



# Congés payés : mise en conformité du droit du travail français avec le droit de l'UE

## Sommaire

I. Rappel des textes et étapes marquantes entourant la mise en conformité du droit français .....	2
II. Portée pratique de cette mise en conformité .....	4

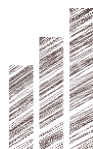
Si les règles en matière de congés payés semblent établies et ont fait l'objet de peu d'évolutions ces dernières années, l'impact d'un arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident sur l'acquisition de droits à congé payé est au cœur de l'actualité jurisprudentielle et législative. En effet, sur ce point, le droit français avait jusqu'alors opéré une distinction selon l'origine professionnelle ou non de la suspension du contrat de travail :

- s'agissant des arrêts d'origine professionnelle, le Code du travail (article L. 3141-5) s'était dès l'origine conformé à la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 en assimilant ces périodes d'absence à du temps de travail effectif permettant ainsi aux salariés atteints d'une maladie professionnelle ou blessés à la suite d'un accident du travail d'acquies des congés pendant leur arrêt de travail. Le droit français s'était cependant démarqué du droit européen en limitant la période d'acquisition de congés à un an d'arrêt de travail.
- s'agissant des arrêts maladies d'origine non-professionnelle, le législateur français avait en revanche depuis 2003 refusé d'inscrire dans la loi le droit à l'acquisition de congés.

Par trois arrêts du 12 septembre 2023, la Cour de cassation revient sur cette approche et opère un revirement de jurisprudence. Ces décisions mettent fin à un mouvement de résistance de plus de 20 ans face au droit de l'UE, qui a valu à la France, dès 2012, une condamnation dans le cadre d'un arrêt en manquement rendu par la CJUE. Ce revirement a pour effet d'assurer une meilleure effectivité des droits des salariés en matière de congés payés en consacrant les points suivants :

- le salarié malade ou accidenté acquies des droits à congé payé sur sa période d'absence, même si cette absence a une origine non-professionnelle ;
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Cette reconnaissance sans équivoque du droit à congé payé pour le salarié en arrêt maladie a cependant soulevé de nombreuses questions juridiques et pratiques notamment auprès des employeurs, très inquiets du coût de ce changement d'approche. Dès lors, le Conseil constitutionnel puis le législateur ont dû intervenir pour clarifier l'étendue des obligations mises à la charge des employeurs. Nous reviendrons dans un premier temps sur les différentes étapes et les fondements juridiques de ce revirement **(I)**, avant d'en préciser la portée pratique **(II)**.



## I. Rappel des textes et étapes marquantes entourant la mise en conformité du droit français

Textes de l'UE encadrant le droit à congé payé	<p><u>Directive 2003/88/CE du 4 novembre</u> « Article 7 Congé annuel - 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines [...] ».</p> <p><u>Charte des droits fondamentaux de l'UE (2000)</u> Article 31 - Conditions de travail justes et équitables « 2. Tout travailleur a droit ... à une période annuelle de congés payés. »</p>
Dispositions du Code du travail avant 2024	<p><u>Article L3141-3 – Version en vigueur depuis le 8 août 2016</u> Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. [...]</p> <p><u>Article L3141-5 - Version en vigueur du 10 août 2016 au 24 avril 2024</u> 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 ; [...]</p>
Arrêt en manquement de la CJUE	<p><u>CJUE, 24 janv. 2012, affaire C 282/10</u> Arrêt pour manquement condamnant la France pour non-respect de la directive 2003-88-CE car cette dernière n'opère aucune distinction à l'ouverture des droits à congés en fonction de l'origine de l'arrêt de travail. Le législateur français est ainsi appelé à intervenir afin de mettre le droit national en conformité avec le texte européen.</p>
Revirement de la Cour de cassation	<p><u>C. cass. 13 septembre 2023, n° 22-17.340</u> <u>C. cass. 13 septembre 2023, n° 22-17.638</u> <u>C. cass. 13 septembre 2023, n° 22-10.529</u> Ces décisions déclarent non-conformes au droit de l'UE l'article L. 3141-3 du code du travail, en ce qu'il subordonne l'acquisition de congés payés à l'accomplissement d'un travail effectif, et l'article L. 3141-5, en ce qu'il prévoit qu'au-delà d'une durée d'un an les arrêts de travail consécutif à un AT/MP ne donnent pas droit à l'acquisition de congés. Dès lors, l'application de ces textes doit être écartée et le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés. Rq : La directive de 2003 n'étant pas invocable directement dans un litige entre particuliers, la Cour de cassation a fait le choix de fonder sa décision sur l'art. 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE qui a la même valeur juridique que les Traités de l'UE et qui à ce titre s'imposent aux Etats membres et peut utilement être invoquée dans le cadre d'un litige entre particuliers.</p>
Contrôle de la loi française opéré par le Conseil constitutionnel	<p><u>Cass. soc. 15 novembre 2023, n° 23-14806</u> Deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sont transmises par la Cour de cassation au Conseil constitutionnel sur la distinction liée au type de maladie et sur la limitation à un an du droit à congé payé.</p> <p><u>Cons. const., QPC, 8 févr. 2024, n° 2023-1079</u> Dans cette décision le Conseil constitutionnel déclare conformes à la Constitution les dispositions légales faisant obstacle à l'acquisition de congés payés au cours de périodes d'arrêt maladie, sans pour autant remettre en cause la contrariété de ces dispositions au droit de l'Union Européenne. Il invite le législateur à se positionner.</p>

<p>Modifications du Code du Travail issues de la Loi DDADUE du 24 avril 2024</p> <p>(Loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne)</p>	<p><u>Article L3141-3 — inchangé</u> Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. [...]</p> <p><u>Article L3141-5 – modifié par la loi du 24 avril 2024</u> Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : [...] 5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; [...] 7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.</p> <p><u>Article L3141-5-1 – création de la loi du 24 avril 2024</u> Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence [...].</p> <p><u>Article L3141-19-1 - création de la loi du 24 avril 2024</u> 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.</p> <p><u>Article L3141-19-2 - création de la loi du 24 avril 2024</u> Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés 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 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.</p> <p><u>Article L3141-19-3 - création de la loi du 24 avril 2024</u> 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.</p> <p><u>Article L3141-21-1 - création de la loi du 24 avril 2024</u> Un accord d'entreprise 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.</p> <p><u>Article L3141-24 – modifié par la loi du 24 avril 2024</u> I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte : [...] 4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° du même article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes.</p>
---	---

## II. Portée pratique de cette mise en conformité

L'intervention du législateur était très attendue des employeurs particulièrement inquiets au moment d'évaluer le coût potentiel du revirement de jurisprudence initié par la Cour de cassation.

L'adoption de la loi DDADUE du 24 avril 2024 a, en grande partie, permis de clarifier l'étendue matérielle et temporelle des nouvelles obligations qui leur incombent, notamment sur les points suivants :

- la définition des règles de calcul des droits à congé payé des salariés en arrêt maladie d'origine non professionnelle et d'origine professionnelle **(1)** ;
- l'instauration d'un droit à l'information et d'un droit au report concernant les congés acquis ou non pris du fait d'un arrêt maladie ou accident **(2)** ;
- et la rétroactivité encadrée de ces nouveaux droits **(3)**.

### 1- Un droit à congé payé pour tous les arrêts maladies, mais des règles de calcul différenciées

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 24 avril 2024, l'article 3141-5 du Code du travail (*cf. tableau ci-dessus*) uniformise le droit à l'acquisition de congés payés pour tous les salariés en arrêt de travail que la maladie ou l'accident à l'origine de cette absence ait une origine professionnelle ou non. Cependant, pour limiter le coût de cette réforme, la loi introduit une nouvelle distinction entre ces deux cas lorsqu'il s'agit de déterminer le nombre de jours de congés acquis par le salarié pendant cette période.

#### ➤ Les droits à congé payé du salarié malade ou accidenté pour une cause non professionnelle

Dans le cadre du nouvel article 3141-5-1 du Code du travail, **la loi DDADUE limite, pour les arrêts maladie d'origine non professionnelle, l'acquisition de congés payés à 2 jours ouvrables par mois au lieu de 2.5 et à 24 jours ouvrables par période de référence au lieu de 30** selon le droit commun des congés payés.

*Rappel : Les congés payés s'acquièrent sur une période dite de référence fixée, à défaut d'accord collectif, du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N. (Art. R. 3141-4 du Code du travail)*

Dorénavant, lorsque l'employeur établit pour un salarié les droits à congé acquis sur la période de référence, il doit distinguer :

- les droits acquis pendant les périodes d'arrêt maladie pour lesquelles le salarié cumule 2 jours de congés payés par mois
- et les droits acquis pendant les autres périodes de travail effectif ou pendant des temps assimilés à du travail effectif pour lesquelles le salarié cumule 2.5 jours de congés payés par mois.

*Exemple - Si l'on prend le cas d'un salarié absent deux mois (en septembre et en octobre pour maladie non professionnelle) sur la période d'acquisition allant du 1er juin 2024 au 31 mai 2025, il obtiendra un total 29 jours ouvrables de congés payés décomposé de la manière suivante :*

*du 1er juin 2024 au 31 août 2024 : 7.5 jours de congés acquis (3 x 2,5 jours) ;*

*du 1er septembre 2024 au 30 octobre 2024 : 4 jours de congés acquis (2 x 2 jours) ;*

*du 1er novembre 2024 au 30 mai 2025 : 17.5 jours de congés acquis (7 x 2,5 jours).*



*Exemple - Si l'on prend le cas extrême d'un salarié malade sur la totalité de la période de référence, ce salarié ne pourrait acquérir que 4 semaines de congés payés (12 x 2 jours, soit 24 jours) et perdrait ainsi le bénéfice de la cinquième semaine de congés payés.*

Par cette mesure propre aux arrêts de travail d'origine non-professionnelle, le législateur choisit de modérer les effets de la jurisprudence de septembre 2023 et le surcoût généré pour les employeurs. Ce choix, par ailleurs, ne remet pas en cause la conformité du droit français avec le droit européen puisque la directive de 2003 (*cf. tableau ci-dessus*) impose a minima un congé annuel de 4 semaines.

Remarque : La loi DDADUE a, en conséquence, dû adapter les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés. En effet, la méthode dite du 10<sup>ème</sup> impose de prendre en compte la rémunération brute totale du salarié pendant la période d'acquisition des droits à congé payé. Pour tenir compte des nouvelles règles énoncées ci-dessus, la loi prévoit (article L. 3141-24 - *cf. tableau ci-dessus*) que l'employeur devra prendre en compte la rémunération correspondant à des périodes d'absence, mais seulement dans la limite de 80% de la rémunération associée à ces périodes. La portée de cette mesure peut néanmoins être neutralisée pour le salarié lorsque la règle du maintien de salaire lui est plus favorable.

### ➤ **Les droits à congé payé du salarié malade ou accidenté pour une cause professionnelle**

**Le salarié en arrêt de travail pour une cause d'origine professionnelle est, quant à lui, soumis aux règles de droit commun pour l'acquisition de congés payés.** Lors de son arrêt de travail, il cumule ainsi 2.5 jours ouvrables chaque mois conformément à l'article L. 3141-3 du Code du travail.

La seule nouveauté issue de la loi du 24 avril 2024 réside à l'article L. 3141-5 du Code du travail (*cf. tableau ci-dessus*) avec la suppression de la mention empêchant l'acquisition de congés payés sur la période dépassant un an d'arrêt de travail. Désormais, le salarié malade ou accidenté acquiert des congés sur toute la période d'arrêt de travail, quelle que soit sa durée.

S'agissant du calcul de l'indemnité de congés payés, la rémunération du salarié prise en compte dans le cadre de la règle du 10<sup>ème</sup> correspond à 100% de la rémunération associée aux périodes d'absence.

Là aussi, le législateur assure, par ces mesures, la mise en conformité du droit français avec le droit de l'UE.

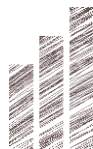
## **2 – L'instauration d'un droit au report de 15 mois des congés payés en cas de maladie**

### ➤ **Un préalable – L'obligation d'informer sur les congés payés acquis pendant l'arrêt maladie**

L'employeur est dorénavant tenu, dans le mois qui suit la reprise de travail, d'informer le salarié sur ses droits aux congés et, plus précisément, sur :

- le nombre de jours de congés payés dont il bénéficie,
- et la date jusqu'à laquelle les jours de congés payés peuvent être pris.

Cette information peut se faire par tout moyen assurant une date certaine de réception (fiche de paie par exemple). Cette information revêt une importance certaine dans la mesure où elle conditionne le point de départ pour le salarié d'un nouveau droit au report des congés payés instauré par la loi DDADUE.



### ➤ Une nouveauté – Le droit au report des congés payés non pris ou acquis

Le salarié bénéficie désormais d'un droit au report des congés payés de 15 mois (sauf accord collectif prévoyant une durée supérieure – art. L3141-21-1 – cf. *tableau ci-dessus*), mais les règles diffèrent sensiblement selon qu'il s'agit :

- de congés non pris du fait d'un arrêt de travail,
- de congés acquis pendant un arrêt de travail lors de la période de référence.

**Dans le cas des congés non pris du fait d'un arrêt maladie intervenu pendant la période de prise des congés** (article 3141-19-1 – cf. *tableau ci-dessus*), le salarié bénéficie d'une période de report de 15 mois et ce droit au report commence à courir à la date d'information du salarié lors de son retour en entreprise après son arrêt de travail. Par ailleurs, les congés payés non pris par le salarié à la fin du délai de 15 mois sont perdus.

*Rappel : La période de prise des congés payés est fixée soit par accord collectif ou à défaut par l'employeur, après avis du CSE s'il en existe un. Elle doit comprendre, dans tous les cas, la période du 1<sup>er</sup> mai année N au 31 octobre année N et est portée à la connaissance des salariés au moins 2 mois avant l'ouverture de la période (règles d'ordre public).*

**Dans le cas des congés acquis pendant un arrêt de travail lors de la période de référence**, (article 3141-19-2 – cf. *tableau ci-dessus*), le salarié bénéficie également d'une période de report de 15 mois mais le point de départ de ce délai est fixé à la fin de la période de référence.

On doit alors distinguer deux hypothèses :

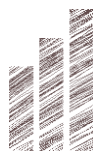
Hypothèse 1 : Lorsque le salarié n'a pas repris le travail à la fin de la période de report des congés acquis, les congés sont alors perdus.

*Exemple – Si l'on prend le cas d'un salarié absent sur toute la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2025, il a acquis 24 jours ouvrables de congés payés sur cette période qu'il peut, en théorie, reporter jusqu'au 31 août 2026 soit 15 mois après la fin de la période d'acquisition des droits à congé. S'il est toujours absent à cette date, les congés seront perdus.*

Hypothèse 2 : Lorsque le salarié reprend le travail, alors que la période de report est toujours en cours, celle-ci est alors suspendue et reprend à la date à laquelle l'employeur informe le salarié de ses droits à congés. Une fois le salarié informé, la période de report reprend pour la fraction qui reste à courir. Si cette fraction n'est pas suffisamment longue pour couvrir l'entièreté des droits à congés acquis par le salarié, les CP qui n'auront pu être pris dans cet intervalle seront a priori perdus.

*Exemple – Si l'on prend le cas d'un salarié absent sur toute la période de référence du 1<sup>er</sup> juin 2024 au 31 mai 2025 et reprenant le travail le 1<sup>er</sup> août 2025, il a acquis 24 jours ouvrables de congés payés sur cette période. La période de report en cours (3 mois écoulés) est suspendue jusqu'à ce que l'employeur informe le salarié de ses droits à congés. Si cette information intervient le 1<sup>er</sup> septembre 2025, la période de report se terminera le 1<sup>er</sup> septembre 2026 (12 mois restants).*

Avec cette nouvelle disposition, la France se trouve, là aussi, en conformité avec l'approche européenne puisque la CJUE a eu l'occasion de rappeler, en novembre 2023, qu'un État membre



peut, en cas d'absence pour maladie, limiter la durée de la période de report des congés payés à 15 mois (CJUE 9-11-2023 aff. 271/22, XT. c/ Keolis Agen Sarl).

On peut néanmoins relever une certaine inégalité de traitement entre les salariés toujours en poste et ceux dont le contrat de travail a été rompu. Pour les premiers, une fois passé le délai de report de 15 mois, les congés non pris seront perdus, alors que pour les seconds, c'est la prescription triennale en matière de salaires qui s'appliquera. Ils pourront ainsi réclamer en justice durant 3 ans une indemnité de congés payés pour le songé non pris.

### **3 – Une application rétroactive des nouvelles règles au 1<sup>er</sup> décembre 2009**

Pour finir, la loi DDADUE clarifie le champ d'application temporel de cette réforme. Elle prévoit ainsi que les nouvelles règles d'acquisition de congés payés durant un arrêt maladie s'applique pour l'avenir, mais aussi rétroactivement du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 23 avril 2024 inclus, ce qui appelle plusieurs précisions :

#### **➤ Un champ d'application temporel imposé par le droit européen**

La définition de cette période d'application rétroactive de la loi ne résulte pas d'un choix du législateur, mais de la nécessité pour la France, là encore, de respecter ses engagements européens. En effet, la Cour de cassation s'étant appuyée sur la Charte des droits fondamentaux de l'UE pour faire écarter l'application des normes françaises non conformes au droit de l'UE, c'est donc la date à laquelle la Charte a obtenu une force juridique contraignante qui sert de point de départ à l'application de la loi française. Pour rappel, le 1<sup>er</sup> décembre 2009 correspond à l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui place la Charte des droits fondamentaux au même rang que les traités de l'Union européenne.

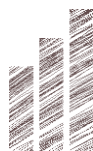
#### **➤ Une rétroactivité atténuée**

Pour limiter les conséquences de cette rétroactivité, la loi DDADUE dispose, à titre dérogatoire, que l'acquisition rétroactive de congés payés au titre d'arrêts pour accident ou maladie à caractère non professionnel avant le 24 avril 2024 ne peut pas conduire le salarié à bénéficier de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par période d'acquisition, après prise en compte des jours déjà acquis sur ladite période à quelque titre que ce soit (travail effectif, congé de maternité, AT/MP, etc.).

Par ailleurs, la loi rend aussi rétroactives les règles de report et d'information du salarié. Cette mesure devrait également contribuer à limiter les conséquences de la réforme pour les employeurs.

#### **➤ Un délai de forclusion de 2 ans pour les salariés en poste**

Une dernière mesure de la loi DDADUE (note sous l'article 3141-24) vise à encadrer les recours et à limiter le coût de la réforme pour les employeurs, mais ne concerne que les salariés encore liés à leur employeur au moment de la demande. En effet, la loi instaure pour eux un délai de forclusion de deux ans pour les actions en justice visant à obtenir une indemnité de congés payés pour la période antérieure à la réforme (décembre 2009 à avril 2024). Ce délai commence à courir à la date d'entrée en vigueur de la loi DDADUE. Le droit à agir en justice pour ces salariés sera donc éteint à la date du 24 avril 2026.



Par cette évolution jurisprudentielle et législative, le droit français s'est donc bien mis en conformité avec le droit de l'Union européenne sur la question de l'acquisition des congés pendant un arrêt maladie ou accident. Certains commentaires critiques soulignent la grande complexité du nouveau dispositif, voire les inégalités qui peuvent en découler selon la situation du salarié.

On peut par ailleurs noter que le législateur n'a pas saisi cette occasion pour lever un autre point de contrariété du droit français avec le droit européen sur la question de l'impact d'une maladie survenue pendant les congés du salarié. En l'état actuel de la jurisprudence française, si un salarié bénéficie d'un arrêt de travail pendant ses congés payés, cet arrêt ne suspend pas les congés payés, le salarié cumule alors son indemnité de congés payés et les indemnités liées à son arrêt de travail et il ne peut pas ensuite exiger de prendre les jours de congés payés dont il n'a pas pu bénéficier. Sur ce point, la CJUE adopte une tout autre approche puisqu'elle reconnaît dans ce cas au salarié le droit de reporter les jours qu'il n'a pu prendre du fait de son arrêt maladie. Un revirement de jurisprudence de la Cour de cassation pourrait prochainement advenir sur ce point.

