

BOOK RH – Congés payés

L'évolution du droit des congés payés



**Pour comprendre et anticiper
l'évolution du droit des congés payés**

Mise à jour mars 2024

Guide conçu et réalisé par

B
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.

Cette prise de position a non seulement soulevé de nombreuses questions pratiques mais a également engendré des demandes de régularisation devant les juridictions, sans pour autant que le code du travail ne soit modifié.

Face à cette situation, le gouvernement a décidé d'intervenir en présentant un projet d'amendement destiné à redéfinir le paysage du droit des congés payés.

Ce book vise à éclairer le contexte, les enjeux et les règles envisagées par ce projet d'amendement, 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
- Le régime du report : CP acquis avant la maladie
- Le régime du report : CP pendant la maladie (*moins d'un an*)
- Le régime du report : CP pendant la maladie (*moins d'un an*) – cas complexe
- Le régime du report : CP pendant la maladie (*au moins un an*)
- Forclusion et prescription : Rappel des dates clés
- Forclusion et prescription : Salarié en poste
- Forclusion et prescription : Ancien salarié

Attention

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

Les informations et exemples donnés, en particulier, concernant les régimes de report sont susceptibles d'évoluer, notamment en fonction des précisions et modifications ultérieures portant sur le projet d'amendement.

Nous vous adresserons la mise à jour de ce guide après la publication de la loi.

L'évolution du droit à congés payés

Les règles d'acquisition des CP

Mars 2024

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	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

L'évolution du droit à congés payés

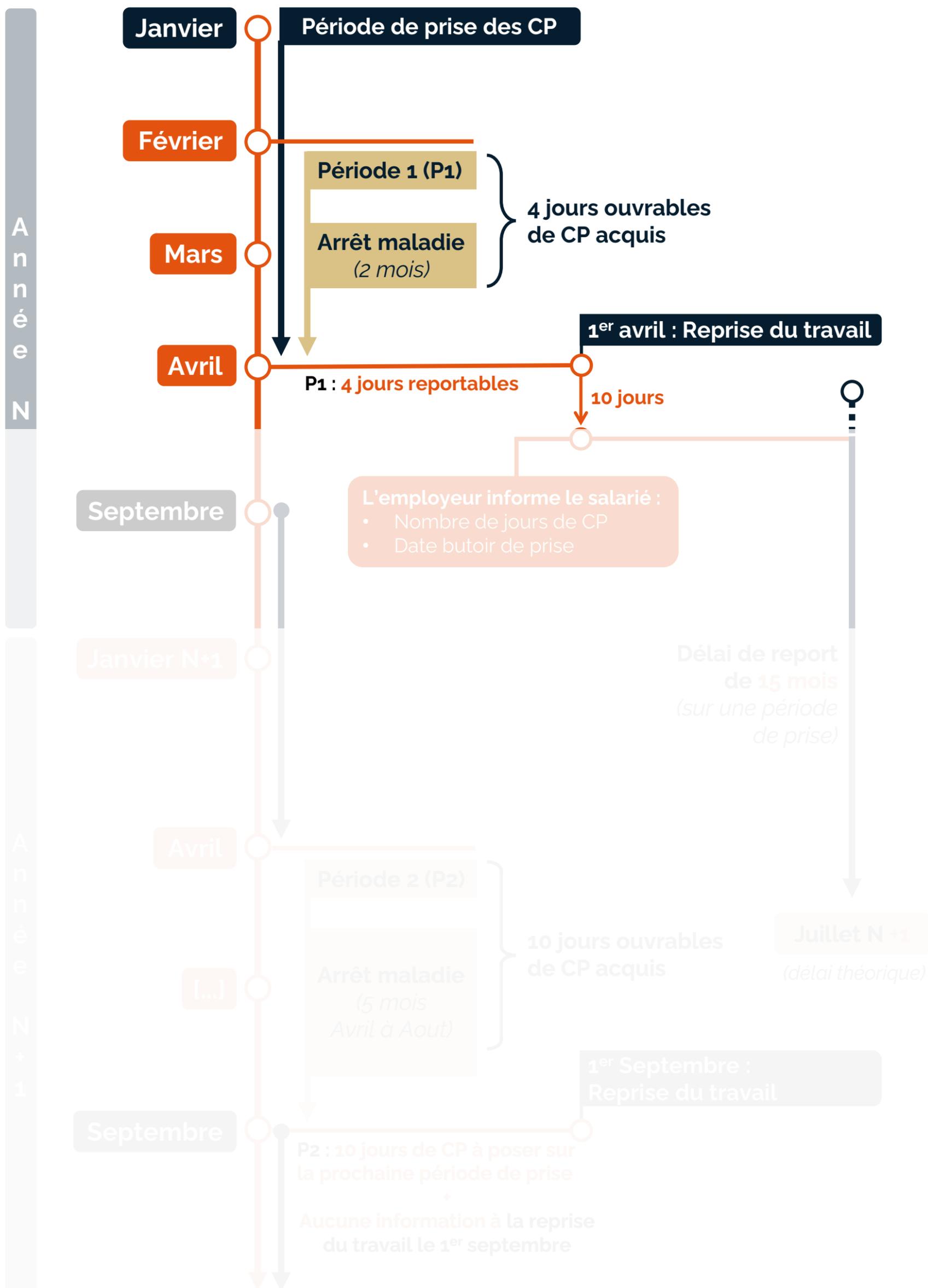
Le régime du report des CP pendant la maladie (*moins d'un an*)

Mars 2024



Hypothèse : Le salarié est malade, moins d'un an, sur 2 périodes différentes.
La période de prise des congés payés est fixée, chaque année, du 1^{er} septembre au 31 mars.

Règles – Identiques à celles de la précédente infographie.



Préconisation



Attention à la gestion des compteurs de report de CP acquis :

- avant la maladie,
- pendant la maladie et, le cas échéant, sur différentes périodes de prise.

L'évolution du droit à congés payés

Forclusion et prescription

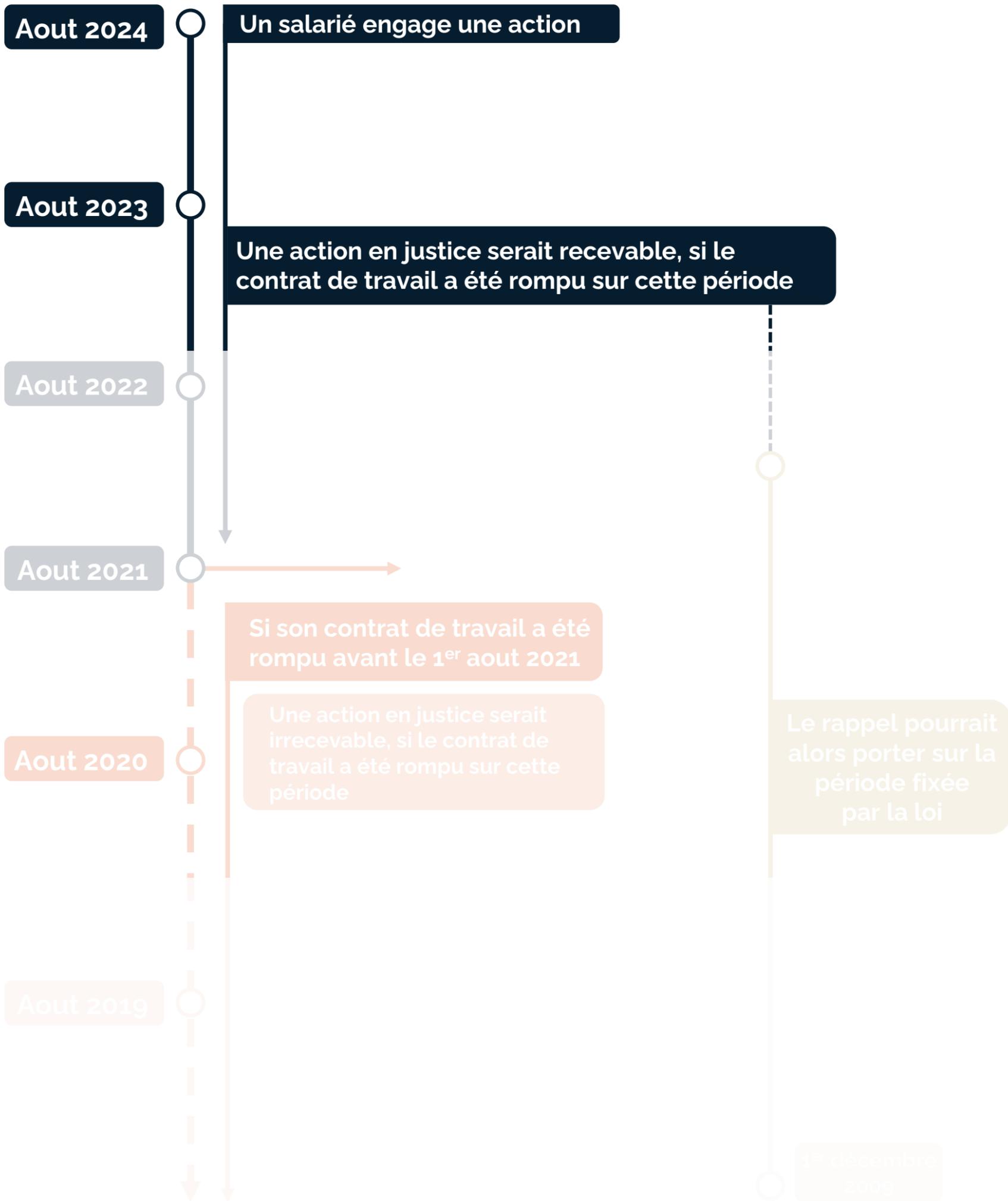
Ancien salarié

Mars 2024



Selon l'avis du Conseil d'Etat (points 51 et 52) et l'exposé sommaire de l'amendement,, 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**.

Hypothèse - La loi entre en vigueur au 1^{er} juin 2024



En cas de réclamations - contentieux

1- Vérifications à effectuer

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 ?

2- Limite posée par le texte

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

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.

3 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*

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.

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**