

## La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen

A l'occasion de plusieurs arrêts rendus le 13 septembre 2023, la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en garantissant aux salariés une meilleure effectivité de leur droit à congé payé.

Au travers de ces différents arrêts, la Cour de cassation met fin à la non-conformité du droit français et rappelle les points suivants :

### **1 – Le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait.**

En droit français, les droits à congés payés sont acquis en fonction du travail effectif que le salarié totalise sur la période de référence (art. L3141-1 du code du travail). Il y a lieu de tenir compte des périodes d'absence et de congé assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (art. L3141-5 du code du travail).

Dans ce contexte, sauf usage ou disposition conventionnelle contraire, les salariés n'acquièrent pas de droit à congés payés pendant les arrêts de travail pour accident ou maladie non professionnel. Ces absences n'étaient pas assimilées à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés, à l'inverse de ce qui est prévu pour les arrêts liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle (art. L3141-5 5° du code du travail).

Or, « le droit au congé annuel payé conféré par cette directive [Directive 2003/88/CE] à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C-350/06) ». Cette directive ne pouvait toutefois pas être invoquée par les salariés à l'encontre d'un employeur du privé devant les juridictions françaises, celle-ci étant dépourvue d'effet direct horizontal (Cass., soc., 13 mars 2013 n°11-22.285). Le droit français continuait ainsi d'être appliqué.

En 2008, une jurisprudence est venue reconnaître un effet horizontal direct à l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux dans les litiges entre particuliers. La CJUE a jugé que la réglementation nationale soit inappliquée en cas de non-conformité avec la disposition précitée (CJUE, 6 novembre 2018, n°C-619/16).

Ainsi, en invoquant l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et l'article 7 de la Directive 2003/88, la Cour de cassation fait sienne la position du droit de l'Union selon laquelle « Les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnel) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler ».

L'arrêt de travail étant indépendant de la volonté du salarié, il ne peut avoir d'impact sur le calcul des droits à congés payés. La Cour considère désormais que les arrêts maladie constituent des périodes de travail effectif déterminant la durée du congé au même titre que les congés maternité ou les congés payés.

**Ainsi, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait. Ne sont plus seulement concernés les salariés affectés par un accident de travail ou une maladie professionnelle.**

**2 – Le salarié en arrêt pour accident ou maladie, quelle qu'en soit l'origine, doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son absence.**

Dans le même sens, la Cour de cassation, se basant sur les mêmes fondements, a jugé que le calcul des droits à congé payé ne serait plus limité à la première année de l'arrêt de travail en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Elle écarte ainsi l'application de l'article L3141-5 du Code du travail, lequel prévoit que « *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* » sont assimilées à du temps de travail effectif. Cette disposition prévue par le code du travail limite l'acquisition de congés à la première année de travail.

Cette limitation est en contradiction avec la jurisprudence européenne susvisée, attendu qu'aucune distinction ne doit être réalisée entre les salariés ayant effectivement travaillés et ceux en situation de maladie.

**Dès lors, le salarié en arrêt pour accident ou maladie, quelle qu'en soit l'origine, doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son absence, et non plus pour une année uniquement.**

La solution s'applique :

- A l'intégralité des droits et congés légaux c'est-à-dire qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre semaines garanties par la Directive 2003/88/CE article 7 et les cinq semaines de congés payés prévues par le droit français. Aussi, un salarié pourra de ce fait acquérir cinq semaines de congés payés s'il est absent pendant toute l'année de référence ;
- Aux congés payés prévus par une convention ou accord collectif.

**3 – Le point de départ de la prescription de l’indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l’employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d’exercer effectivement son droit à congés payés.**

Considérant la jurisprudence française constante, les congés payés ayant une nature salariale sont soumis à la prescription triennale applicable aux salaires (Cass., soc., 16 décembre 2015, n°14-15.997).

Le droit au congé annuel payé constituant un principe essentiel du droit social de l’Union (CJUE, 6 novembre 2018, aff. C. C-570/16, Bauer), il a été jugé par la Cour que l’article 7 de la Directive 2003/88/CE et l’article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux s’opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d’une période de référence est prescrit à l’issue d’un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l’année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l’employeur n’a pas effectivement mis le travailleur en mesure d’exercer ce droit.

**La Cour adopte ainsi la position selon laquelle le point de départ de la prescription de l’indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l’employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d’exercer effectivement son droit à congés payés.** En cas de contestation, l’employeur doit être en mesure de justifier avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d’assurer au salarié la possibilité d’exercer effectivement son droit à congé (Cass., soc., 21 septembre 2017, n°16-18.898).