



ARRÊT MALADIE

Les salariés ont droit à leurs congés payés !

Par Claire Blondet et Mélanie Carles

Le droit européen, plus favorable aux salariés que le Code du travail en matière d'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie, s'applique désormais aux salariés comme aux agents de la fonction publique. De quoi ouvrir de nouvelles perspectives face aux employeurs, au besoin en saisissant le juge.

**COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, 13 SEPTEMBRE 2023,
N°22-17.340, N°22-17.638 ET N° 22-10.529**

L'essentiel

Les salariés en arrêt maladie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, acquièrent des jours de congés payés. L'employeur ne peut donc pas réduire leurs jours de congés après un arrêt maladie ou un accident du travail.

Ce droit s'applique à l'ensemble des salariés depuis la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. Il concerne tous les congés payés, soit le minimum légal français de cinq semaines, mais également les jours de congés supplémentaires dont ils peuvent bénéficier en vertu d'un accord collectif.

Les salariés ayant été lésés par le passé peuvent désormais demander la régularisation de leur situation à leur employeur. La rétroactivité porte sur trois ans. Le syndicat ainsi que le comité social et économique peuvent porter ces réclamations auprès de l'employeur. En revanche, si ce dernier n'obtempère pas et s'il est nécessaire d'aller en justice, seuls les salariés concernés pourront saisir le conseil des prud'hommes.

Les fonctionnaires et agents assimilés bénéficiaient déjà de ce droit d'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie. En cas de manquement de leur employeur, ils peuvent saisir le tribunal administratif.

C'est une situation que les syndicats ne cessaient de dénoncer depuis vingt ans : en matière de congés payés, le Code du travail n'est pas conforme au droit européen. Aujourd'hui, la jurisprudence française évolue enfin. Après la condamnation de l'État français cet été pour non transposition de la directive « temps de travail » (1), la Cour de cassation vient de frapper un grand coup en reconnaissant la primauté du droit européen dans une série d'arrêts du 13 septembre 2023. Depuis ce revirement, et bien que le Code du travail n'ait pas (encore) été modifié, cette jurisprudence s'applique à tous les salariés. Ils peuvent donc légitimement exiger auprès de leur employeur de conserver l'intégralité de leurs droits à congés payés quand ils ont été malades. Et ce pour l'avenir comme pour le passé...

Avant, des salariés malades lésés

Selon les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du Code du travail, une absence pour maladie non professionnelle n'est pas considérée comme une période de travail effectif ouvrant droit à des congés payés. Il en résulte que le salarié perd des jours de congés lorsqu'il est placé en arrêt maladie, à moins qu'il ne bénéficie d'une convention collective, d'un usage ou d'une décision unilatérale de l'employeur plus favorable. Les salariés contraints de s'absenter longtemps ou fréquemment en raison de leur état de santé se retrouvent donc sans congés payés, ou presque, lorsqu'ils reprennent le travail.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a toujours jugé cette situation contraire aux dispositions de la directive européenne « temps de travail » de 2003, rappelant que « le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé » (2). L'article 7 de cette directive pose en effet pour principe que tout travailleur doit bénéficier d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

(1) CAA Versailles, 17 juil. 2023, n° 22VE00442, voir encadré p. 336.

(2) Directive n° 2003/88 du 4 nov. 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ; CJUE 24 janv. 2012, aff. C-282/10, point 16.

→ La carence de l'État sanctionnée

La France, comme tous les États membres de l'Union européenne, doit transposer les directives en droit interne (1). À défaut, elle peut être sanctionnée par le juge administratif. Et elle l'a déjà été plusieurs fois pour ne pas avoir transposé entièrement la directive européenne « temps de travail » de 2003. La première condamnation intervient en 2016, à la suite de l'action d'un salarié n'ayant pas acquis de jours de congés durant un arrêt maladie (2). Le tribunal administratif a condamné l'État à l'indemniser du préjudice subi. L'indemnité correspond aux jours de congés dont le salarié a été privé dans la limite du congé annuel de quatre semaines dont il aurait dû bénéficier si la directive européenne avait été transposée en droit français.

Plus récemment, ce sont les syndicats qui ont obtenu gain de cause auprès du juge administratif. Ils peuvent en effet demander réparation des préjudices directs ou indirects portés à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (3). Or la non-transposition de la directive « temps de travail » a causé un préjudice aux travailleurs français puisqu'ils n'ont pu, jusqu'aux arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation, invoquer ses dispositions protectrices. En 2017, la CGT, FO et Solidaires ont ainsi décidé d'attaquer l'État. La cour administrative d'appel de Versailles a fini par admettre, en juillet 2023, l'existence d'un préjudice moral subi par les salariés (4). L'État français a été condamné à verser 10 000 euros d'indemnités à chaque syndicat.

(1) Art. 88-1 de la Constitution française.

(2) TA Clermont-Ferrand, 6 avr. 2016, n° 1500608.

(3) Art. L. 2132-3 C. trav.

(4) CAA Versailles, 17 juil. 2023, n° 22VE00442.

Selon la CJUE, ce temps de repos minimal est un droit inconditionnel applicable à tous, même si le salarié a été absent pour maladie (5).

Pour autant, jusqu'à présent, un salarié ne pouvait utiliser cette directive pour réclamer un rappel de congés payés pour une période d'arrêt maladie. En effet, la Cour de cassation se refusait de l'appliquer au motif qu'elle ne pouvait être invoquée dans les relations entre des particuliers, comme un salarié et un employeur privé (6). Elle était dite, en droit, dépourvue « d'effet direct horizontal ». En revanche, la directive s'appliquait d'ores et déjà aux relations entre les particuliers et l'État, au titre de « l'effet direct vertical ». L'État est responsable de ne pas avoir transposé en droit français la directive européenne et ne peut donc pas profiter de sa propre carence. De ce fait, les fonctionnaires et agents assimilés bénéficiaient déjà de cette jurisprudence européenne. Ils pouvaient exiger auprès de leurs employeurs publics de conserver leurs droits à congés payés en cas d'arrêt maladie. S'ils n'obtenaient pas de gain de cause, ils pouvaient, et peuvent toujours, saisir le tribunal administratif pour faire valoir leurs droits.

(3) CJCE 20 janv. 2009, aff. C-350-06, Dr. ouv. 2009, p. 351, note M. Bonnechère ; CJUE 24 janv. 2012, aff. C-282/10, points 45 à 50.

(4) Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-22.285.

À noter

Seule exception pour les salariés de droit privé, ceux travaillant dans une entreprise assimilable à une autorité publique bénéficiaient déjà de l'application de la directive européenne « temps de travail ». Toute entreprise assurant la gestion d'un service public doit donc appliquer cette directive, peu importe sa forme juridique : établissement public administratif (EPA), établissement public industriel et commercial (Epic), groupement d'intérêt public, entreprise privée. En cas de manquement, les salariés d'entreprises délégataires de service public peuvent s'adresser au conseil de prud'hommes (7).

Un revirement de jurisprudence attendu

En 2018, une nouvelle jurisprudence européenne change la donne. La CJUE juge que l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui dispose que tout travailleur a droit à un congé annuel payé, s'applique directement aux litiges entre particuliers (8). Et elle précise que, si le droit national n'est pas conforme à la directive de 2003, il doit être écarté par le juge afin de garantir l'application de la Charte (9).

En 2021, puis 2022, la Cour de cassation ouvre la voie à une nouvelle jurisprudence en indiquant la méthode qu'elle entendait appliquer aux employeurs privés : elle laisserait le Code du travail inappliqué lorsque son interprétation ne permettrait pas d'aboutir à une solution conforme au droit européen (10). Enfin, le 13 septembre 2023, par un revirement de jurisprudence, elle juge que les salariés atteints d'une maladie, qu'elle soit professionnelle ou non professionnelle, ont droit aux jours de congés afférents à cette période d'arrêt de travail (11).

Les nouvelles règles

Congés payés et maladie non professionnelle. Désormais, les salariés arrêtés pour maladie ont le droit de réclamer des droits à congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler (10). Les employeurs doivent appliquer ce nouveau droit, même en l'absence de modification du Code du travail.

Attention!

Ces nouvelles règles ne s'appliquent pas aux jours de réduction du temps de travail (RTT), qui ne peuvent s'acquérir pendant la période au cours de laquelle le salarié ne dépasse pas 35 heures de travail hebdomadaires du fait d'une absence pour maladie, sauf disposition conventionnelle plus favorable (11).

(5) Cass. soc. 22 juin 2016, n° 15-20.111 : cas d'un conducteur de bus exerçant ses fonctions au sein d'une entreprise délégataire du réseau de transport en commun de la ville de Reims.

(6) CJUE 6 nov. 2018, aff. C-684/16.

(7) CJUE 6 nov. 2018, aff. C-569/16 et C-570/16.

(8) Cass. soc. 15 sept. 2021, n° 20-16.010 ; Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-22.214.

(9) Cass. soc. 13 septembre 2023, n° 22-17.340 à n° 22-17.342 et n° 22-17.638.

(10) Cass. soc. 13 sept. 2023, n°s 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342.

(11) Cass. soc. 16 déc. 2015, n° 14-23.731.

Congés payés et accident du travail ou maladie professionnelle. La situation est un peu différente concernant les salariés ayant été en arrêt après un accident du travail ou une maladie professionnelle. Jusqu'à présent, selon l'article L. 3141-5 du Code du travail, ils continuaient à acquérir des congés payés durant un an. Si leur arrêt de travail dépassait cette durée, ils perdaient leur droit à congé pour le temps restant. Dorénavant, la Cour de cassation juge qu'il est impossible de limiter à un an les périodes de suspension du contrat de travail assimilées à du temps de travail effectif pour acquérir des congés payés⁽¹²⁾. En conséquence, les salariés acquièrent des droits à congés payés pour la totalité de la durée de leur arrêt de travail, y compris la fraction excédant un an. Ils peuvent demander la régularisation de leur situation auprès de leur employeur. Cette règle s'applique de la même façon aux arrêts de travail pour cause d'accident de trajet⁽¹³⁾.

Notre conseil

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) comme les syndicats ont tout intérêt à mettre rapidement ce point à l'ordre du jour d'une réunion avec l'employeur. Ils pourront ainsi s'assurer que ces nouvelles règles sont bien mises en œuvre dans l'entreprise. Ils ne manqueront pas de réclamer également la régularisation de la situation de salariés qui auraient perdu, dans les trois années précédentes, des droits à congés du fait d'un arrêt maladie. Attention, cependant : ni le CSE, ni le syndicat ne sont fondés à agir en justice pour obtenir un rappel d'indemnité de congés payés. Seuls les salariés peuvent saisir le conseil des prud'hommes à ce titre.

Combien de semaines de congés prend-on en compte ?

Les nouvelles règles d'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie s'appliquent-elles seulement pour les quatre semaines mentionnées par la directive européenne « temps de travail » ou pour les cinq semaines prévues par le Code du travail ? Voire pour les congés supplémentaires octroyés en vertu d'un accord collectif ?

La Cour de cassation répond clairement à cette question dans la notice relative aux arrêts du 13 septembre 2023. L'acquisition des congés payés durant un arrêt maladie vaut non seulement pour les quatre semaines de congé principal, mais aussi pour la cinquième semaine et les éventuels congés payés conventionnels qui viennent s'y ajouter. Selon la Cour, n'accorder que quatre semaines de congés aux salariés en arrêt maladie, constituerait une discrimination en raison de l'état de santé, ce qui est prohibé par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Seul le législateur pourrait intervenir pour limiter l'application de ce droit aux quatre semaines de congé principal. Tant que ce n'est pas le cas, les employeurs doivent donc l'accorder pour l'ensemble des congés légaux et conventionnels applicables dans l'entreprise.

Quel est le délai de prescription ?

La prescription représente le délai au-delà duquel il n'est plus possible d'intenter une action en justice. Lorsque le salarié demande un rappel de salaires (catégorie dans laquelle se rangent les demandes d'indem-

nités de congés payés), ce délai est fixé à trois ans⁽¹⁴⁾. La demande du salarié peut donc porter sur les indemnités de congés dues au titre des trois dernières années ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat⁽¹⁵⁾.

Le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés est fixé à la fin de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris⁽¹⁶⁾.

EXEMPLE. Dans une entreprise, la période de congés court du 1^{er} juin au 31 mai. Les congés acquis entre le 1^{er} juin 2022 et le 31 mai 2023 peuvent être pris du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024. Le délai de prescription pour réclamer l'indemnité de congés payés commence à compter du 1^{er} juin 2024 et dure trois ans, soit jusqu'au 31 mai 2027.

À noter

Si un salarié est empêché de prendre ses congés par son employeur, la durée de prescription ne s'applique pas. La Cour de cassation vient en effet de juger que le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés⁽¹⁷⁾. Dans le cas contraire, le salarié peut réclamer son indemnité de congés payés, quelle que soit la période à laquelle ils remontent, puisque le délai de prescription n'a pas débuté.

Et maintenant ?

Les employeurs et leurs conseils commencent déjà à s'alarmer des conséquences de cette nouvelle jurisprudence. Ils risquent en effet de voir affluer les demandes de rappels d'indemnités de congés payés au titre des périodes de maladie passées. Il est probable qu'ils feront pression sur le législateur afin qu'il limite les effets de cette jurisprudence en restreignant sa rétroactivité et en la limitant à quatre semaines de congés payés.

Et pourtant, ce n'est pas faute de les avoir avertis. Cela fait dix ans que la Cour de cassation exhorte le législateur à se mettre en conformité avec le droit européen sur ce point⁽¹⁸⁾.

Le gouvernement aurait pu encore, récemment, mettre à profit la loi d'adaptation au droit de l'Union européenne du 23 mars 2023 pour régler le problème⁽¹⁹⁾. Mais il a joué la montre...

Résultat, grâce au combat juridique porté par les syndicats, notamment le syndicat CGT des transports urbains de Reims et la fédération CGT des transports, un boulevard s'ouvre pour les salariés. Ils peuvent enfin faire reconnaître que, quand ils sont en arrêt maladie, ils se soignent, et doivent ainsi conserver l'intégralité de leur droit au repos.

(14) Art. L. 3245-1 C. trav.

(15) Voir E. Suires « La prescription dans les relations individuelles », RPDS 2002, n° 924, p. 131.

(16) Cass. soc. 14 nov. 2013, n° 12-17.409.

(17) Cass. soc. 13 sept. 2023, n° 22-10.529.

(18) Voir les rapports annuels de la Cour de cassation de 2013, 2014, 2015 ou encore 2018.

(19) Loi n° 2023-171 du 9 mars 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.

(12) Cass. soc. 13 sept. 2023, n° 22-17.638.

(13) Cass. soc. 3 juill. 2012, n° 08-44.834.