

NOTE RELATIVE AUX CONGES PAYES

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation rendus le 13 septembre 2023 mettent en conformité le droit français avec le droit européen concernant l'incidence de la suspension du contrat de travail pour maladie, accident du travail ou pour congé parental sur les droits à congés et précise les règles de prescription.

Elle opère ainsi un revirement de jurisprudence concernant l'incidence des arrêts de travail pour maladie, pour accident du travail ou congé parental sur l'acquisition ou la prise des droits à congé et précise les règles permettant de fixer le point de départ du délai de prescription applicable à une demande d'indemnité compensatrice de congés.

Par ces arrêts, la Cour de cassation tend à « garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé ».

Congé payé et maladie non professionnelle

En droit français, un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail.

Or, selon le droit de l'UE, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.

Elle écarte donc partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail et juge ainsi que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont **le droit de réclamer des droits à congé payé** en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

Congé payé et accident du travail

Selon le droit français, en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail.

Or, selon le droit de l'Union européenne, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

Elle écarte donc les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne et juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, **l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.**

Congés payés et congé parental d'éducation

Jusqu'à maintenant, le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de son congé parental au motif que la décision de bénéficier de ce congé parental s'imposant à l'employeur, c'est l'intéressé lui-même qui a rendu impossible l'exercice de son droit à congé payé.

Or, cette règle est contraire au droit social européen sur les congés payés et à l'accord-cadre sur le congé parental.

Il y a lieu de juger désormais que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, **les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.**

Prescription du droit à l'indemnité de congé payé après requalification du contrat

Il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés, cette période étant fixée par la loi (1er juin au 31 mai le plus souvent) ou de façon conventionnelle.

Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé. S'agissant d'un élément de salaire, le délai est de 3 ans

La Cour de cassation, s'appuyant sur le droit européen, juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé **ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.**