

De : Thierry Cheymol / Marine Gardic / Florine Feuillard

Objet : Nouvelles dispositions en matière de congés payés

Date : 25 avril 2024

Congés payés et arrêt de travail : Les nouvelles dispositions sont applicables

Le 13 septembre dernier, dans 3 arrêts, la Cour de cassation a écarté les dispositions du Code du travail relatives à l'acquisition de congés payés en cours d'arrêts maladie, **réservées aux seuls arrêts pour maladies professionnelles ou accidents du travail**, jugées contraires au droit de l'Union Européenne ne prévoyant pas une telle distinction, notamment :

- aux textes européens : **art. 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE**
art. 7 § 1 de la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003
- à la jurisprudence de l'Union européenne (CJUE 24 janv. 2012, Dominguez C282/10.20 : « le droit au congé annuel payé [...] ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État »)

Dispositions du Code du travail écartées pour non-conformité au droit de l'UE :

Article L. 3141-5

« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...)

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; »

Afin de mettre en conformité le droit français avec le droit de l'Union européenne, le gouvernement a déposé un amendement au projet de loi « DDADUE » (« portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne »).

Le texte a été définitivement adopté par la Commission mixte paritaire le 10 avril dernier et la loi ainsi adoptée a été publiée mardi 23 avril au Journal Officiel.

Elle est entrée en vigueur à compter du mercredi 24 avril 2024 : désormais un arrêt de travail, qu'il ait ou non une origine professionnelle ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

Nous vous proposons de présenter les principales nouvelles règles issues de la loi « DDADUE » ainsi promulguée.

Thierry Cheymol / Marine Gardic / Florine Feuillard
Avocats à la Cour | Département droit social

 A.A.R.P.I.

16 place du Général Catroux - 75017 Paris - France

Tél. : +33 (0)1 53 81 53 00 - Fax : +33 (0)1 53 81 53 30

tcheymol@lmtavocats.com - www.lmtavocats.com

ACQUISITION DE CONGES PAYES PENDANT UN ARRET MALADIE OU ACCIDENT

 Le nouvel article L. 3141-5 du Code du travail prévoit notamment :

- en cas d'arrêt maladie ou accident du travail d'origine *professionnelle* : la suppression de la limite d'un an;
- en cas d'arrêt maladie ou accident du travail d'origine *non professionnelle* : l'acquisition de congés payés dans la limite de 4 semaines (24 jours ouvrables) par période de référence.

	MALADIE OU ACCIDENT D'ORIGINE PROFESSIONNELLE	MALADIE OU ACCIDENT D'ORIGINE NON PROFESSIONNELLE
AVANT	<p>OUI dans la limite d'une durée ininterrompue d'1 an C. trav. art. L. 3141-5 (ancien)</p> <p>DECISION DE LA COUR DE CASSATION DE SEPTEMBRE 2023 (no 22-17.638) La Cour de cassation a jugé que le salarié victime d'un accident du travail ou une maladie professionnelle acquiert des droits à congés payés pendant l'intégralité de son arrêt de travail, au-delà de la limite d'une durée ininterrompue d'un an.</p>	<p>NON</p> <p>DECISION DE LA COUR DE CASSATION DE SEPTEMBRE 2023 (no 22-17.340, 22-17.341 ET 22-17.342) La Cour de cassation affirme que les salariés ont droit à des congés payés au titre de leur période d'absence même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou une maladie professionnelle.</p>
APRES	<p>OUI sans limitation de durée d'absence suppression de la limite d'1 an limitation du nombre de jours de congés acquis à 2,5 jours ouvrables par mois soit 30 jours ouvrables par période de référence C. trav. art. L. 3141-5 (nouveau)</p>	<p>OUI sans limitation de durée d'absence Limitation du nombre de jours de congés acquis à 2 jours ouvrables par mois soit 24 jours ouvrables par période de référence C. trav. art. L. 3141-5 (nouveau)</p>

Désormais, **tout arrêt maladie** donne donc droit à congés payés, quelle qu'en soit l'origine et sans limitation de durée.

MECANISME DE REPORT DES CONGES PAYES NON PRIS EN RAISON DE L'ARRET DE TRAVAIL (15 MOIS)

- 📁 Le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés payés durant la période de prise des congés en raison d'un arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, **bénéficie d'une période de report des congés de 15 mois.**
- 📁 Il faut vérifier si le salarié est absent depuis plus d'1 an à la fin de la période de référence pour connaître le point de départ du délai de 15 mois.
- 📁 Il est possible de prévoir conventionnellement une durée de report plus longue, par accord d'entreprise.

	SI LE SALARIE EST ABSENT DEPUIS MOINS D'1 AN	SI LE SALARIE EST ABSENT DEPUIS AU MOINS 1 AN
Point de départ du délai de 15 mois	<ul style="list-style-type: none"> • à la date de fin de la période d'acquisition des congés : 31 mai N+1 sauf dispositions contraires <p>Point de départ :</p> <p>à compter de l'information de l'employeur au salarié lors de la reprise du travail sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le nombre de jours de congés restants • la date limite de report <p>Notre conseil :</p> <p>Bien que le texte ne le prévoit pas expressément, il convient à notre sens de considérer qu'à défaut d'information de l'employeur, le délai de report de 15 mois n'a pas commencé à courir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • à la date de fin de la période d'acquisition des congés : 31 mai N+1 sauf dispositions contraires <p>Point de départ :</p> <p>à compter de la fin de la période de référence d'acquisition des congés</p> <p>(+ 15 mois : jusqu'au 31 août N+2)</p> <p>Lors de la reprise du travail :</p> <p>Suspension de la période de report de 15 mois si elle n'a pas expiré jusqu'à ce que le salarié ait reçu l'information due par l'employeur sur le nombre de congés restant et la date limite de report.</p>

📖 Nouvelles dispositions du Code du travail :

Article L. 3141-19-1

« Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une **période de report de quinze mois** afin de pouvoir les utiliser.

Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

Article L. 3141-19-2

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés payés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés payés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

Article L. 3141-19-3

« Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur **porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail**, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris ; »

Article L. 3141-21-1

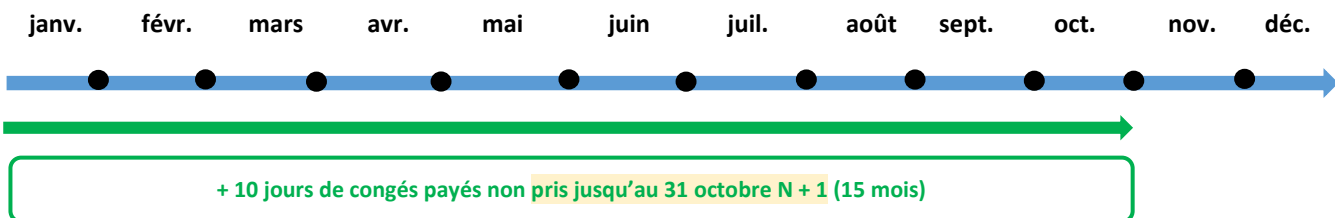
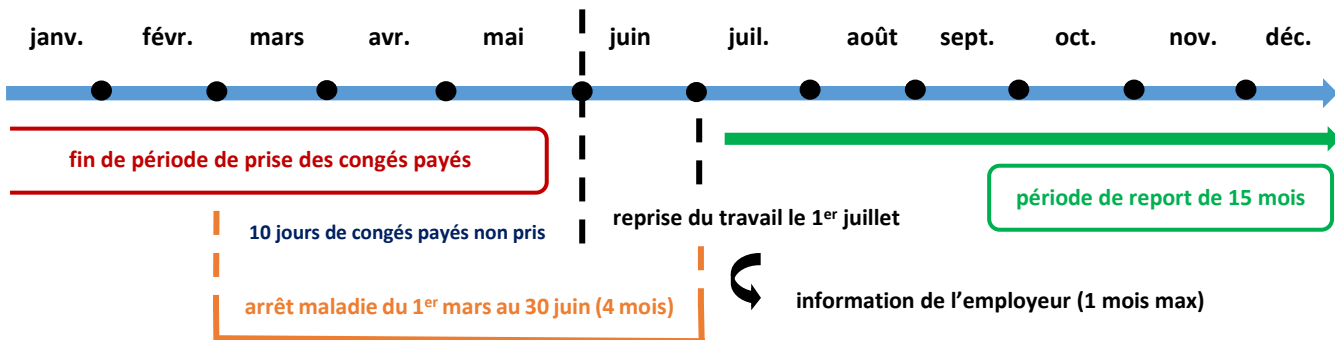
« Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer **une durée de la période de report supérieure** à celle prévue à l'article L. 3141-19-1. »

SI LE SALARIE EST ABSENT DEPUIS MOINS D'1 AN



période de report de 15 mois

à compter de l'information de l'employeur au salarié lors de la reprise du travail

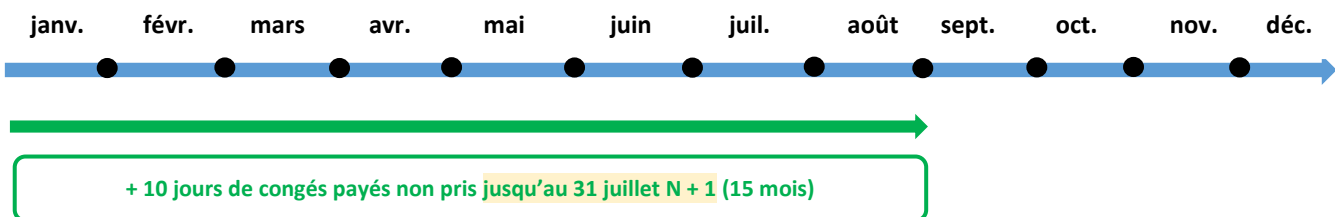
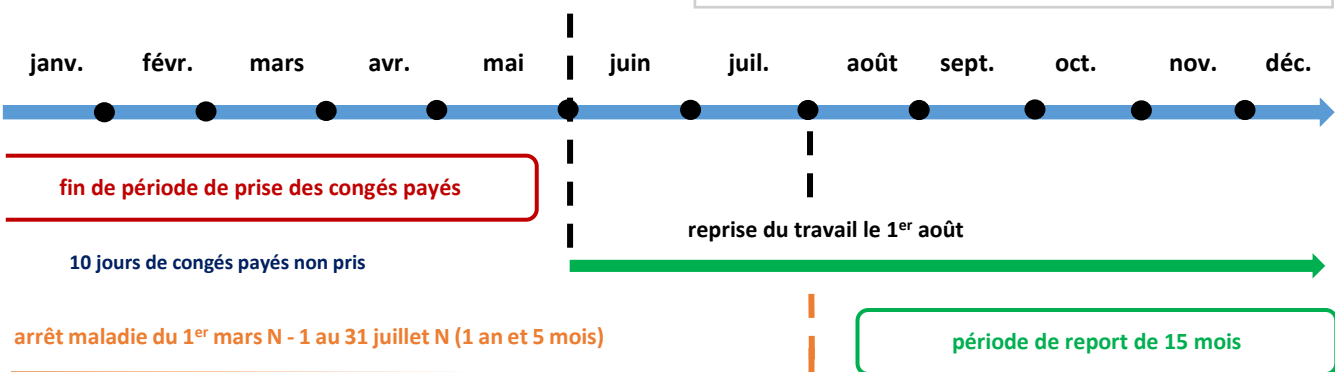


SI LE SALARIE EST ABSENT DEPUIS AU MOINS 1 AN



période de report de 15 mois

à compter de la fin de la période de référence d'acquisition des congés



EVENTUELLE ACTION DU SALARIE

📁 **La loi est rétroactive au 1^{er} décembre 2009** : le salarié ayant été en arrêt de travail antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi peut réclamer des jours de congés non pris ou un rappel de droits à congés payés jusqu'au 1^{er} décembre 2009.

📁 **Le salarié en poste dans l'entreprise** peut intenter une action en rappel de jours de congés payés acquis supplémentaires dans un **délai de 2 ans à peine de forclusion** (*sanction civile qui, en raison de l'échéance du délai qui lui était légalement imparti pour faire valoir ses droits en justice, éteint l'action dont disposait une personne pour le faire reconnaître*).

📁 **Le salarié qui a quitté l'entreprise** peut intenter une action en rappel de congés non versés. Il est alors soumis au délai de prescription triennale prévue à l'**article L. 3245-1 du Code du travail** à compter de la rupture de son contrat de travail.

	ACTION DU SALARIE	PRESCRIPTION / FORCLUSION
Salarié en poste	<p>action en rappel des droits à congés payés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • jours de congés payés supplémentaire acquis pendant la période d'absence pour maladie ou accident : <ul style="list-style-type: none"> – d'origine non professionnelle, ou – d'origine professionnelle au-delà d'1 an • 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi • jusqu'au 1^{er} décembre 2009 • dans la limite de 24 jours ouvrables 	<p>délai de forclusion de 2 ans (C. trav. L. art. 3141-24) :</p>
Ancien salarié	<p>action en paiement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • rappel de congés payés acquis pendant la période d'absence pour maladie ou accident : <ul style="list-style-type: none"> – d'origine non professionnelle, ou – d'origine professionnelle au-delà d'1 an • 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la loi • sommes non perçues pouvant être réclamées : jusqu'à 3 ans avant la rupture du contrat * 	<p>délai de prescription de 3 ans *:</p>

*** A noter :**

Il existe une réelle difficulté d'interprétation de l'article L. 3145-1 du Code du travail pour les actions en rappel de salaire intentées par un ancien salarié. L'article prévoit en effet que la demande en paiement de salaires peut porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années précédant la rupture du contrat. L'article L. 1471-1 du code du travail prévoit pour sa part un délai de 12 mois pour les actions portant sur la rupture du contrat de travail, délai courant à compter de la notification de la rupture du contrat de travail. La Cour de Cassation ne s'est pas encore prononcée sur le point de savoir si un ancien salarié devait agir dans les 12 mois ou dans les 3 ans suivant la rupture du contrat pour demander un rappel de salaire portant sur les 3 dernières années d'exécution de son contrat de travail.

 **Nouvelles dispositions du Code du travail :**

Article L. 3141-24

« II. – Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de **vingt-quatre jours ouvrables de congé**, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, **à peine de forclusion, dans un délai de deux ans** à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi. »

 **Dispositions du Code du travail relatives à la prescription triennale :**

Article L. 3145-1

« L'action en paiement ou en répétition du salaire **se prescrit par trois ans** à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, **lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.** »

📁 Deux Cours d'appel ont concomitamment rendu des arrêts opposés s'agissant de la possible application du droit européen en matière de congés payés depuis les arrêts du 13 septembre 2023, lorsque cette demande n'a pas été formée en première instance. Il reviendra à la Cour de cassation de trancher.

Pour rappel :

Les parties ne peuvent, en cause d'appel, « soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou **faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait** » (CPC art. 564).

Irrecevabilité des demandes nouvelles	<p>CA Versailles 7 février 2024 no 21/03103 :</p> <p>La Cour d'appel s'oppose à une demande nouvelle de rappel de congés payés au motif que la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation :</p> <p><i>« ne constitue pas un fait nouveau au sens de l'article 564 du code de procédure civile, permettant à la cour de retenir la recevabilité de cette demande, nouvelle en appel. Dès lors, la salariée était en mesure de connaître ses droits, et donc de former une demande de rappel de congés payés afférents à sa période d'arrêt pour maladie professionnelle avant les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023. »</i></p> <p>Les arrêts du 13 septembre 2023 ne constituent pas un « fait nouveau » au sens de l'article 564 du CPC du fait d'une application du droit de l'UE antérieure aux arrêts de la Cour de cassation.</p>
Recevabilité des demandes nouvelles	<p>CA Toulouse 9 février 2024 no 22/02515 :</p> <p>La Cour d'appel admet la recevabilité d'une demande nouvelle de rappel de congés payés fondée sur la nouvelle position de la Cour de Cassation au motif que :</p> <p><i>« des prétentions peuvent être rajoutées dès lors qu'elles découlent de la survenance ou de la révélation d'un fait. Ce fait peut être juridique.</i></p> <p><i>Or, il convient de tenir compte du régime applicable découlant de la non-conformité des dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail aux droits de l'Union européenne et plus particulièrement de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023. »</i></p> <p>La mise en conformité du droit français avec le droit de l'UE depuis les arrêts du 13 septembre 2023 constitue un « fait nouveau » juridique au sens de l'article 564 du Code de procédure civile.</p>