



Jurisprudence du 13 septembre 2023 : Acquisition de congés payés pendant une période de maladie.

Suite à un revirement de situation jurisprudentielle, depuis le 13 septembre 2023, tous les salariés en arrêt maladie (non professionnel et professionnel), accident de travail ou activité partielle (par conséquent tous salariés qui voient leur contrat suspendu indépendamment de leur volonté) acquièrent des congés payés de la même manière que les autres salariés dans la limite, et sauf stipulations ou usages plus favorables, de 5 semaines par an pendant toute la durée de suspension.

Jusqu'à présent, en application du droit national, chaque salarié avait droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés « par mois de travail effectif ». Par conséquent, les périodes de suspension du contrat de travail telles que celles pour maladie non professionnelle, ne donnaient pas droit à l'acquisition de congés payés. Exception faite des suspensions liées à la maladie professionnelle ou l'accident de travail, qui sont assimilées à des périodes de travail effectif qui, par conséquent, continuaient d'acquérir des congés payés, dans la limite d'un an.

En opposition au droit national, le droit Européen prévoit quant à lui, par l'intermédiaire de *la directive 2003/88 du 4 novembre 2003*, que tout travailleur a droit à des congés annuels payés d'une durée minimale de 4 semaines. Il met en exergue le fait que l'incapacité de travail lié à la maladie du salarié est imprévisible et indépendante de sa volonté, raison pour laquelle il ne peut se voir privé de son acquisition de congés payés.

Le 13 septembre 2023, la doctrine nationale a été remise en cause suite aux multiples arrêts rendus par la Cour de cassation afin de se conformer, désormais, au droit européen.

Il est important de rappeler que cette jurisprudence est rétroactive. Par conséquent, un salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la régularisation des jours de congés payés qui ne lui auraient pas été versés suite à une période d'arrêt maladie.

Le 9 novembre 2023, la Cour de justice de l'Union européenne a confirmé l'interprétation de *l'article 7 de la directive 2003/22* selon lequel il ne s'oppose pas à une législation nationale en termes de durée de report de congés payés. Cependant, en l'absence de disposition nationale, permet de faire droit à des demandes de congés payés introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à 2 périodes de références consécutives.

La CJUE rappelle tout de même, suite à une demande du conseil des prud'hommes d'Agen, qu'elle ne peut se substituer aux États membres pour déterminer une durée de report des congés payés. Elle incombe, par conséquent, la France à prendre position.

En ce sens, Madame Le Premier Ministre Élisabeth Borne a annoncé le 30 novembre 2023, que l'État se conformera au droit Européen au cours du 1er trimestre 2024.

Cette nouvelle doctrine liée aux arrêts rendus le 13 septembre

2023 par la Cour de cassation n'est pas sans conséquence sur l'organisation et la gestion des congés payés de votre entreprise et peuvent avoir **un impact financier non négligeable qu'il s'agisse des salariés encore présents dans votre entreprise ou pour ceux qui intenteraient une action prud'homale.**

C'est pourquoi, nous nous tenons à votre disposition pour toutes informations complémentaires et ne manquerons pas de revenir vers vous lors des évolutions futures.

Cabinet Interacto
12 rue Fleury
76120 LE GRAND QUEVILLY
social@interacto.fr



Cet e-mail a été envoyé à {{ contact.EMAIL }} Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur INTERACTO.

[Se désinscrire](#)



© 2020 INTERACTO