



COMPRENDRE

NOVEMBRE 2023

SFR



GUIDE SPÉCIAL CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE

« NOTRE DROIT ENFIN CONFORME AU DROIT DE L'UE ! »

SOMMAIRE

ÉDITO

Page 3

LE DROIT À L'ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS EN ARRÊT MALADIE

Page 4

LE DROIT À L'ACQUISITION DES CP SANS LIMITE DE DURÉE ?

Page 6

LA PRESCRIPTION DU DROIT À CONGÉS

Page 8

QUELLE EST LA PORTÉE DE CES ARRÊTS ?

Page 10

FAQ CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT DE TRAVAIL : LES RÉPONSES CONCRÈTES AUX QUESTIONS QUE VOUS VOUS POSEZ !

Page 12

MAIL DU LUNDI 30 OCTOBRE 2023 À L'INTENSION DES RESSOURCES HUMAINES

Page 17

ÉDITO



« Une page se tourne », c'est en ces termes rassurants que Messieurs Arthur DREYFUSS et Mathieu COCQ mettent fin régulièrement aux débats quand nous abordons l'affaire PICOAS :

- La pression mise sur les salariés pendant les années Pereira ?
« avec son départ, une page se tourne. »
- Les dysfonctionnements sur les processus d'achat ?
« avec son départ, une page se tourne. »
- Le manque de transparence de la gouvernance ?
« avec son départ, une page se tourne. »
- Le manque de reconnaissance du travail des salariés ?
« avec son départ, une page se tourne. »

Quel que soit le sujet abordé et les dysfonctionnements pointés du doigt, la réponse est toujours la même : « une page se tourne. » Bienvenu dans le « nouvel » SFR!

Il semblerait pourtant que la page a du mal à se tourner et que les vieilles habitudes reviennent au galop ! Deux exemples dans notre actualité récente.

Tout d'abord, le CSE Central a lancé une alerte économique assortie d'une expertise pour savoir à quelle sauce nous pourrions être mangés à la suite du scandale PICOAS et à la remonté fulgurante des taux d'intérêts qui menacent très directement la pérennité de SFR.

Le « nouvel » SFR est devenu tellement transparent en tournant cette « nouvelle page », que, comme d'habitude, les documents nécessaires au travail d'analyse complexe ne sont pas communiqués à notre expert. Il y a donc fort à parier que nous devons, encore une fois, passer par le tribunal afin de faire condamner l'entreprise et obtenir gain de cause.

Autre exemple : dans le cadre de l'épargne salariale, est mis en place un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCOL) où, si vous placez de l'argent, l'entreprise vous verse un abondement. Malheureusement, victime du succès du PERCOL, l'enveloppe prévu pour verser l'abondement promise n'est pas suffisante... Il y a alors deux solutions possibles :

1. Réduire le montant de l'abondement.
2. Mettre une rallonge de 250 000€ pour verser l'abondement promis comme le propose la **CFDT**.

Que croyez-vous que nous a répondu la direction ? Un calendrier **CFDT** offert à toute personne trouvant la bonne réponse. On réduit l'abondement bien sûr ! 250 000€ c'est une somme bien trop importante !

Voilà donc le « nouvel » SFR, et il n'a pas changé ! Toujours aussi obscur, toujours aussi pingre avec ses salariés.

La **CFDT** espère être démentie par les faits et pour cela il y a les négociations salariales (NAO) qui approchent à grand pas. Pour ne pas être injuste, notons toutefois que la **CFDT** a été entendue lors des négociations portant sur le Plan de Rémunération Variable des commerciaux B2B. Si cet accord est signé, il permettra d'atténuer certains dysfonctionnements dont sont victimes les populations commerciales du B2B.

Cordialement,

Olivier LELONG

Délégué Syndical Central **CFDT**



**LE DROIT À L'ACQUISITION
DE CONGÉS PAYÉS DES SALARIÉS EN
ARRÊT MALADIE**



Voilà maintenant plus de 10 ans que notre législation relative aux congés payés contrevient aux dispositions de l'Union européenne. Les multiples alertes émises par la Cour de cassation depuis 2013, invitant le législateur à modifier les dispositions du Code du travail étant restées vaines, la Haute Cour vient de décider de faire cette mise en conformité avec le droit de l'UE ! (Cass.soc.13.09.23, n°22-17340 à 342, n°22-17638, n°22-10529)

Dans la première affaire soumise à la Cour de cassation, la question posée est celle de savoir si un salarié en arrêt maladie non professionnelle acquiert ou non des droits à congés payés (Cass.soc.13.09.23, n°22-17340 à 342).

Il y a en effet sur ce point une contradiction entre notre droit français et le droit de l'Union européenne.

- **Que prévoit notre droit ?**

A moins qu'un accord collectif ne prévoit de dispositions plus favorables, les salariés n'acquiert pas de congés payés lorsqu'ils sont en arrêt pour maladie non professionnelle.

Ce principe découle de l'article L.3141-3 du Code du travail, qui pose la règle de l'acquisition des congés payés : les salariés acquièrent 2,5 jours par mois de **travail effectif** chez le même employeur, et de l'article L.3141-5, qui assouplit cette règle en assimilant expressément certaines périodes non travaillées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des CP, mais qui ne fait pas référence aux périodes d'arrêt maladie non professionnelle. Jusqu'alors, la jurisprudence de la Cour de cassation allait également en ce sens (1). **Cette règle n'est pourtant pas conforme au droit de l'Union européenne.**

- **Que prévoit le droit de l'Union européenne ?**

Les travailleurs absents pour une cause de maladie doivent bénéficier de congés payés. En effet, pour la CJUE, si les droits à congé peuvent être déterminés au regard des périodes de travail effectif, les périodes d'incapacité de travail qui sont imprévisibles et indépendantes de la volonté des travailleurs doivent également être prises en compte(2).

Ce principe repose notamment sur l'article 7§1 de la Directive « temps de travail » de 2003(3) et sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne(4).

- **Une mise en conformité quant au droit à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie...**

Malgré les dispositions limpides du Code du travail, la Cour de cassation va opérer un revirement de jurisprudence et juger que les salariés dont le contrat de travail est suspendu par un arrêt maladie non professionnelle peuvent prétendre à leurs droits à congés payés au titre de cette période(6).

- **... Qui dépasse les exigences du droit de l'UE**

Car si la directive temps de travail garantit aux travailleurs un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, la Cour de cassation va plus loin, puisqu'elle considère que le salarié malade **peut** prétendre non seulement à l'intégralité de ses droits à congés payés (7)), mais également aux congés payés éventuellement prévus par une convention collective.

BON À SAVOIR :

Pourquoi une telle contradiction entre le droit français et le droit de l'UE ?

Tout simplement parce que la France n'a pas pris le soin de transposer complètement l'article 7 de la directive de 2003 dans son droit interne. Et bien que notre droit offre 5 semaines de congés payés annuels (contrairement au droit de l'UE qui n'en prévoit que 4), il ne garantit pas ces 5 semaines lorsque le salarié est involontairement absent pour cause de maladie. L'Etat français a d'ailleurs déjà fait l'objet de condamnations en vue de réparer le préjudice subi par les salariés du fait de cette non-transposition(5).



LE DROIT À L'ACQUISITION DES CP SANS LIMITE DE DURÉE ?

Dans cette autre affaire, la question posée à la Cour de cassation est celle de savoir si un salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle acquiert des congés payés au-delà d'un d'arrêt d'1 an ininterrompu (Cass.soc.13.09.23, n°22-17638).

Car là encore, une contradiction existe entre notre droit et celui de l'UE.

- **Que prévoit notre droit ?**

Un salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle acquiert des congés payés mais dans la limite d'un arrêt de travail d'une durée ininterrompue d'un an. Ce qui signifie qu'au-delà d'1 an d'arrêt de travail, le salarié cesse d'acquérir des CP(8). Cette règle n'est pas conforme au droit de l'Union européenne.

- **Que prévoit le droit de l'Union européenne ?**

Un salarié acquiert des congés payés sans aucune limite temporelle et ce, quelle que soit l'origine de son accident ou de sa maladie. Il acquiert donc des CP durant toute la durée de son arrêt de travail et non pas seulement sur une période d'une année comme le prévoit le droit français.

- **Une mise en conformité quant au droit à congés payés intégral en cas d'AT/MP**

Sur le même fondement que l'arrêt précédent, la Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence et décide d'écarter partiellement les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'UE. Elle juge ainsi qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié bénéficie de ses droits à congés payés durant toute la durée de son arrêt.



LA PRESCRIPTION DU DROIT À CONGÉS

La prescription du droit à congés ne court que si l'employeur a mis le salariés en mesure d'exercer ce droit. Dans l'affaire suivante, la question porte sur le point de départ de l'action en paiement de l'indemnité de congé payé (Cass.soc.13.09.23, n°22-10529).

- **Que prévoit notre droit ?**

S'agissant du délai pour agir en justice, le paiement des indemnités de congés payés étant soumis aux règles applicables au paiement des salaires, la prescription de ces actions en paiement est de 3 ans(9). La jurisprudence considère que le délai de 3 ans débute à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris(10). Autrement dit, lorsque la période de prise des congés prend fin, le délai de prescription de 3 ans commence à courir. Le droit de l'Union européenne est pourtant plus exigeant (avec l'employeur)...

- **Que prévoit le droit de l'Union européenne ?**

Le délai de 3 ans ne commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né qu'à la condition que l'employeur ait mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit(11). La CJUE refuse en effet que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance (c'est à-dire le fait de ne pas avoir mis le salarié en mesure de prendre ses congés) pour en tirer bénéfice et opposer au salarié la prescription de son action. Un salarié ne peut donc pas perdre son droit à congé payé annuel à la fin d'une période de référence si l'employeur ne l'a pas mis en mesure d'exercer ce droit en temps utile.

- **Une mise en conformité quant au délai de prescription de l'indemnité de congé payé**

Là encore, la Cour de cassation décide de faire évoluer sa jurisprudence afin de la conformer au droit de l'UE. Elle juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne commence à courir à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les CP auraient pu être pris que si l'employeur justifie avoir pris les mesures nécessaires pour permettre au **salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé**. Tant que ces diligences n'ont pas été accomplies par l'employeur, le délai de prescription ne peut pas débuter et ce, quelle que soit la période à laquelle remontent les droits.

La Cour de cassation rappelle par ailleurs que c'est bien à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement (plus concrètement il s'agit par exemple d'informer le salarié sur la période de prise des congés et l'ordre des départs en congés)(12). Ainsi, dès lors que l'employeur souhaitera opposer au salarié la prescription de son action en paiement de l'indemnité de congé payé, il devra démontrer avoir satisfait à ses obligations et il appartient au juge du fond de vérifier que l'employeur a bien justifié les avoir accomplies.



SI TOUTES LES ENTREPRISES VONT ÊTRE CONCERNÉES PAR CE REVIREMENT DE JURISPRUDENCE, LA CFTD A DÉJÀ DEMANDÉ À LA DIRECTION DE SFR D'OUVRIRE DES NÉGOCIATIONS POUR ENVISAGER, VIA LE DIALOGUE SOCIAL, LA MANIÈRE DE METTRE EN ŒUVRE CE « NOUVEAU DROIT » DE FAÇON PRATIQUE ET PRAGMATIQUE. CETTE SITUATION ÉTAIT PRÉVISIBLE DEPUIS DES ANNÉES, LES ENTREPRISES DOIVENT MAINTENANT SE METTRE EN CONFORMITÉ, LE LOBBYING DU MEDEF AUPRÈS DU GOUVERNEMENT N'Y CHANGERA RIEN !



QUELLE EST LA PORTÉE DE CES ARRÊTS ?

Des décisions inévitables. Face aux nombreuses contradictions existantes entre notre droit national et celui de l'Union européenne, et sous la pression croissante de la jurisprudence de la CJUE, ces décisions étaient inévitables. Ce n'est pourtant pas faute pour la Cour de cassation d'avoir alerté et prévenu le législateur⁽¹³⁾, sans compter les condamnations de l'Etat Français pour non-transposition (totale) de la directive de 2003... Bref, les dispositions du Code du travail n'étant pas conformes au droit de l'Union européenne, elles devaient être modifiées....

Un impact majeur. L'impact de ces arrêts sur les entreprises et les salariés, notamment le fait de reconnaître l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie quelles que soient sa durée ou son origine, est d'autant plus important que ces décisions découlent précisément d'une jurisprudence de la Cour de cassation.

Car contrairement à la loi, qui ne dispose que pour l'avenir⁽¹⁴⁾, la **jurisprudence est nécessairement rétroactive** : le juge explique la manière dont une loi déjà en vigueur doit être interprétée.

De plus, le **champ d'application de ces décisions est très large**. D'abord parce qu'il porte sur les 5 semaines de congés payés et les congés conventionnels (et non les seules 4 semaines garanties par le droit de l'UE). Mais aussi parce que la décision relative au délai de prescription va permettre aux salariés de remonter loin dans le temps. En effet, désormais, pour pouvoir opposer au salarié la prescription de son action en justice, l'employeur devra justifier avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés. Ce qui signifie que, dans l'absolu, un salarié pourrait réclamer tous les congés payés qu'il a acquis durant ses arrêts maladie et ce, depuis le début de sa relation de travail.

En revanche, si l'employeur parvient à démontrer qu'il a permis au salarié de prendre des congés et que le salarié a refusé de les prendre, ce dernier ne pourra prétendre à aucun congé. Reste à voir comment le juge va appréhender la manière dont l'employeur a ou non respecté ses obligations en la matière. La Cour de cassation n'ayant pas pris le soin de préciser la nature des diligences susceptibles d'être démontrées par l'employeur pour invoquer la prescription.

Un impact très relativement limité. Parce qu'un certain nombre de conventions collectives assimilent déjà, mais souvent sous conditions, les arrêts de travail pour maladie à du temps de travail effectif. Et parce qu'avec la règle des équivalences prévues à l'article L.3141-4 du Code du travail, un salarié absent durant 4 semaines ou 20 jours au cours de la période de référence,

peut néanmoins bénéficier de la totalité de ses congés payés(15).

Et maintenant ? Plus que jamais, la pression pèse sur le législateur... Reste maintenant à savoir quand et comment les pouvoirs publics vont se saisir de ces jurisprudences.

En attendant, la **CFDT** ne peut que saluer les décisions tant attendues qui ont été rendues, décisions qui vont permettre d'assurer l'effectivité des droits à congés payés des travailleurs. Il est essentiel que les salariés ne soient pas pénalisés par ces périodes d'incapacité de travail imprévisibles et indépendantes de leur volonté. Est-il nécessaire de rappeler que la finalité du droit au congé est de permettre aux travailleurs de se reposer et de bénéficier d'une période de détente et de loisir. Ce qui est loin d'être le cas lorsque les salariés sont en arrêt maladie...

Pour finir, **si certaines règles issues du droit français ont enfin été mises en conformité avec le droit de l'UE, d'autres y contreviennent toujours.** C'est notamment le cas lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés puisque notre jurisprudence considère que dans cette hypothèse, et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le salarié ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu réellement bénéficier du fait de sa maladie(16). Ce qui est contraire à la jurisprudence de la CJUE...(17).

BON À SAVOIR :

La seule limite qui pourrait éventuellement être invoquée est celle du 1er décembre 2009 qui correspond à la date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, Traité qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur laquelle se fonde la Cour de cassation pour appliquer directement le droit de l'UE à des particuliers.



FAQ

CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT DE TRAVAIL

Cette FAQ a pour objectif de répondre à certaines questions pratiques que vous vous posez.

1. PEUT-ON D'ORES ET DÉJÀ S'EN EMPARER DANS NOS ENTREPRISES ?

Oui, dès maintenant !

La Cour de cassation écarte expressément les dispositions qu'elle juge contraire au droit de l'Union européenne. Ainsi, ces solutions trouvent à s'appliquer immédiatement dans les entreprises et les salariés peuvent dès à présent faire valoir leurs droits :

- l'employeur doit prendre en compte les périodes d'arrêt maladie ou d'accident (professionnel ou non professionnel) pour le calcul des droits à congés payés ;
- l'employeur ne peut limiter à un an l'indemnité compensatrice de congés payés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- si le salarié envisage de demander une indemnité de congés payés, cette demande doit se faire dans un certain délai (trois ans). Mais ce délai ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a pris les mesures nécessaires permettant au salarié de prendre ses congés payés ;
- les congés payés acquis à la date du début du congé parental peuvent être pris à la date de retour du salarié au travail.

2. QUELS SONT LES CONGÉS CONCERNÉS PAR CETTE DÉCISION?

En d'autres termes, concerne-t-elle les 5 semaines de congés payés légaux, ou bien seulement les 4 semaines prévues dans la directive européenne? Concerne-t-elle aussi les congés conventionnels ?

La réponse est sans ambiguïté : tous les congés payés sont concernés !

Il était possible de douter de l'application de ces solutions aux 5 semaines de congés payés. La directive européenne prévoit en effet un minimum de 4 semaines de congé payé annuel pour les salariés(18). Mais la Chambre sociale va bien plus loin en précisant que ces solutions s'appliquent tant aux congés légaux, c'est-à-dire aussi à la cinquième semaine, qu'aux congés conventionnels.

Les juges considèrent donc qu'un salarié en arrêt maladie (professionnelle ou non) acquièrent les mêmes droits aux congés qu'un salarié travaillant dans l'entreprise. Ils précisent que la solution contraire aurait entraîné une discrimination au regard de l'état de santé.

Attention néanmoins, ces solutions ne s'appliquent pas en ce qui concerne des jours de repos ou des RTT et se limite bien à la notion de congés payés.

3. LES DÉCISIONS RENDUES ONT-ELLES UN EFFET RÉTROACTIF ?

Oui !

Contrairement à la loi, les décisions de justice ont un effet rétroactif. Ainsi, il est possible pour un salarié de demander à son employeur un rappel de congés payés acquis lors de périodes antérieures au 13 septembre 2023 et pendant lesquelles il était en arrêt maladie.

Cela dit, l'arrêt aura une portée limitée dans les cas où les salariés n'ont pas eu de périodes d'absence trop longues (inférieures à 4 semaines notamment) car ces périodes d'absence leur permettent de bénéficier de leur 5 semaines de congés, ou encore parce que certaines conventions collectives assimilent sous condition les périodes d'arrêt maladie à du temps de travail effectif.

4. UN SALARIÉ TOUJOURS EN CONTRAT PEUT-IL PRÉTENDRE À UNE INDEMNISATION S'IL EST CONCERNÉ ? OU BIEN À DES CONGÉS PAYÉS ?

C'est avant tout un droit à congés payés auquel il peut prétendre, l'indemnisation n'étant possible qu'en cas de rupture du contrat. Selon le Conseiller doyen à la chambre sociale de la Cour de cassation, le salarié ne peut prétendre à une indemnité financière dès lors qu'il est toujours lié par un contrat de travail avec l'employeur.

5. UN SALARIÉ DONT LE CONTRAT EST ROMPU PEUT IL ENCORE RÉCLAMER UNE INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS POUR LES CONGÉS NON ACQUIS DU FAIT D'UN ARRÊT MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE OU NON ?

Oui ! Il peut faire une demande d'indemnisation des congés acquis en application de cette nouvelle jurisprudence. Il n'aura logiquement pas pu les prendre avant la rupture de son contrat et pourra donc se les voir payés.

6. SI L'EMPLOYEUR N'APPLIQUE PAS PAR LUI-MÊME LA DÉCISION, LE SALARIÉ SERA-T-IL CONTRAINT DE SAISIR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES ?

Oui, le salarié peut saisir le Conseil de prud'hommes si l'employeur ne veut pas appliquer la nouvelle jurisprudence. Ce qui ne sera pas favorable à l'employeur dans mesure où il pourrait être condamné à verser des dommages intérêts pour le préjudice subi par le salarié, en plus du paiement des congés payés dus.

7. QUEL SERA LE DÉLAI POUR RÉCLAMER LES CONGÉS PAYÉS ?

En principe, un salarié peut réclamer ses congés dans les 3 ans suivant l'expiration de la période de prise des congés. C'est-à-dire à la fin de l'année au cours de laquelle le salarié aurait pu prendre ses congés.

Mais ce délai ne commence à courir que si l'employeur a effectivement mis le salarié en mesure de les prendre. Si l'employeur n'a pas fait ces diligences, le délai de prescription n'a jamais commencé à courir et commencera seulement le jour où l'employeur mettra le salarié en mesure de prendre ses congés payés.

Il nous semble que pour un salarié dont le contrat est déjà rompu, le délai pour demander une indemnité de congés payés reste limité à 3 ans.

8. JUSQU'À QUAND PEUT-ON REMONTER DANS LE TEMPS POUR RÉCLAMER SES CONGÉS PAYÉS ?

Si l'on considère que l'employeur n'a pas mis en œuvre les mesures nécessaires permettant au salarié de prendre ses congés, alors il ne pourra pas opposer de délai de prescription. Un salarié pourrait donc demander des rappels de congés payés remontant loin dans le temps (sur toute la durée de la relation de travail) sans que son employeur ne puisse s'y opposer. Il ne fait aucun doute que les juges seront prochainement conduits à se prononcer sur cette problématique.

Prenons l'exemple d'un salarié en arrêt maladie plusieurs mois en 2019 et dont l'employeur ne compte aucun congé payé acquis sur cette période. Dans ce cas, il est possible de considérer que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour que le salarié puisse prendre ses congés payés. Ainsi, le délai de prescription n'a pas commencé à courir. Le salarié peut donc se prévaloir de son droit à congés qui ne serait pas prescrit en 2023.

9. QUELLES POSITIONS PEUVENT PRENDRE LES JUGES DE PREMIÈRE INSTANCE FACE À CES DÉCISIONS ?

Nous ne pouvons pas préjuger des décisions que pourraient prendre les juges du fond saisi de telles demandes. Néanmoins, ces décisions de la Cour de cassation sont un point d'appui extrêmement fort pour faire droit aux demandes des salariés en la matière.

10. LE GOUVERNEMENT A-T-IL L'OBLIGATION DE RETRANSCRIRE CETTE DÉCISION DANS LA LOI ? OU EST-CE QUE CETTE DÉCISION DE JUSTICE S'APPLIQUE AVANT INTERVENTION DU LÉGISLATEUR ?

Si le Gouvernement a l'obligation de transposer la directive de 2003 dans notre droit national, il n'est en revanche pas tenu de transposer ces décisions de la Cour de cassation dans la loi. En revanche les décisions de la Cour de cassation s'appliquent dès leur publication.

Entre les décisions du juge européen et celles du juge français, la pression se fait tout de même de plus en plus forte en faveur d'une intervention législative. La Chambre sociale ayant écarté certaines dispositions du Code du travail, une loi serait de nature à sécuriser le droit en matière de congés payés.

Quoi qu'il en soit, les salariés concernés ont tout intérêt à réclamer dès à présent leurs jours de congés payés acquis durant un arrêt maladie, et ceci sans attendre une modification législative dont on ignore si le contenu leur serait favorable.



CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT MALADIE

- (1) Cass.soc.14.03.01, n°99-41568 ; Cass.soc.13.03.13, n°11-22285.
- (2) CJUE, 06.11.18, Stadt Wuppertal c/Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Brobonn, C-570/16).
- (3) Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4.11.03 concernant certains aménagements du temps de travail (art.7§1 : « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »).
- (4)Charte des droits fondamentaux de l'UE, art 31§2 : « le quel tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.
- (5) TA Clermont-Ferrand, 1^{ère} ch., 06.04.16, n°1500608 ; CAA Versailles, 17.07.23, n22VE00442.
- (6) Pour cela, elle se fonde sur l'article L.31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Il se trouve en effet, qu'en 2018, la CJUE a reconnu que ce texte pouvait être invoqué directement par un salarié dans un litige l'opposant à son employeur privé et que le juge national devait laisser inappliquée une réglementation nationale qui n'y serait pas conforme (CJUE, 06.11.18, Bauer, C-569/16 et C-570/16).
- (7) L'article L. 1132-1 du Code du travail interdit toute mesure discriminatoire à l'encontre des salariés, et notamment celles liées à l'état de santé de celui-ci discrimination.
- (8) Art. L.3141-5, 5° C.trav.
- (9) Art. D.3141-7 et L.3245-1 C.trav.
- (10) Cass.soc.14.11.13, n°12-17409 ; Cass.soc.29.03.17, n°15-22057.
- (11) CJUE, 22.09.22, LB c/TO, C-120/21 ; CJUE, 06.11.18, Stadt Wuppertal c/Bauer, C-596/16 et Willmeroth c/Brobon, C-570/16 ;
- (12) Cass.soc.13.06.12, n°11-10929 ; Cass.soc.21.09.17, n°16-18898.
- (13) Cass.soc.15.09.21, n°20-16010 ; Cass.soc.02.03.22, n°20-22214.
- (14) La loi n'est pas rétroactive et entre en vigueur le lendemain du jour où elle a été publiée au JO (art.2 C.Civ.).
- (15) Art. L.3141-4 C.trav. : « Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail ».
- (16) Cass.soc.04.12.96, n°93-44907 ; Cass.soc.13.03.91, n°87-41918.
- (17) CJUE, 5^e ch., 21.06.12, aff. C-78/11, ANGED c/FASGA.
- (18) Art. 7, Dir. 2003/88/CE.

Mail du lundi 30 octobre 2023 à l'intention des Ressources Humaines :

« Monsieur le Directeur Exécutif des Ressources Humaines

Vous n'êtes pas sans savoir que la Cour de cassation a rendu 3 arrêts très importants le 13 septembre dernier.

Ces arrêts, Cass.soc.13.09.23, n°22-17340 - Cass.soc.13.09.23, n°22-17341 - Cass.soc.13.09.23, n°22-17342, ont pour effet de transposer l'article 7§1 de la Directive Européenne 2003/88/CE, dite « temps de travail » dans le droit français avec un effet rétroactif dépassant largement les trois ans de prescription habituellement applicables aux dettes salariales. La rétroactivité pourrait aller jusqu'au 1er décembre 2009, date d'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne qui rend juridiquement contraignant la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Concrètement, la Cour de cassation par ces jurisprudences fait obligation à l'employeur de créditer des congés payés (légaux et conventionnels) à ses salariés même pendant les périodes d'absence pour maladie ou accidents professionnels ou non-professionnel. Dans notre cas entre 25 et 27 jours en fonction des entreprises concernées.

Partant du principe que notre entreprise, ne permet pas aux salariés d'acquérir des congés pendant leurs périodes d'arrêt-maladie, un nombre non-négligeable de salariés se trouvent dans la position de réclamer les arriérés de congés qui ne leur ont pas été attribués. Ces jours ne peuvent pas être monétisés : «2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Cela pose plusieurs questions dans la mise en œuvre pratique de ce nouveau droit :

1. À quelle date ce nouveau droit sera mis en œuvre « automatiquement » dans l'UES SFR ?
2. Comment gérer ces congés si leur prise n'est pas possible, du fait de leur nombre, avant la fin de la période de prise des congés ?
3. Même si la monétisation n'est pas possible, peut-on envisager le paiement de tout ou partie de ces jours pour les reliquats très anciens et/ou nombreux ?

Pour répondre à ces trois questions, la CFDT considère qu'il est indispensable d'ouvrir des négociations pour accompagner cette évolution du droit du travail afin de limiter la conflictualité qu'il pourrait engendrer. Nous pensons souhaitable de renégocier l'accord CET afin de pouvoir répondre avec souplesse.

En remerciant par avance,»

Olivier LELONG

Délégué Syndical Central CFDT