

TANGUY TREVIDIC

DOCTORANT, COMPTRESEC UMR CNRS 5114 / UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

À PROPOS DE QUELQUES NOUVEAUTÉS LÉGISLATIVES SUR LES CONGÉS PAYÉS

La loi dite « DDADUE » du 22 avril 2024¹ est venue opportunément introduire plusieurs nouveautés² dans le régime français des congés payés. Elle fait suite à un revirement de jurisprudence opéré par la Chambre sociale de la Cour de cassation dans une série d'arrêts rendus en fin d'année 2023³ concernant la non acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Certaines dispositions du Code du travail contrares à l'article 7 de la Directive 2003/88/CE⁴ ont conduit le juge français à prendre les devants face à un législateur resté sourd à ses avertissements⁵. Comment y est-il parvenu, dans la mesure où le texte communautaire en cause n'avait par nature pas d'effet direct horizontal⁶ ? Il s'est appuyé sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui fait du droit au congé annuel payé un principe essentiel du droit social de l'Union européenne en référence à l'article 31(2) de la Charte des droits fondamentaux⁷. Cet article peut être directement invoqué dans un litige entre particuliers, mais son manque de précision⁸ a conduit la CJUE à s'appuyer sur l'article 7 de la directive de 2003 pour en concrétiser le sens⁹. L'interprétation du premier texte, à la lumière du second, permet en quelque sorte de contourner son ininvocabilité. En suivant cette lecture de l'article 31(2), la Cour de cassation donne indirectement à la directive un effet horizontal lui permettant d'exclure partiellement les dispositions du droit français qui y sont contrares. Il revenait alors au législateur français de réagir.

- 1 Loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole. JORF n° 0095 du 23 avril 2024.
- 2 Pour plus de précisions, voir « Dossier : Le nouveau droit à congés payés des salariés "malades" », *Droit social*, n°7/8, 2024, p. 580.
- 3 Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529 et 22-11.106.
- 4 CJUE, Grande chambre, *Affaire Dominguez*, C-282/10, 6 nov. 2018, point 26.
- 5 Rapport de la Cour de cassation, *Documentation française*, 2013, p. 66 ; Rapport de la Cour de cassation, *Documentation française*, 2018, p. 98.
- 6 CJUE, *Affaire Faccini*, C-91/92, 14 juill. 1994, point 2 ; Cass. soc., 13 mars 2013, n°11-22.285.
- 7 CJUE, grande ch., *Affaire Bauer et Willmeroth*, C-569/16 et C-570/16, 6 nov. 2018, point 80.
- 8 CJUE, grande ch., *Affaire Association de médiation sociale*, C-176/12, 15 janv. 2014, point 45.
- 9 CJUE, grande ch., *Affaire Bauer et Willmeroth*, C-569/16 et C-570/16, 6 nov. 2018, point 85.

Ce fut chose faite avec la loi du 22 avril 2024. Désormais, si pendant la période d'acquisition¹⁰, le salarié est malade ou accidenté pour des causes professionnelles ou extraprofessionnelles, il continue d'acquérir des congés payés, et ceci même lorsque son absence ininterrompue est supérieure à un an **(I)**. Une chose est d'acquérir des droits à congés payés, une autre est de les faire valoir. Il ne faut jamais omettre en effet qu'une période d'acquisition est toujours couplée à une période de prise calquée sur les mêmes dates l'année d'après. L'absence pour cause d'accident ou de maladie peut être de longue durée. Or, si l'acquisition de jours de congés payés n'est plus plafonnée à une année pour ce type d'arrêt de travail, est-elle illimitée jusqu'à guérison du salarié ? La loi de 2024 revient également sur ce point **(II)**.

I - UNE ACQUISITION ÉLARGIE DES DROITS À CONGÉS PAYÉS

Le droit français pose, et posait déjà avant la loi de 2024, comme principe que « tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur¹¹ ». La période sur laquelle s'acquière les congés (autrement appelée période de référence) est d'une année et s'étend par défaut du 1^{er} juin au 31 mai de l'année civile suivante¹². Les congés ainsi acquis doivent être pris au cours des 12 mois qui suivent. L'obtention des congés payés n'est pas conditionnée à la présence dans l'entreprise au premier jour de la période d'acquisition. C'est en effet chaque mois travaillé qui ouvre droit au bénéfice de deux jours et demi ouvrables de congés payés¹³. Autrement dit, seuls les mois travaillés jusqu'à la fin de la période de référence en cours garantissent des droits. On serait tenté d'en déduire que les périodes d'arrêt de travail, puisqu'elles ne sont pas des périodes de travail effectif, n'ouvrent pas droit à congés payés. Pourtant, l'article L. 3141-5 du même code assimile certaines d'entre elles à des périodes de travail effectif. Avant la loi de 2024, six motifs existaient, dont les périodes de suspension de l'exécution du contrat pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Les droits à congés payés étaient toutefois fermés si cette absence avait une durée supérieure à une année ininterrompue. Cette limite a été levée par le législateur. Maintenant, le salarié malade ou accidenté continue de cumuler des jours de congés payés pendant ce type d'arrêt, même s'il dure sans interruption depuis plus d'une année.

Le législateur a également ajouté un septième motif. Sont désormais considérées comme des périodes de travail effectif celles durant lesquelles le salarié n'est plus en mesure d'exécuter son contrat de travail en raison d'une maladie ou d'un accident dont la source est extérieure au travail. Reste qu'à la différence des autres motifs, celui-ci ne permet d'acquérir que deux jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt de travail¹⁴. Par conséquent, une absence d'un an pour ce motif ouvrira droit à une période maximale de 24 jours de congés, contre 30 pour les autres motifs¹⁵.

10 La période d'acquisition (ou de référence) est une période d'un an.

11 C. trav., art. L. 3141-1.

12 C. trav., art. R. 3141-4.

13 C. trav., art. L. 3141-3.

14 C. trav., art. L. 3141-5-1.

15 C. trav., art. L. 3141-3.

Cette distinction n'est pas contraire au droit de l'Union selon lequel le salarié a droit au moins chaque année à quatre semaines de congés payés¹⁶ ; libre aux États membres d'aller au-delà, et d'opérer des distinctions entre les raisons des absences, si au terme d'une année le salarié dispose d'au moins 24 jours de congés payés.

Le salarié malade ou accidenté ne se repose pas, mais se rétablit. La période de suspension du contrat de travail liée à l'état de santé du salarié n'est pas souhaitée mais subie. Surtout, elle ne saurait être confondue avec le droit au repos. Des mécanismes de report ont en ce sens été instaurés pour que le salarié absent sur une longue durée puisse poser les jours de congés obtenus lorsqu'il sera rétabli.

II - LA CRÉATION DE PÉRIODES DE REPORT DES DROITS À CONGÉS PAYÉS

La survenue de l'accident ou de la maladie est par essence imprévisible, comme la durée de l'arrêt qui en résulte, lequel peut se poursuivre de manière indéterminée dans le temps. Et puisque durant cette absence, le salarié continue de cumuler des droits à congé, il pourrait disposer d'un nombre considérable de jours de congés payés à prendre une fois guéri, si aucune limite n'était prévue. Conscient de cette éventualité, le législateur a introduit en 2024 les articles L. 3141-19-1 et L. 3141-19-2 dans le Code du travail, qui envisagent deux situations de période de report. Les deux textes visent les maladies et accidents quelle qu'en soit l'origine et prévoient une période de report de quinze mois. Lorsque cette période se termine, le salarié, s'il n'est pas revenu au travail, perd les droits à congé qui y sont attachés.

Première situation¹⁷ : lorsqu'un salarié malade ou accidenté n'a pas pu poser l'ensemble des congés payés acquis au cours de la période prévue à cet effet, il bénéficie alors d'une période de report afin de les utiliser. Autrement dit, lorsque l'absence du salarié pendant la période de prise n'est que partielle, sa présence lui a possiblement permis de prendre la totalité de ses congés payés, et ce n'est que si un reliquat existe que report il y aura. Le point de départ de cette période de report de 15 mois se situe non pas à la date de retour du salarié dans l'entreprise mais à la date à laquelle l'employeur lui communique les informations relatives à ses droits¹⁸.

Seconde situation¹⁹ : lorsqu'à la fin d'une période d'acquisition, le salarié est absent de manière continue depuis au moins un an - c'est-à-dire qu'il l'était avant que celle-ci ne débute - en raison d'une maladie ou d'un accident, alors il bénéficiera, à partir de cette date, d'une période de prise reportée de 15 mois. Le point de départ du report diffère ainsi de celui de la précédente hypothèse. La période de prise reportée est en effet reculée d'une journée par rapport à celle qui existait de base, pour s'aligner sur la fin de la période d'acquisition associée, et dure trois mois supplémentaires. Finalement, c'est davantage une extension de la période de prise initiale de 12 à 15 mois, mais reculée d'une journée, qu'une

¹⁶ Dir. 2003/88/CE, art. 7(1).

¹⁷ C. trav., art. L. 3141-19-1.

¹⁸ C. trav., art. L. 3141-19-3.

¹⁹ C. trav., art. L. 3141-19-2.

période reportée. Pour que la période de report se déclenche, il faut que l'arrêt de travail soit ininterrompu et exclusivement dû à l'accident ou la maladie. Le présent mécanisme ne s'appliquerait ainsi pas à l'hypothèse d'un salarié qui, sur une période de trois ans, contracte à plusieurs reprises le Covid-19, tout en revenant travailler quelques jours entre chaque infection, car même si la durée de ses absences cumulées a pu être supérieure à une année, celle-ci n'a pas été continue. De même, il ne s'appliquerait pas à une salariée victime d'un cancer du sein la tenant écartée de l'entreprise pendant plus d'un an, dès lors qu'elle aurait au cours de cette période donné naissance à un enfant. Le congé maladie est alors entrecoupé d'un congé maternité, et même si la maladie s'étend au-delà de la maternité, le décompte des jours pour atteindre le seuil d'un an est alors réinitialisé²⁰. Ainsi, si à la différence de la précédente hypothèse, la condition d'ininterromption de l'absence est respectée, tel n'est pas le cas de la condition d'exclusivité.

20 L'article L. 3141-19-2 du Code du travail prévoit que la période de report se déclenche à la fin de la période de référence « si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident ». La maladie doit alors avoir été l'unique cause de l'absence supérieure d'un an. Si un autre motif d'arrêt de travail (visé à l'article L. 3141-5) apparaît pendant l'arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle, il s'y substitue, puisque plus favorable pour le salarié (2,5 jours de congés payés acquis contre 2). Les deux motifs ne pouvant se superposer, l'arrêt pour accident ou maladie est réputé prendre fin à l'apparition de ce second motif. Et s'il lui survit, c'est alors un nouveau décompte qui se déclenche, comme si c'était une nouvelle maladie ou un nouvel accident.