



LETTRE D'INFO A DESTINATION DE VOS CLIENTS

Chères clientes, chers clients,

Se conformant à la réglementation européenne, la Cour de cassation décide d'écarter partiellement les dispositions des articles L 3141-3 et L 3141-5 du Code du travail et juge désormais que le salarié malade acquiert des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle et pour accident du travail au-delà d'un an.

❖ Pour rappel :

Le code du travail prévoit que l'acquisition des congés dépend du temps de travail effectif d'un salarié. Il assimile quelques absences à du temps de travail effectif (par exemple : l'accident de travail de moins d'un an).

Toutefois, ces dispositions ne sont pas conformes avec le droit européen.

❖ Qu'est ce qui change ?

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a prononcé des arrêts afin de mettre en conformité le droit français avec le droit européen.

Dorénavant, les arrêts maladie non professionnelle ouvre droit à l'acquisition de congés payés.

Il n'y a plus la limite d'un an pour les arrêts d'accident de travail ou maladie professionnelle.

Le droit européen consacre un droit annuel à congés payés de 4 semaines.

La Cour de cassation précise que le principe de non-discrimination au regard de l'état de santé conduit à appliquer ce revirement aux 5 semaines légales de congés payés et aux congés conventionnels.

❖ Quelles conséquences pour les employeurs ?

Sur la période d'acquisition en cours, le revirement de jurisprudence conduit à tenir compte des absences pour maladie pour calculer le nombre de jours de congés payés en cours d'acquisition.

Sur les périodes de référence antérieures, les entreprises doivent se poser la question d'une régularisation, qui aboutirait à l'octroi de jours de congés payés acquis.

Concrètement, un salarié en arrêt maladie simple pendant 1,5 ans aurait acquis 45 jours de congés payés sur cette période (18 mois x 2,5) qu'il devrait prendre, à l'issue de son arrêt. L'employeur ne peut lui opposer la clôture de la période de prise des congés applicable dans l'entreprise car il doit bénéficier d'un droit au report.

Le report du congé acquis non pris doit être effectif. Ce dernier ne peut pas être remplacé par une compensation financière.

Votre expert-comptable est là pour vous renseigner, n'hésitez pas à le contacter !

