

Le 13 septembre 2023, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu 4 arrêts qui mettent en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé.

L'acquisition des congés payés n'est désormais plus conditionnée par la présence effective du salarié.

Quelles étaient les règles jusqu'alors applicables ?

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les compteurs de congés payés arrêtaient de tourner :

- Après 4 semaines pour les arrêts maladie non professionnelle
- Après 1 an pour les arrêts pour maladie professionnelle ou les accidents de travail.

Qu'a décidé la Cour de cassation dans ses arrêts du 13/09/2023 ?

En se fondant sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne** et décide que :

- Les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.
- En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congés payés ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail.
- La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Qu'a décidé la Cour de Justice de l'Union Européenne le 09/11/2023 ?

Dans le prolongement des arrêts de la Cour de cassation, la CJUE :

- a indiqué qu'un travailleur d'une entreprise privée peut directement se prévaloir des dispositions de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, consacré au droit au congé annuel payé
- a confirmé le **délai de 15 mois** à accorder aux salariés pour solder leurs congés acquis à la fin de la période de référence et ce, dans la limite de deux périodes de référence consécutives.

Quels sont les points de vigilance à prendre en compte ?

- **A la suite de ces arrêts, une loi est attendue.** En effet, la Cour de cassation est allée au-delà des textes européens qui n'évoquaient que 4 semaines de repos par an. Certains experts incitent donc à attendre la position du législateur français.
- La loi pourrait également préciser la **prescription applicable**. Les experts retiennent actuellement le 1^{er} décembre 2009, date d'entrée en vigueur du traité de Lisbonne qui a donné force juridique contraignante à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.
- **Pour les salariés encore présents** dans l'entreprise, il s'agit d'un **complément de droit à repos**, en application de la règle interdisant de cumuler salaire et indemnité de congés payés. Ils ne peuvent donc pas prétendre à une compensation financière.
- Les arrêts de la Cour de cassation ne sont pas d'application immédiate : un salarié concerné doit saisir le conseil des prud'hommes pour présenter sa demande. Les avocats soulignent qu'il a néanmoins de fortes chances d'obtenir gain de cause et l'entreprise pourrait se voir condamner aux frais de procédure de l'article 700 et/ou à des dommages-et-intérêts en sus.
- La position des caisses de congés payés professionnelles (exemple « Bâtiment ») n'est pas encore connue pour l'heure.
- En cas de cession d'entreprise, il faudra bien évaluer ce point et le cas échéant activer la clause de garantie de passif.

**Nos équipes se tiennent à votre disposition
pour toute question complémentaire.**