



Pause Sociale

Congés payés et arrêt maladie : tout savoir sur le revirement de jurisprudence

Chaque année, tout salarié a droit à **des jours de congés payés** à la charge de son employeur. Ce droit est ouvert quel que soit son emploi, sa catégorie professionnelle, sa qualification, la nature de sa rémunération ou ses horaires de travail.

Dans plusieurs arrêts importants du 13 septembre 2023, **la Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congés payés** : les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, d'origine professionnelle ou non, acquièrent désormais des congés payés pendant toute leur période d'absence.

Quelles sont les règles du droit français concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie ?

Pour rappel, selon le code du travail, **tout salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés** (ou 2.08 jours ouvrés) par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence de calcul des congés. Cette période de référence est fixée du **1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**.

CONGÉ PAYÉ ET MALADIE NON PROFESSIONNELLE

Le droit français conditionne l'acquisition des congés payés à **l'accomplissement d'un travail effectif**. Ainsi, selon le code du travail et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salarié atteint **d'une maladie non professionnelle** n'acquiert pas de jours de congés payés pendant le temps de son arrêt de travail.

CONGÉS PAYÉS, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Le code du travail précise par ailleurs que le salarié en arrêt **pour maladie professionnelle ou accident du travail** acquiert des congés payés **dans la limite ininterrompue d'un an**. Au-delà d'un an, le salarié arrêté n'acquiert plus aucun droit à congés payés.



En quoi consistent les règles du droit européen ?

Contrairement au droit français, pour le droit européen, lorsqu'un salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, son absence ne doit pas avoir d'impact **sur le calcul de ses droits aux congés payés**.

Le droit européen n'opère aucune **distinction entre les salariés absents pour maladie ou accident pendant la période de référence** et ceux ayant effectivement travaillé pendant la période d'acquisition des congés.



Que stipulent les arrêts du 13 septembre ?

Par un **revirement de jurisprudence**, la Cour de cassation écarte les dispositions du droit français pour se mettre en conformité avec le droit européen. Ainsi, elle précise que **les salariés en arrêt de travail pour maladie acquièrent désormais des congés payés pendant toute la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler**.

De même, elle précise que **l'acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail ne peut être limitée à une durée d'un an**.

En résumé, **les salariés ont droit à des congés payés sur toute leur période d'absence pour maladie ou accident**, d'origine professionnelle ou non, quelle que soit leur durée.



Le cas du congé parental : Opérant là encore un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation précise également que le salarié qui s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de **son congé parental** doit bénéficier **d'un report de ses congés payés acquis à la date de début du congé parental** après son retour dans l'entreprise.

Quelles sont les conséquences de ces décisions pour votre entreprise ?

S'agissant de **la période d'acquisition en cours**, c'est-à-dire celle qui a débuté **le 1^{er} juin 2023**, 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. Par conséquent, il est donc nécessaire de **mettre à jour les compteurs de vos salariés**.

Ainsi, **un salarié absent pour maladie du 1^{er} juillet au 30 septembre 2023** aura acquis 10 jours ouvrables de congés payés (ou 8.32 jours ouvrés), au même titre qu'un salarié présent pendant toute cette période.

Les décisions de la Cour de cassation ayant **un effet rétroactif** concernant les périodes de référence antérieures, chaque employeur doit s'interroger sur la manière de **régulariser les congés payés acquis par ses salariés**.

Votre équipe implid est à vos côtés

Nos experts en gestion administrative du personnel sont à vos côtés pour sécuriser votre mise en conformité suite aux décisions de la Cour de cassation concernant l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt de travail.