

# Info-Flash

## Social

Mercredi 04 octobre 2023  
Numéro 2023—SOC 39

### ⇒ Revirements de jurisprudence en matière de congés payés

Dans quatre décisions en date du 13 septembre 2023, la Cour de cassation vient d'opérer d'importants revirements de jurisprudence en matière de congés payés en application des normes européennes. Ces arrêts concernent l'acquisition, la prescription et le report des congés payés.

#### ◆ Acquisition des congés payés

**La Cour de cassation juge que désormais le salarié acquiert des congés payés en cas de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail/maladie professionnelle sans limitation.**

#### En cas de maladie non professionnelle

Dans un arrêt du 13 septembre 2023 n° 22-17.340, la Cour de cassation décide d'écarter l'application des règles nationales en matière d'acquisition des congés payés fixées à l'article L. 3141-3 du Code du travail au profit des règles du droit européen issues de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de l'article 31§2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La Cour de cassation énonce que **le salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période, quelle que soit sa durée.**

#### En cas d'accident du travail

Dans un autre arrêt du 13 septembre 2023 n° 22-17.638, la Cour de cassation décide d'écarter l'application des règles nationales en matière d'acquisition des congés payés fixées à l'article L. 3141-5 du Code du travail au profit des mêmes règles du droit européen. La Cour de cassation énonce que **le salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour accident du travail peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période sans que cette acquisition soit limitée à une durée ininterrompue d'un an.**

#### Que doit-on faire face à ces jurisprudences ?

Plusieurs options s'offrent aux employeurs :

- **Ne pas les appliquer** en l'absence de dispositions légales ou réglementaires les confirmant mais attention **dans ce cas le risque de contentieux est très élevé !**
- **Appliquer dès le 13 septembre 2023** ces jurisprudences de la manière suivante :
  - ◇ **Pour les arrêts de travail pour maladie ou accident du travail à compter du 13 septembre 2023** : acquisition de congés payés sans limitation de durée
  - ◇ **Pour les arrêts de travail pour maladie ou accident du travail en cours au 13 septembre 2023** : acquisition de congés payés sans limitation de durée à compter du 1er jour de l'arrêt de travail en cours (*rétroactivité*)
  - ◇ **Pour les arrêts de travail pour maladie ou accident du travail antérieurs au 13 septembre 2023 et ayant déjà pris fin** : pas de régularisation (*position patronale mais risque de contentieux*) OU décision de régularisation (*la question de la durée de prescription à appliquer (2-3 années ou plus) n'est pas encore tranchée*).

*Il semble que sont concernées les 5 semaines de congés payés mais aussi les congés conventionnels pour ancienneté, en raison de l'âge ou d'un handicap.*

# Info-Flash

## Social

Mercredi 04 octobre 2023  
Numéro 2023—SOC 39

### ⇒ **Reirements de jurisprudence en matière de congés payés (suite)**

#### ◆ **Report des congés payés en cas de congé parental d'éducation**

La Cour de cassation décide dans un troisième arrêt du 13 septembre 2023 n° 22-14.043 que **les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail du salarié** lorsque celui-ci s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental.

Au visa des articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du Code du travail, interprétés à la lumière de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, la Cour de cassation rappelle 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.

Par ailleurs, la Cour de cassation juge **qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.**

#### ◆ **Prescription en matière de congés payés**

Enfin, dans un dernier arrêt du 13 septembre 2023 n° 22-10.529, la Cour de cassation décide de modifier la jurisprudence existante en matière de prescription de l'action en paiement de l'indemnité de congés payés fixée aux articles L. 3141-24 et L. 3245-1 du Code du travail, au regard des règles du droit européen issues de l'article 7 de la directive européenne et du l'article 31§ 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La Cour de cassation rappelle que l'action en paiement de l'indemnité de congés payés est soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires (article D. 3141-47 du Code du travail) mais conformément à la jurisprudence européenne, elle énonce désormais que **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 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.**

### **Que doit-on faire face à ces jurisprudences ?**

***Il convient de veiller à mettre le salarié en mesure de prendre ses congés payés (non pris du fait de la suspension de son contrat et/ou acquis pendant la suspension de son contrat) lors de la reprise du travail. A défaut, le salarié pourra demander à bénéficier de ses congés sans que l'on puisse lui opposer la prescription.***

***Une des solutions pratiques pourrait consister à envoyer un courrier au salarié lui rappelant ses droits à congé et la possibilité de les prendre. A cette occasion, il est tout à fait possible de limiter la période de report des congés non pris. Le respect d'un délai de 15 mois (conforme à la jurisprudence européenne et à la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 7 février 2022) est conseillé.***