

MAIS OÙ EN EST LA RÉFORME DE L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE?

1/ La Cour de Cassation, avec ses arrêts du 13 septembre 2023, a lancé une pierre dans la mare, qui a fait en plus des vagues.

Suivant décision du 13 septembre 2023, et en application d'une directive européenne de 2003 et des décisions de justice de la Cour de justice de l'Union européenne, il est désormais certain que les salariés acquièrent des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie, sans distinction selon l'origine professionnelle ou non.

Cette décision a soulevé de nombreuses questions pratiques et engendré des demandes de régularisation devant les juridictions... mais le code du travail restait inchangé, plongeant de nombreux acteurs du monde économique et juridique dans l'incertitude.

En effet, la question demeure de savoir si les salariés qui acquièrent des congés payés pendant des années peuvent les cumuler et les stocker de manière indéfinie.

Le gouvernement a ainsi déposé un amendement dans le cadre du projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (*DDADUE*) afin de mettre en conformité le droit des congés payés français avec une directive datant de 2003, dans des conditions acceptables pour les entreprises.

L'amendement proposé prévoit :

- une durée de report des congés payés des salariés en poste de 15 mois
- leur accès à la justice en introduisant un délai de forclusion de deux ans qui débute à compter de la publication de la loi.
- Droit à 5 semaines de congés payés pour un arrêt au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Droit à 4 semaines de congés payés pour les arrêts au titre de maladie simple

L'amendement a été adopté en première lecture par l'Assemblée Nationale, **le 18 mars 2024**.

Une commission mixte paritaire est prévue le 9 avril 2024 et devrait adopter définitivement le texte.

Le Conseil d'Etat qui a examiné l'amendement sur demande du gouvernement n'a rien trouvé à y redire.



2/ Pour autant, il est grandement possible que le Conseil constitutionnel s'en mêle.

La différence de traitement entre les salariés serait alors sur différents points :

- toujours une différence sur la durée des congés acquis en fonction de l'origine de la maladie ou de l'accident,
- une différence entre les salariés toujours en poste et ceux qui sont sortis de la société :

Les salariés encore en poste pourront reporter leurs congés payés dans la limite de 15 mois s'ils sont dans l'impossibilité de les prendre pendant la période d'arrêt de travail ; passé ce délai, ils seront perdus, cette durée est conforme à la réponse de la CJUE à la question préjudicielle qui lui a été posée, décision du 9 novembre 2023.

Cela signifie que les salariés encore en poste qui vont acquérir des congés payés durant un arrêt maladie en 2025 par exemple seront soumis à une prescription de 2 ans et pourront réclamer que ces congés payés soient mis à leur compte dans les deux ans à compter du jour ils ont connu ou auraient dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (article L 1471-1 du Code du travail, le Conseil d'État estimant que l'acquisition des congés payés fait partie de l'exécution du contrat de travail, ce qui peut être contestable), au lieu de trois ans pour ceux ayant quittés la société et pour lesquels l'article L3245-1 du Code du travail s'appliquerait.

Encore une inégalité de traitement entre les salariés qui ont acquis des congés payés avant la promulgation de la loi et ceux qui les ont acquis après.



Les salariés dont le contrat est rompu pourront réclamer une indemnité de congés dans la limite de la prescription triennale en matière de paiement de salaires. Aussi, ils pourront réclamer durant 3 ans l'indemnité de congés payés, alors que les salariés en poste auront perdu leurs congés payés **s'ils ne les ont reportés dans le délai de 15 mois**.

En outre, particularité du texte, le délai de forclusion débute à la date de la publication de la loi, et non à la date d'un évènement précis attaché au cas d'espèce : la connaissance de ses droits par le salarié par exemple.

Il existe cependant une petite bizarrerie pour les salariés dont le contrat a été rompu dans la période 2009-2024 et qui n'ont pas été avertis de leur droit d'acquérir les congés payés durant leurs arrêts maladie : ils pourront réclamer des congés payés acquis même 10 ans après la rupture de leur contrat de travail puisque la prescription n'aura, pour la plupart, jamais débutée, ces salariés n'ayant jamais eu connaissance de leurs droits.

3/ Pour les employeurs, c'est donc loin d'être la fin de l'insécurité juridique, dès lors que les salariés dont le contrat a été rompu et qui n'ont pas été informés de leurs droits pourront toujours agir.

La proposition de loi prévoit à la charge des employeurs une obligation d'information afin de faire débiter le délai de prescription mais aussi le délai de report des congés payés.

En effet, l'employeur doit informer le salarié dans les dix jours qui suivent la reprise du travail après un arrêt maladie, du nombre de jours acquis et du délai dont il dispose pour les poser.

Si l'employeur ne donne pas l'information, le délai de prescription ne débiterait jamais et le salarié non informé pourrait solliciter tous ces congés payés acquis durant l'arrêt maladie sans délai.

Des mesures transitoires seront prévues dans le texte final et ce n'est pas le texte définitif qui pourrait être modifié par la Commission Mixte Paritaire.

Pour autant, en principe « *La loi dispose pour l'avenir, elle n'a point d'effet rétroactif* », il est donc suffisamment sérieux pour les salariés de saisir la justice avant la promulgation de la loi et donc le risque pour l'employeur demeure...

