

## Arrêts de travail et Congés payés (1) : les dispositions du code du travail sont modifiées

La réglementation française en matière de droit à congés payés est enfin conforme au droit européen. Ce fut un parcours de longue haleine depuis la première suggestion de modifier la loi, prônée par la Cour de cassation dans son rapport annuel, dix ans plutôt, à la promulgation et publication de la loi introduisant les nouvelles règles dans le code du travail le 23 avril 2024<sup>1</sup>, au journal officiel.

Avant de présenter le nouveau cadre légal sur l'ouverture du droit à congés payés (II), il nous est apparu opportun de présenter les éléments de contexte dans lequel est intervenue la modification du code du travail (I).

### I- L'Anatomie d'une modification du cadre légal

Pour que la réglementation française soit modifiée, il aura fallu un alignement « des planètes » entre le juge européen, la Cour de cassation, le Conseil constitutionnel et le Conseil d'Etat.

#### 1- Les dispositions du code du travail<sup>2</sup>

##### a) Le droit à congés payés

Le code du travail soumet l'acquisition du droit à congés payés à une obligation de travail effectif.

##### ▲ L'article L. 3141-3 du code du travail :

« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables **par mois de travail effectif** chez le même employeur ».

Ce qui donne droit à un salarié à 30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés (cinquième semaine comprise) sur une année.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie, **le contrat de travail étant suspendu**, il n'acquiert aucun droit à congé pendant cette période de suspension.

▲ Tout arrêt maladie n'a pas forcément d'impact sur le nombre de congés payés acquis. Il faut tenir compte des règles d'équivalence en matière de calcul du droit à congés payés prévues à l'article L. 3141-4 du code du travail.

Selon cet article, un mois de travail effectif équivaut à :

- 4 semaines de travail
- 24 jours de travail en cas de répartition hebdomadaire du travail sur 6 jours (20 jours de travail si l'horaire de travail est réparti sur 5 jours).

Par analogie, la jurisprudence de la Cour de cassation assimile à une année de travail :

- 48 semaines de travail,
- 288 jours de travail, en cas de répartition hebdomadaire du travail sur 6 jours (240 jours de travail en cas de répartition hebdomadaire sur 5 jours).

En fait un salarié qui a été absent un mois au cours de la période d'acquisition des congés payés, pourra bénéficier d'un droit plein à congés payés s'il justifie de 48 semaines de travail (4 semaines x 12 mois)<sup>3</sup> sur ladite période.

Ce sont donc les arrêts de travail dont la durée dépasse les 24 jours (ou 20 jours en cas de jours ouvrés) sur une période d'un an qui ont un impact direct sur le droit à congé des salariés.

##### b) Les périodes assimilées à du temps de travail pour le calcul du droit à congés

Le code du travail assimile certaines « absences » à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés dont le 5° de l'article L. 3141-5 en matière d'arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou pour maladie professionnelle.

<sup>1</sup> 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)

<sup>2</sup> Dispositions du code du travail « applicables » avant la Loi n°2024-364 du 22 avril 2024.

<sup>3</sup> Soc 9 janv. 1987 n°58-43.471

L'article L. 3141-5-5° assimile à du temps de travail effectif « les périodes dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ».

## 2- Le droit européen

### a) Les textes

Deux textes européens déterminent le cadre juridique du droit à congés payés :

- **L'article 7 § 1 de la Directive 2003/88/CE** du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé **d'au moins quatre semaines**, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ».

- **L'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** :

« 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** ».

Il faut souligner que lors de l'adoption de la Directive 2003/88/CE, la réglementation française s'inscrivait bien dans le cadre légal de l'article 7 de cette directive.

### b) La jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE)

C'est l'évolution de la jurisprudence de la CJUE<sup>4</sup> qui a entraîné l'inadéquation des dispositions du code du travail à la directive 2003/88/CE.

Quand la CJUE intervient en matière de temps de travail, elle met de plus en plus en avant les notions de « de santé » et de « sécurité » des travailleurs. Pour la CJUE, la finalité du droit à congé est de permettre au salarié de **se reposer et de disposer d'une période de détente** et de temps de loisirs. Ce qui l'amènera à déclarer non conforme à l'article 7§1 de la Directive, **toute réglementation nationale soumettant à une obligation de travail effectif l'acquisition de congés payés**. D'ailleurs certains arrêts rendus par la CJUE ont concerné le droit français.

L'arrêt du 6 novembre 2018<sup>5</sup> marque un tournant. Avec cet arrêt, La CJUE juge que :

1 - « en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux, **la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée** ».

2 - « **cette obligation s'impose à la juridiction nationale** en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique ; **en vertu de la seconde disposition lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier** ».

C'est cet arrêt du 6 novembre 2018 qui ouvre la porte aux arrêts du 13 septembre 2023.

## 3- les arrêts du 13 septembre 2023<sup>6</sup>

Par une série d'arrêts rendue le 13 septembre 2023<sup>7</sup>, la Cour de cassation écarte l'application d'une partie des dispositions du code du travail sur les congés payés comme l'y invitait la CJUE. Elle les déclare contraires au droit de l'Union

<sup>4</sup> Les interprétations données par la CJUE sur les textes européens s'imposent aux Etats membres. D'ailleurs ces interprétations sont intégrées automatiquement lors des refontes des textes européens (Directives, règlements communautaires).

<sup>5</sup> Arrêts Bauer et Willmorth – C-569/16 et 570/16

<sup>6</sup> Avant cette série d'arrêt, un arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles juge que le fait d'avoir imparfaitement transposé la directive engage la responsabilité du gouvernement. Elle a donc reconnu l'existence d'un préjudice porté à l'intérêt collectif et a condamné l'Etat à verser des dommages et intérêts aux organisations syndicales.

<sup>7</sup> Ces arrêts ont été présentés dans la Veille juridique n°298 (accessible sur le site internet de la FGTE)

- Arrêts n°22-17.340, 22-17.341 et 22-17-342 (Société Transdev) : acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie

- Arrêt n°22-17.638 (Transport Daniel Meyer) : acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail à la suite d'un accident du travail

européenne et fait droit aux demandes des salariés en leur accordant des congés payés acquis pendant leurs périodes de suspension du contrat de travail pour maladie.

La Cour de cassation vise l'ensemble des congés payés en se référant aux articles L. 3141-3, L. 3141-5 et L. 3141-9 du code du travail, non seulement **la cinquième semaine** mais aussi **les congés conventionnels** (prévus par accord de branche ou accords collectifs d'entreprise).

Selon la Cour de cassation, pendant sa suspension du contrat de travail, quelle que soit l'origine de sa maladie ou accident, **le salarié continue d'acquérir l'ensemble de ses droits à congés payés.**

#### 4- la saisine du Conseil constitutionnel<sup>8</sup>

Le Conseil constitutionnel est saisi de deux questions prioritaires de constitutionnalité par la Cour de cassation, le 15 novembre 2023<sup>9</sup>.

▲ La première question s'inscrit en droite ligne des arrêts du 13 septembre 2023 : le fait de soumettre l'acquisition des congés payés à une obligation de travail porte-t-il atteinte au droit à la santé et au repos des salariés ?

Le Conseil constitutionnel considère que les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail ne méconnaissent pas le droit au repos qui est garanti par la Constitution.

▲ La deuxième question met en cause la rupture de l'égalité de traitement que génère l'article L. 3141-5, 5° du code du travail, entre un salarié arrêté pour maladie (voire longue maladie) et une personne arrêtée en raison d'un accident de travail (ou maladie professionnelle) qui sur une période d'un an continue d'acquérir des congés payés.

Non répond le Conseil constitutionnel.

« Selon l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse [...] Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ».

Le Conseil constitutionnel décide, dans son article 1, que « l'article L. 3141-5 du code du travail est conforme à la Constitution ».

#### 5 L'avis du Conseil d'Etat du 11 mars 2024<sup>10</sup>

La dernière étape, dans le processus de modification de la législation, est l'intervention du Conseil d'Etat dans son rôle de consultation et non de contentieux. Il est saisi d'une demande d'avis par le gouvernement sur la proposition d'amendement que ce dernier a l'intention de faire passer pour mettre en conformité les dispositions du code du travail en matière de congés payés et arrêt de travail avec le droit européen.

La série de questions posée au Conseil d'Etat laisse entrevoir quel sera le contour de la réforme proposée. Le Conseil d'Etat valide la teneur de l'amendement.

Le gouvernement souhaitait faire adopter une disposition ou une loi de « validation » de la situation antérieure à la parution des arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 rendant impossible toute réclamation des salariés. Le Conseil d'Etat a alerté le gouvernement sur l'illégalité possible d'une disposition ou loi de validation. Une loi de validation faisant obstacle à l'application des arrêts du 13 septembre 2023 serait contraire au droit de l'Union européenne et, en particulier, à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux. En revanche le Conseil d'Etat suggère d'inscrire dans la loi **un délai de forclusion** encadrant la période au cours de laquelle l'action en réclamation des salariés serait recevable.

L'amendement est intégré au projet de loi de transposition du droit européen qui était en cours d'adoption à l'Assemblée nationale en première lecture. Il a été voté sans aucune modification par le parlement (Voir deuxième partie).

---

- Arrêts n°s22-10.529 et 22-11.106 (Institut national des formations notariales) : point de départ du délai de report des salariés acquis et non pris avant la période de suspension du contrat de travail.

<sup>8</sup> Décision QPC n°2023-1079 du 8 février 2024

<sup>9</sup> Soc 15 novembre 2023 n°23-14.806

<sup>10</sup> CE Avis du 11 mars 2024 n°408112

## II – Le nouveau contour du droit à congés payés

Le Titre V<sup>11</sup> de la loi transposant diverses dispositions de droit européen en droit interne, met en conformité les dispositions du code du travail. Les modifications introduites par la loi portent avant tout sur l'ouverture du droit et l'acquisition des congés payés. Une grande partie de la réglementation applicable est inchangée.

### 1- La définition de l'ouverture du droit à congé est précisée

L'article L. 3141-3 du code du travail n'est pas modifié et conserve sa référence à la notion de travail effectif.  
« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur ».

L'adaptation au droit européen se fait par la détermination des périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à du travail effectif pour le calcul du nombre de congés payés.

L'article L. 3141-5 du code du travail **est modifié dans ce sens** :

- La référence à la durée ininterrompue d'un an au 5° de l'article est supprimée :

« ~~les périodes dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle~~ ».

- **Un nouveau cas d'assimilation à du temps de travail effectif est ajouté** :

« les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel ».

### 2- Un droit à congé différent selon l'origine de l'arrêt

Le législateur opte pour l'hypothèse d'un droit à congés payés différencié selon l'origine de l'arrêt de travail.

Le principe reste l'acquisition de 2,5 jours par mois travaillé de congés payés (1,8 jours ouvrés par mois).  
Par dérogation, le nouvel article L. 3141-5-1 fixe la durée du droit à congé **pour un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, à 2 jours ouvrables par mois (1,66 jours ouvrés par mois), soit 24 jours ouvrables sur une année<sup>12</sup>, (20 jours ouvrés par an).**

**Un salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail** ou pour maladie professionnelle (AT-MP), acquiert **2,5 jours ouvrables** de congés par mois, même si son arrêt de travail se prolonge au-delà de 1 an.

### 3- L'instauration d'un délai maximal de report des congés payés de 15 mois (nouveaux articles L. 3141-19-1 à 3 du code du travail)

#### a) **Le report des droits acquis** :

Lorsque les congés acquis antérieurement à la suspension du contrat de travail et qui n'ont pu être utilisés par le salarié pendant la période de prise de congés, il « **bénéficie d'une période de report de quinze mois** afin de pouvoir les utiliser ». Cette période de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise de travail, l'information de la part de l'employeur de ses droits (nouvel article L. 3141-19-1).

#### b) **Hypothèse de « très longs arrêts maladies »** :

La loi aménage le point de départ du délai de report dans les cas de très longs arrêts maladies. Ce sont des arrêts qui couvrent plusieurs périodes d'acquisition des droits à congés.

Le délai des 15 mois débutera à **l'expiration de la période d'acquisition des droits**.

Les droits acquis s'éteindront définitivement au terme de ce délai, même si le salarié est toujours absent et que l'employeur n'a pu informer le salarié de ses droits acquis en raison de la suspension du contrat de travail (article L. 3141-19-2).

c) Il est possible de négocier par accord d'entreprise **un délai de report supérieur**, et uniquement supérieur, à 15 mois.

<sup>11</sup> Titre V- Dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière sociale et de droit de la santé.

<sup>12</sup> Dans le code du travail le droit à congé est exprimé en jours ouvrables.

#### 4- Une nouvelle obligation d'information pour l'employeur

Au terme de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, **dans le mois qui suit la reprise du travail**, les informations suivantes : le nombre de congés dont dispose le salarié ainsi que la date jusqu'à laquelle il peut prendre ses jours de congés. Cette information ne concerne pas uniquement « les très longs arrêts maladie » mais tout arrêt de travail, quelle que soit sa durée.

#### 5- Indemnité de congés payés

Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés sont adaptées afin de tenir compte de l'acquisition des droits à congés payés pendant les arrêts de travail pour maladie non professionnelle.

Les périodes pendant lesquelles le salarié a été en arrêt pour accident ou maladie d'origine non professionnelle ne sont prises en compte qu'à hauteur de 80 % pour la détermination de la rémunération brute servant au calcul de l'indemnité de congés payés selon la règle du dixième.

#### 6- Application rétroactive de ces nouvelles règles

La loi règle aussi la question de l'application rétroactive du nouveau droit à congés payés. Le point de départ de cette rétroactivité est fixé au 1<sup>er</sup> décembre 2009.<sup>13</sup>

Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur, les demandes des salariés pourront concerner les arrêts de travail intervenus sur la **période courant du 1<sup>er</sup> décembre 2009 au 23 avril 2024, date d'entrée en vigueur de la loi n°2024-364.**

Le législateur limite les effets de l'application rétroactive de la loi sur deux points :

- **il ne prévoit pas de rétroactivité pour la mesure supprimant la limite d'un an pour l'acquisition des congés payés** durant un arrêt de travail pour accident du travail et pour maladie professionnelle.
- en ce qui concerne les congés payés supplémentaires acquis par un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle : après la prise en compte des jours déjà acquis, le salarié ne pourra acquérir de nouveaux jours au-delà de 24 jours.

#### 7- Un délai de forclusion de deux ans pour l'action en justice de réclamation des congés payés

Il faut distinguer deux situations :

a) Le salarié est présent dans l'entreprise.

**Le salarié, présent dans l'entreprise, aura deux ans à compter du 23 avril 2024** pour réclamer les congés payés acquis au titre des périodes antérieures.

Le délai de forclusion de deux ans obéit à l'objectif d'atténuer les impacts de la nouvelle réglementation, pour l'entreprise, en limitant la période de réclamation ouverte aux salariés.

b) Le salarié n'est plus dans l'entreprise :

**Rien n'est prévu dans la loi pour les salariés ayant quitté l'entreprise. L'action du salarié s'inscrit par conséquent dans le cadre de la prescription triennale** applicable aux actions en paiement d'indemnités compensatrices de congés payés.

Ce qui implique que le salarié ayant quitté l'entreprise **depuis plus de trois ans, ne pourra faire aucune réclamation sur la période antérieure.** Mais il faut aussi tenir compte du dernier alinéa de l'article L. 3245-1 du code du travail : « la demande peut porter[...] lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ». Le salarié pourra remonter sur trois ans dans sa réclamation.

Le 10 juin 2024

Isabelle Le Goff

<sup>13</sup> Pourquoi le 1<sup>er</sup> décembre 2009

Le gouvernement français avait jusqu'au 1<sup>er</sup> décembre 2009 pour transposer la Directive n°2003/88/CE. Une fois le délai de transposition expiré, la directive devient opposable aux particuliers et pas uniquement aux Etats membres.

C'est pour cette raison que le Conseil d'Etat fait remonter cette ouverture du droit à congés payés pour les salariés en arrêt maladie, au 1<sup>er</sup> décembre 2009.