées par mots-clés
- **Un accès rapide, facile et efficace** à la jurisprudence en droit du travail
- **3 modes de recherche** : tables, thématique et chronologique, et liste des mots-clés

NOUVELLE ÉDITION

89 € TTC 26^{ème} édition

Parution septembre 2023

2 400 pages environ

Disponible en librairie

Commandez au **01 48 00 59 66** ou sur **boutique.grouperf.com**



Revue Fiduciaire

Julien TournaireAvocat Associé
Barthélémy Avocats**Florian Da Silva**Avocat Associé
Barthélémy Avocats

7 Absence maladie et congés payés (saison 2) : le Conseil constitutionnel fait-il de la résistance ?

La saison 1 « Les congés payés : mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne » a débuté par les arrêts du 13 septembre 2023 et s'est terminée par une décision de la CJUE le 9 novembre 2023 (voir FH 4015, §§ 5-1 et s.).

Après une pause de trois mois, la saison 2 s'est ouverte le 8 février 2024, sur une décision du Conseil constitutionnel faisant suite à deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) transmises par la Cour de cassation.

Les pronostics sur la conformité aux normes constitutionnelles des dispositions nationales remises en cause par la Cour de cassation dans ses arrêts du 13 septembre 2023, étaient ouverts et la cote en faveur d'une censure des dispositions internes était élevée. Demeurait toutefois une incertitude quant à la forme de censure que l'on imaginait être prononcée : partielle, totale ou différée dans le temps ?

Cependant, le scénario tant attendu ne s'est pas produit.

Pour le Conseil constitutionnel, les règles du code du travail, qui assimilent à un temps de travail effectif, pour l'acquisition de congés payés, les périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail, et à l'inverse écartent les arrêts de travail pour maladie non professionnelle, ne méconnaissent ni les droits au repos et à la santé ni le principe d'égalité, garantis par la Constitution.

Quels sont les apports de cette décision, dont une lecture trop hâtive pourrait laisser penser qu'elle s'inscrit en contradiction avec les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 ?

Quelles étaient les questions posées au Conseil constitutionnel ?

Les questions juridiques posées

- 7-1** Le 15 novembre 2023 la Cour de cassation transmettait au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité dont elle a considéré qu'elles présentaient un caractère sérieux (voir FH 4015, § 5-11 ; cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14806 FSB) :
- « les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ? » ;
 - « l'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-t-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ? ».

Les arguments soulevés

- 7-2** Pour résumer, le Conseil constitutionnel a été saisi de la conformité :
- de l'article L. 3141-3 du Code du travail, qui traite du principe de l'acquisition des congés payés en contrepartie d'un travail effectif ;
 - du 5° de l'article L. 3141-5 du même code qui traite, pour l'acquisition des congés payés, de l'assimilation à une période de travail effectif, dans la limite d'une année, des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail.
- Le requérant reprochait à ces dispositions trois choses :
- d'une part, d'avoir pour effet de priver le salarié, en cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, de tout droit à l'acquisition de congé payé pendant la période de suspension de son contrat de travail ;
 - d'autre part, de limiter à un an la période prise en compte pour le calcul des congés payés d'un salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - et enfin, de prévoir une différence de traitement selon l'origine de la maladie, professionnelle ou non professionnelle (dans le premier cas, prise en compte dans la limite d'un an pour l'acquisition des congés payés ; dans le second cas, pas de prise en compte).
- Il en résulterait en conséquence une méconnaissance des droits au repos et à la santé et au principe d'égalité garantis par la Constitution.

Quelles réponses le Conseil constitutionnel a-t-il apportées ?

Pas d'atteinte au droit au repos en raison de la différence de régime entre AT/MP et maladie non professionnelle

- 7-3** Dans sa décision (C. const., décision 2023-1079 QPC du 8 février 2024, JO du 9), le Conseil constitutionnel se contente, à notre sens, d'analyser la différence entre le régime d'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie simple et pendant un arrêt maladie pour accident du travail ou maladie professionnelle.
- Dans un premier temps, le Conseil constitutionnel analyse le 5° de l'article L. 3141-5 du Code du travail eu égard au droit au repos garanti par la Constitution.

À ce titre, il rappelle qu'aux termes du 11^e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « garantit à tous (...) la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ». Selon le Conseil, « le principe d'un congé annuel payé est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés ».

Puis, en puisant dans les travaux préparatoires de la loi du 18 avril 1946, qui a instauré une différence de traitement pour l'acquisition des droits à congés payés, entre les salariés en arrêt maladie simple et ceux en arrêt maladie d'origine professionnelle, le Conseil constitutionnel rappelle que « le législateur a souhaité éviter que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période ».

Ainsi, « au regard de cet objectif il était loisible au législateur d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle. Il lui était également loisible de limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an ».

Le Conseil constitutionnel en conclut que le grief tiré de la méconnaissance du droit au repos doit donc être écarté.

Pas non plus d'atteinte au principe d'égalité

7-4 Dans un second temps, le Conseil constitutionnel analyse la norme contestée au regard du principe d'égalité devant la loi garanti par la constitution.

Pour ce faire, il rappelle :

- d'une part l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, qui précise que la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ;
- et d'autre part, que « le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ».

Pour les Sages, le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté dans la mesure où un salarié en arrêt maladie professionnelle ou accident du travail est placé dans une situation différente du salarié en arrêt maladie simple.

Ainsi, le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail (AT ou maladie professionnelle, accident « classique » ou maladie non professionnelle).

Ils en concluent donc que le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit être écarté.

Plus généralement, pour le Conseil constitutionnel, le 5^e de l'article L. 3141-5 ne méconnaît pas non plus le droit à la protection de la santé, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit.

Les dispositions issues de cet article sont donc déclarées conformes à la Constitution.

Qu'en est-il de l'article L. 3141-3 du code du travail qui lie acquisition des congés payés et travail effectif, sauf exceptions ?

7-5 Aussi bien la conformité de l'article L. 3141-3 que celle du 5^e de l'article L. 3141-5 du Code du travail étaient portées devant le Conseil Constitutionnel.

Pendant, ce dernier semble circonscrire son analyse au second de ces deux articles.

Le considérant n° 6 de la décision est parfaitement clair : « Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le 5^e de l'article L. 3141-5 du code du travail ». Cette

phrase jette le doute sur le périmètre d'analyse constitutionnel, mais elle répond à bien des interrogations sur la portée de la décision du 8 février 2024.

L'article 1^{er} du dispositif de la décision du Conseil constitutionnel confirme également cette appréciation restrictive, puisque seul le 5^o de l'article L. 3141-5 du code du travail est déclaré conforme à la Constitution.

Ainsi, l'article L. 3141-3 du Code du travail semble échapper totalement à l'analyse du Conseil Constitutionnel et la question de sa conformité, notamment eu égard aux droits à la santé et au repos garantis par la Constitution, reste entière.

Sauf à considérer qu'en déclarant conforme le 5^o de l'article L. 3141-5 du Code du travail qui assimile les périodes d'accident du travail et de maladie professionnelle à une période de travail effectif pour l'acquisition de congés payés, le Conseil constitutionnel considère, indirectement, qu'une acquisition de congés payés en contrepartie d'une période de travail effectif est conforme à la Constitution, et plus particulièrement au droit au repos garanti par cette dernière.

Il est regrettable que les Sages ne se soient pas expressément prononcés sur la conformité de l'article L. 3141-3 du Code du travail qui fonde le principe même, en droit français, de l'acquisition des droits à congés payés en contrepartie d'un temps de travail effectif. Principe d'acquisition qui, selon la Cour de cassation, n'est justement pas conforme aux normes de l'Union Européenne.

Cette solution remet-elle en cause les arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ?

Le Conseil constitutionnel et la Cour de cassation ne contrôlent pas la même chose

7-6 À notre sens, la réponse peut être négative.

D'une part, il semble délicat de soutenir que le Conseil constitutionnel a pris le contre-pied de la Cour de cassation. En effet, cela aboutirait à l'existence d'un droit au congé constitutionnel, mais « inconstitutionnel » (on parle d'« inconstitutionnalité » pour des textes contraires à des textes de droit international).

Une telle analyse serait incohérente, car les congés payés ne servent qu'à garantir un droit au repos effectif.

Or, le droit au repos ne peut pas dépendre de la source du droit. Autrement écrit, il ne peut y avoir un droit au repos européen et un droit au repos français.

Le droit au repos, qui fait partie intégrante du droit à la santé, est universel ; ce qui implique qu'aucune contradiction n'est permise. Soit la norme française permet son respect, soit elle ne le permet pas. Cela ne peut pas dépendre de l'ordre juridictionnel d'appartenance du juge (juge judiciaire, juge constitutionnel).

D'autre part, le Conseil constitutionnel a opéré un contrôle de constitutionnalité, ce qui implique l'analyse de la conformité d'un texte légal par rapport au bloc de constitutionnalité composé de la Constitution du 4 octobre 1958, de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, du Préambule de la Constitution de 1946 et de la Charte de l'environnement de 2004.

Quant à la Cour de cassation, elle opère un contrôle de « conventionnalité », ce qui implique qu'elle analyse la conformité d'une norme interne par rapport aux conventions internationales (ou traités) auxquelles la France est partie.

Rappelons que le Conseil constitutionnel a jugé qu'il n'était pas compétent pour examiner la conformité des lois avec les engagements internationaux de la France (C. const., décision 74-54 DC du 15 janvier 1975, JO du 16).

La conformité des normes étudiées par la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel repose donc sur des bases différentes.

Une simple validation de la différence entre AT/MP et autres arrêts maladie qui ne dispense pas le législateur d'intervenir

7-7 Cela étant, cette analyse n'est pas non plus entièrement satisfaisante si l'on considère l'universalité du droit au repos et à la protection de la santé.

De notre avis, il faut appréhender la décision du Conseil constitutionnel seulement comme étant une validation de la différence de traitement sur laquelle repose la maladie simple et professionnelle en matière de congés payés (ce qui existe déjà par exemple en matière d'ancienneté).

Le législateur n'est donc pas libéré par la décision du Conseil Constitutionnel et devra impérativement intervenir pour mettre en conformité le droit français au droit de l'Union Européenne.

Quel signal envoie cette décision ?

7-8 Sur le principe d'égalité selon l'origine de la suspension du contrat de travail pour maladie, le Conseil constitutionnel estime que le législateur peut tout à fait prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congés payés pour les salariés en arrêt maladie simple et ceux en arrêt maladie d'origine professionnelle.

Cela n'est pas illogique ni méconnu. En droit du travail le régime français de la maladie est déjà fondé sur une différence entre la maladie simple et celle d'origine professionnelle (ex. : acquisition de l'ancienneté, calcul de certaines indemnités de rupture lors d'un licenciement, protection contre le licenciement, calcul des primes d'intéressement et de participation, bénéfice d'une visite médicale, etc.).

Ainsi, il apparaît loisible au législateur de prévoir, lorsqu'il légifèrera, un régime d'acquisition des congés payés différent selon que le salarié est en arrêt de travail pour maladie simple ou pour maladie professionnelle (ou accident du travail).

Ainsi, l'acquisition de cinq semaines de congés payés pourrait être réservée au salarié qui travaille effectivement, tandis que les arrêts de travail ne seraient pris en compte que pour l'acquisition des quatre semaines garanties par le droit européen, et ce quelle que soit leur origine (AT/MP ou maladie non professionnelle).

Une autre alternative, pour laquelle la décision du Conseil Constitutionnel du 8 février 2024 apporte un éclairage important, serait de maintenir une distinction entre les AT/MP et les arrêts maladie simple :

- les arrêts de travail pour AT/MP seraient pris en compte pour l'acquisition des cinq semaines de congés payés ;
- les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnelle ne seraient pris en compte que pour l'acquisition de quatre semaines garanties par le droit européen.

Si la Cour de Justice de l'Union Européenne n'opère aucune distinction selon que l'arrêt de travail pour maladie a ou non une origine professionnelle, pour autant elle n'interdit pas une telle distinction.

Du côté du report et de l'extinction du droit à congés payés

7-9 De même, le législateur peut intervenir sur la fixation d'une période de report pour congés annuels non pris à la fin d'une période de référence aux termes de laquelle le droit s'éteint (CJUE 22 novembre 2011, aff. C-214/10).

En effet, comme l'a jugé la CJUE, il convient de rappeler que le droit au congé annuel payé poursuit une double finalité, à savoir :

- d'une part, permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail ;
- et d'autre part, disposer d'une période de détente et de loisirs.

Ainsi, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle.

En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel serait dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs. De même, il exposerait l'employeur à une trop grande incertitude.

À cet égard, le juge européen considère que l'éventuelle période de report doit avoir une durée « substantiellement » supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (ex. : 15 mois, mais pas 9 mois ni 12 mois).



La balle dans le camp du législateur

- 7-10** La construction jurisprudentielle actuelle sur le droit à congés payés, parachevée par l'arrêt du Conseil constitutionnel, doit donc être abordée comme un guide, ou une grille de lecture, pour le législateur français dans le cadre de la refonte du régime des congés payés.
To be continued...

NOTE DE LA RÉDACTION

Les positions et opinions émises dans cette rubrique n'engagent que leur auteur.



Les mécanismes de report des congés payés

De nouveaux articles et obligations apparaissent dans le Code du travail, notamment, concernant le report des congés payés. Il convient de faire le point sur :

- les situations ouvrant droit à un report de congés payés,
- l'application du droit à un report,
- l'obligation d'information du salarié par l'employeur après une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident.

1- Sur les situations ouvrant droit à un report de congés payés

Le code du travail distingue deux cas différents selon la durée de l'absence pour cause de maladie ou d'accident du travail

a) Pour les arrêts de travail dont la durée d'absence est de moins d'un an à la date de la fin de la période d'acquisition de référence des congés payés.

Principe - L'alinéa 1 de l'article L. 3141-19-1 du Code du travail prévoit que « *Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.* »

Période de prise des congés payés – Il est indispensable de cerner cette notion puisqu'elle conditionne le droit au report des congés payés qui n'auraient pas pu être pris durant cette période.

À cet égard, le Code du travail ne fixe pas de manière précise la période pendant laquelle les salariés peuvent faire valoir leurs droits à congés payés. L'article L. 3141-12 du Code du travail, d'ordre public, pose le principe selon lequel les congés payés peuvent être pris dès l'embauche. Toutefois, cette faculté d'une prise « au fil de l'eau » est atténuée par la possibilité pour l'employeur de déterminer la période de prise des congés et de l'ordre des départs, ainsi que des règles de fractionnement des congés payés, le cas échéant.

Rappelons que cette période peut être fixée par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche (L. 3141-15 du C. Trav.). En l'absence d'un tel accord, l'employeur la définit après avis, le cas échéant, du comité social et économique (L. 3141-16 du C. Trav.).

Quel que soit le mode de fixation de la période de prise des congés payés, elle doit obligatoirement inclure, au minimum, la période du 1^{er} mai au 30 octobre appelée « période légale » de prise des congés payés. Durant cette période, l'employeur doit faire prendre au salarié au moins 12 jours ouvrables de congés payés, s'il a acquis suffisamment de droits.

Ceci étant, la période de prise des congés peut débuter avant le 1^{er} mai et s'étendre au-delà du 31 octobre, ce qui est souvent le cas dans les entreprises. Pour être clair, si une entreprise choisit de limiter la période des vacances à deux ou trois mois, elle doit tout de même garantir 12 jours ouvrables de repos consécutifs durant la période légale du 1^{er} mai au 30.

En pratique, dans les entreprises, cette période n'est ni fixée ni formalisée, elle s'étend donc du 1^{er} mai N au 30 avril N+1. Exemple : Sauf dispositions spécifiques en la matière, les congés payés acquis du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 pourront être pris entre le 1^{er} mai 2024 et le 30 avril 2025.

Le salarié revient après la fin de la période de prise – Prenons l'exemple d'un salarié qui est absent pour cause de maladie du 1^{er} février 2025 au 30 avril 2025. Du fait de sa maladie, il a été dans l'impossibilité de prendre 6 jours ouvrables dont il devait bénéficier avant la fin de cette période. Dans ce cas, ces jours sont reportés de 15 mois à compter de l'information par l'employeur à son retour dans l'entreprise sur (cf. point « 3- Sur l'obligation d'information par l'employeur ») :

- Le nombre de jours de congé dont il dispose ;
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Le salarié revient avant la fin de la période de prise – Si, dès son retour, l'employeur peut organiser la prise des congés non pris pendant l'absence du salarié, ou planifier leur prise avant la fin de la période de référence, il n'y a donc pas de report mais un simple décalage des congés payés (cf. « 2- Sur l'application du droit à report » - Les conditions du droit à report).

En effet, dans ce cas, le salarié n'est pas dans « l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis ». Toutefois, il est nécessaire de déterminer si, dans cette hypothèse, il faut informer le salarié de ses droits (cf. point « 3- Sur l'obligation d'information par l'employeur » - Les périodes d'arrêts concernées).

b) Pour les arrêts de travail dont la durée d'absence est d'au moins un an à la date de la fin de la période d'acquisition de référence des congés payés.

Principe - L'article L. 3141-19-2 du Code du travail précise que « *lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes [de maladie non professionnelle] ou [d'accident du travail ou de maladie professionnelle], la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.* »

Conditions - Cette règle exige que les deux conditions suivantes soient remplies :

- L'absence, pour cause de maladie ou d'accident, doit être d'au moins un an ;
- Cette durée s'apprécie à la date de fin de chaque période d'acquisition (et non de prise) des congés payés.

Le salarié revient avant la fin de la période de report – Ces conditions requièrent une vigilance particulière en cas d'absence de longue durée à cheval sur deux périodes d'acquisition :

- D'une part, même pour une absence de 23 mois, cette situation pourrait ne pas entrer dans le champ d'application de cet article (Exemple : Absence du 15 juin N au 15 mai N+2).
- D'autre part, le point de départ du délai de 15 mois n'est pas identique.

Par exemple, un salarié est absent du 1^{er} janvier 2024 au 31 juillet 2025. Il revient au travail le 1^{er} août 2025 et l'employeur l'informe de ses droits le 15 août 2025.

Dans ce cas, à la date du 31 mai 2024, le contrat de travail n'aura été suspendu que 5 mois (du 1^{er} janvier au 31 mai), il convient donc d'appliquer la règle de report exposée précédemment (cf. 1 – a) : 15 mois à compter de l'information du salarié de ses droits par l'employeur, lors de la reprise de son travail). En revenant le 1^{er} août 2025 et en étant informé le 15 août 2025, les congés payés qui auraient dû être pris avant le 30 avril 2024 sont reportés jusqu'au 15 novembre 2026.

En revanche, les congés payés acquis entre le 1^{er} juin 2024 et le 31 mai 2025 ont été automatiquement reportés de 15 mois à cette date. Ceci étant, l'alinéa 2 de l'article L. 3141-19-2 du Code du travail précise que « *lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.* ». Dans notre exemple, la période de report qui devait prendre fin le 31 août 2026 est prolongée de 15 jours, soit jusqu'au 15 septembre 2026.

Le salarié revient après la fin de la période de report - Si dans le précédent exemple, le salarié n'était revenu que le 1^{er} octobre 2026, alors les congés payés reportés depuis le 31 mai 2025 auraient été perdus.

L'application de ces règles appellent deux observations :

- Un paradoxe apparaît. Les congés payés non pris entre le 1^{er} janvier 2024 et le 30 avril 2024 seraient reportés (cf. *supra*), alors qu'ils portent sur une période plus ancienne que celle des congés payés qui viennent d'être perdus (du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025).
- Les congés payés acquis pendant la période de suspension (du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026) sont reportés de 15 mois à compter de l'information du salarié de ses droits par l'employeur, lors de la reprise de son travail.

2- Sur l'application du droit au report

Les conditions du droit à report - Si les congés payés n'ont pas pu être pris en raison de maladie ou d'accident, ils sont reportés, mais toutes les périodes d'arrêt ne justifient pas un report. En effet, le droit au report s'applique uniquement lorsque les périodes d'arrêt empêchent la prise des congés selon les dispositions spécifiques des articles L. 3141-19-1 et L. 3141-2 du Code du travail.

Si un salarié est absent, pour cause de maladie, une semaine sans que celle-ci n'ait d'incidence sur les jours de congés payés déjà fixés, ou qui seront effectivement pris d'ici la fin de la période de référence, il n'y a alors pas de droit à report (cf. point « 3- Sur l'obligation d'information par l'employeur »).

L'exercice du droit au report – Beaucoup de praticiens utilisent l'expression, mentionnée à l'article L. 3141-19-1, selon laquelle le salarié « *bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir [les] utiliser [ses congés payés]* ».

Il ne faut pas se méprendre sur la portée d'une telle expression. Une lecture rapide pourrait penser que le salarié peut librement choisir la date à laquelle, pendant cette période de report, il pourra prendre ses congés payés. Or, c'est l'employeur qui

détermine, à l'intérieur de la période de prise des congés payés, les dates de départ de chaque salarié, conformément aux éventuelles dispositions conventionnelles applicables ou après avis, le cas échéant, du comité social et économique.

Sur ce point, l'ordre des départs en congés payés doit être communiqué, par tout moyen, à chaque salarié un mois avant son départ (C. trav., art. D. 3141-6). En conséquence, même si des congés payés sont reportés, c'est l'employeur qui détermine le moment où ceux-ci seront pris. Cela peut survenir en début de période de report tout comme le dernier mois. Il convient d'apporter une attention particulière à l'articulation des règles de report avec celles relatives à la fixation de l'ordre des départs en congés.

« Report sur report » - Une question mérite d'être posée tant elle risque de survenir en pratique. Devons-nous reporter à nouveau des congés payés déjà reportés, si une nouvelle période de maladie survient avant que ces congés n'aient été pris ?

A titre d'exemple, après trois mois d'absence pour cause de maladie, un salarié revient au travail le 2 janvier 2025. Le 1^{er} février, il est informé du report de 6 jours ouvrables de congés payés, qui ne pourront pas être pris avant le 30 avril 2025. La date butoir de prise de ces jours-là est fixée au 1^{er} mai 2026.

Toutefois, le 30 juin 2025, le salarié est à nouveau en arrêt pour cause de maladie, pendant un mois, et n'a pas pu prendre les 6 jours ouvrables reportés. A son retour, le 1^{er} août 2025, ces 6 jours ouvrables sont-ils « à nouveau » reportés de 15 mois. Dit autrement, le compteur du report est-il remis à zéro ?

Une application stricte du texte pourrait laisser penser que cela est possible. Toutefois, un tel mécanisme serait contraire à l'esprit de la loi qui a pour objectif, en partie, de prévoir une extinction du droit à congés payés. Or, dans certains cas, l'application d'un renouvellement du délai de report pourrait conduire à un droit à congés payés avec des délais de prise déraisonnablement longs contrevenant ainsi la finalité du droit à congés payés. Cet argument milite pour identifier, avec précision, le nombre de congés payés reportés associés à leurs dates butoirs ainsi qu'à leur prise.

3- Sur l'obligation d'information par l'employeur

Principe - L'article L. 3141-19-3 du Code du travail prévoit qu'au « *terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie* » :

1° *Le nombre de jours de congé dont il dispose ;*

2° *La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. »*

Respect du délai d'un mois – L'employeur est tenu de communiquer au salarié ses droits dans le délai d'un mois, s'il revient au travail. Le non-respect de ce délai pourrait entraîner, s'agissant des congés payés dont le report est envisageable (cf. point « 2- Sur l'application du droit au report » - Les conditions du droit au report), l'inopposabilité du délai de report. Autrement dit, les congés payés concernés pourraient être reportés indéfiniment.

Si les congés payés peuvent théoriquement être reportés, sans limite de temps, cela ne signifie pas que le salarié peut, de sa propre initiative, les reporter. En effet, comme nous l'avons rappelé précédemment, c'est l'employeur qui détermine, à l'intérieur de la période de prise des congés payés, les dates de départ de chaque salarié, conformément aux éventuelles dispositions conventionnelles applicables ou après avis, le cas échéant, du comité social et économique (cf. point « 2- Sur l'application du droit au report » - L'exercice du droit au report).

En conséquence, même si des congés payés sont reportés sans limite de temps, c'est l'employeur qui déterminera le moment où ceux-ci seront pris. La conséquence significative du non-respect du délai d'un mois pourrait se manifester en cas d'absences répétées ou de longue durée, empêchant l'employeur de faire prendre au salarié ses congés payés. En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur pourrait aussi être amené à verser une indemnité compensatrice de congés payés plus importante que celle qui aurait été due si les congés payés avaient été perdus par l'effet de la loi.

Au regard des conséquences potentielles d'un manquement à l'obligation d'information et des contraintes organisationnelles que cette obligation crée, il est important d'évaluer les impacts réels et de déterminer, au sein de chaque entreprise, les procédures à mettre en œuvre.

Les périodes d'arrêt concernées – A la lecture de cet article, l'obligation d'information pèse sur l'employeur quelle que soit la durée de l'arrêt. Une telle application de la règle ne souffre d'aucune critique, mais elle manque de pragmatisme et de mise en perspective des risques encourus par l'employeur.

A titre d'exemple, si un salarié est absent, pour cause de maladie, une semaine au début du mois de septembre 2024 et que, sur cette période, aucun congés payés n'était prévu. Dès lors, sa situation et ses droits à congés payés avant son arrêt de travail et après son arrêt de travail sont strictement identiques. Les mentions qui figurent sur son bulletin de paie, envoyé fin août et reçu début septembre, seront identiques à ceux qui seront mentionnés fin septembre.

Dès lors, si sur la période de prise restant à courir, les jours de congés payés ont déjà été planifiés et ne sont pas impactés ou que l'employeur est en mesure de s'assurer de l'effectivité de la prise des congés payés d'ici la fin de la période de référence (le 30 avril 2025), les droits du salarié ne seront aucunement atteints. En pratique, la probabilité qu'un risque survienne pour non-respect du formalisme imposé par le texte apparaît bien théorique.

Clarifier les règles pour mieux les comprendre et les appliquer



N'hésitez pas à nous donner votre avis !



Une suggestion pour enrichir ce book ?



Contactez-moi



jjarry@barthelemy-avocats.com



06 88 34 64 37



<https://www.linkedin.com/in/jean-julien-jarry>



Pour aller plus loin ...



Projet sur-mesure

Vous souhaitez un book adapté à votre environnement juridique (*convention collective, accord d'entreprise ...*) ?

Tarif : **Sur devis**