

Nouveauté sur le DECOMPTE DES CONGES :  
Faites valoir VOS DROITS

**Un salarié en arrêt maladie peut demander à percevoir les congés payés qu'il aurait dû acquérir pendant la durée de son arrêt de travail. L'arrêt de la Cour de cassation 13 septembre 2023\* met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés, mais le code du travail français n'a pas encore été mis à jour. Qu'en est-il au CA et dans notre CR ?**

**Jusqu'ici**, la loi française liait le droit aux congés payés à l'accomplissement d'un travail effectif. Il en résultait que les périodes d'absence du salarié n'étaient pas retenues pour le calcul du nombre de jours de congés payés, sauf dans certains cas expressément visés par le législateur.

Ainsi, **le code du travail ne prenait en compte pour le calcul des congés payés, ni les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, ni celles pour maladie ou accident d'origine professionnelle au-delà d'un an**. Seules les périodes de suspension du contrat en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle étaient assimilées à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés dans la limite d'un an ininterrompu.

\*La Cour de cassation a en effet décidé, le 13 septembre 2023, d'écarter partiellement les dispositions du Code du travail en matière d'acquisition des congés payés (articles L.3141-3 et L.3141-5) jugées contraires au droit de l'Union Européenne, et améliore ainsi les droits des salariés.

**Désormais**, toute période de suspension du contrat de travail en raison de l'état de santé donne droit à l'acquisition de congés payés. **Il n'y a plus de distinction entre arrêt de travail pour maladie non-professionnelle et professionnelle, les salariés peuvent acquérir des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail**, peu importe l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident.

**En conséquences** Cette nouvelle disposition doit pouvoir s'appliquer dès maintenant, et pour l'ensemble des congés payés (les cinq semaines légales et les congés conventionnels).

De plus, **l'acquisition des droits à congés n'est plus limitée à une durée d'1 an ininterrompue** pour les périodes d'arrêt de travail d'origine professionnelle.

- ⇒ Ainsi, les salariés peuvent prétendre à leurs droits à congés payés au titre de la totalité de la période de suspension de leur contrat, sans limitation à la première année.

Les juges ont également précisé que le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux règles applicables au paiement des salaires.

- ⇒ Ainsi l'action en paiement est **soumise à la prescription triennale à compter de l'expiration de la période légale** (ou conventionnelle) au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris par le salarié.

**NB : Comme le code du travail français n'a pas encore été mis à jour, les CR et la Fédération Nationale n'ont pas encore mis en pratique cette** nouvelle jurisprudence. Cependant concernant les périodes de référence antérieures (donc 3 ans), les entreprises doivent se poser la question d'une régularisation et nous avons pu voir dans un dossier présenté au CSE de février que notre CR a déjà constituée des provisions à cet effet.

**Concrètement**, les salariés peuvent dans un premier temps réclamer aux Ressources Humaines leur droit à congés payés acquis au titre de leurs arrêts de travail, **en leurs adressant un courrier recommandé ou un courriel pour solliciter de l'employeur de les accorder ou de les indemniser.**

Sans réponse favorable de la part de l'employeur, le même courrier devra être adressé avec la mention « *je vous mets en demeure de régulariser mes droits à congés sachant qu'à défaut, je me verrai dans l'obligation de saisir le Conseil des Prud'hommes pour obtenir régularisation et réparation du préjudice subi.* »

En effet, Si la voie amiable ne suffit pas, le salarié a toujours la **possibilité de saisir le Conseil des Prud'hommes** pour obtenir la régularisation de ses droits ou le paiement de ses indemnités de congés payés.

Vous trouverez un [modèle de courrier](#) auprès du service public (à adapter bien entendu au regard de votre situation) ou bien un exemple type ci-dessous :

*Lettre recommandée avec avis de réception / mail*

nom prénom

adresse

tel

mail

Entreprise

Adresse

Objet : régularisation de mes droits à congés

Madame, Monsieur, (le ou la DRH, ou autre)

Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529, n° 22-11.106 et 22-14.043), la Cour de cassation a mis en conformité de droit national avec le droit de l'Union afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salarié.es à leurs congés payés. Plus précisément, elle a jugé que :

1. Les salarié.es malades ou accidenté.es auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
2. En cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
3. La prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salarié.e en mesure d'exercer celui-ci en temps utile ;
4. Lorsque le ou la salarié.e s'est trouvé.e dans l'impossibilité de prendre ses congés payés au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise

du travail. Pour la parfaite conformité du droit français au droit de l'Union, cette solution sera transposée aux autres hypothèses de suspension du contrat de travail, notamment en cas d'arrêt pour maladie.

Ces jurisprudences, qui ont un effet rétroactif, s'appliquent tant aux congés payés légaux qu'aux congés conventionnels.

Au regard de ma situation, je suis amené.e à solliciter la régularisation de mes droits à congés.

En effet, (expliquez votre situation : dates d'arrêt, congés non reportés ...)

Aussi, je vous sollicite afin que mes droits à congés inhérents aux périodes soient régularisés pour que je puisse en bénéficier (les modalités de régularisation dépendront de la nature et la durée des congés à récupérer, et des outils disponibles dans l'entreprise).

En vous remerciant par avance, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Signature

Nom Prénom

Pièces :

Bulletins de salaires correspondants aux périodes citées (optionnel)