




Congés payés et maladie : rétroactivité ou non ?




Bonjour Chris ! Tout le monde en parle mais personne ne sait exactement ce qu'il en est depuis l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre qui dit qu'un salarié en arrêt maladie continue d'acquérir des droits à congés payés.




Bonjour Tom. Tu as raison, on assiste à une belle cacophonie !
Je vais essayer d'être concrète. Jusqu'au 13 septembre 2023, seule la responsabilité de l'Etat pour défaut de transposition de la directive européenne pouvait être recherchée. Les employeurs appliquaient simplement le Code du travail qui dit encore aujourd'hui que la maladie n'est pas un temps pris en compte pour l'acquisition des congés payés. Ils n'étaient pas préoccupés par cette question en somme.




Chris, tu avais cité la condamnation de l'Etat en 2016 par le tribunal administratif de Clermont-Ferrand pour les CP de 5 mois d'absence maladie d'un salarié. La Cour d'Appel de Paris a pris en compte l'arrêt du 13 septembre depuis.



Tom, il n'est pas évident de dire que ces arrêts sont une suite de l'arrêt de la Cour de Cassation car les contentieux étaient engagés avant le 13 septembre. D'ailleurs, des conseils de prud'hommes ou des cours d'appel ont pu déjà sanctionner des directions sur le fondement de la directive mais ces décisions étaient jusque-là « cassées » par la Haute Cour : c'est cela qui change depuis le 13 septembre.




Cela veut donc dire qu'il faut appliquer une rétroactivité sur les arrêts maladie passés ?




C'est un revirement de jurisprudence et contrairement aux lois, les jurisprudences sont effectivement rétroactives si bien que les salariés peuvent engager des contentieux pour des rappels de CP liés à des arrêts maladie. La Cour de Cassation a revu sa position le 13 septembre dernier en donnant un effet direct à la directive, puisque le salarié malade continue d'acquérir des congés payés.


L'arrêt ne dit rien d'une possible de rétroactivité et n'évoque pas plus de limite à cette acquisition. Ici les salariés ont engagé une action pour obtenir cette rétroactivité.




Chris, ne me dis pas que chaque employeur fera comme il le veut ! Comment cela se passe-t-il pour les salariés arrêtés avant le 13 septembre ?



En résumé, Tom, tu peux dire à ces collègues toujours en poste qu'ils sont en droit de réclamer un rappel sur les trois dernières années pour les congés payés qui n'ont pas été comptabilisés. Il leur faudra engager une action contentieuse si l'employeur ne rectifie pas spontanément et résiste. Demande à ton CSE de mettre le point à l'ordre du jour pour que les salariés sachent à quoi s'en tenir.



Ce n'est pas automatique depuis le 13 septembre ?



Pas encore ! Le salarié peut réclamer et obtenir gain de cause devant le conseil de prud'hommes mais le Ministère du travail n'a pas encore réagi avec un projet de loi. Le Medef évoque un surcoût de 2 milliards par an pour les entreprises et la CPME a lancé une pétition. Le lobbying pour contenir les effets de cette décision est actif. On peut le comprendre car ce n'est pas neutre même si ce chiffre est possiblement surévalué.



Chris, en clair les CP seront crédités pour les maladies à compter du 13 septembre et pour les arrêts antérieurs, il faut les réclamer. Je peux remonter jusqu'à quand ?

Un rappel sur les trois dernières années sera accordé par les juges pour les salariés encore en poste. Quant à ceux qui ont quitté l'entreprise depuis plus de 6 mois, ce ne sera possible que pour ceux qui auront contesté leur solde de tout compte. Quant à t'assurer que tous les employeurs vont créditer les CP à compter du 13 septembre, je ne peux pas te le garantir. Des entreprises peuvent être tentées de continuer à appliquer strictement le Code du travail tant qu'aucune loi ne vienne le modifier.



Chris, certains me disent qu'on peut les demander au-delà des 3 ans (durée de prescription en matière de salaire).

Une loi viendra encadrer la rétroactivité, tout comme la quotité de jours de congés payés que l'employeur devra octroyer pour les périodes d'absence maladie. Il est exact que le point de départ de la prescription est à compter du jour où le salarié a eu connaissance de la situation qui lui permet de l'exercer. Autrement dit, des juristes nous disent qu'il serait possible puisque l'information est récente, de remonter au-delà de 3 ans et jusqu'à l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne : c'est-à-dire le 1er décembre 2009 !



Cela peut faire une sacrée somme !

Tu as raison Tom. Employeurs comme salariés se focalisent sur le coût pour les uns et le montant à récupérer pour les autres. J'aimerais attirer ton attention sur la raison d'être des congés payés qui sont des droits au repos. La jurisprudence s'aligne enfin sur le droit européen. Un salarié en bonne santé comme un salarié malade a un droit au repos dont il ne peut être privé. La bonne formule est donc d'obtenir et prendre ses congés « au bon moment » plutôt que de les monétiser.



Tu me dis qu'après l'heure ce n'est plus l'heure ?

Pas tout à fait et la loi ne se fait pas sur une maxime. Rappelle-toi que la directive de 2003 fixe à 4 semaines le droit minimum à congés payés. Ce pourrait être une limite retenue par la loi alors que la jurisprudence du 13 septembre parle des congés légaux (5 semaines en France) et conventionnels (6^{ème} semaine, jours d'ancienneté...).

Une seconde limite pourrait être de plafonner l'acquisition de CP : *par exemple 25 jours ouvrés au plus, quel que soit la durée de l'absence*. Par ailleurs la Cour de Justice de l'Union Européenne vient de déclarer ce 9 novembre que les États membres peuvent prévoir une limitation du droit au report des congés payés dans la limite de 15 mois pour les arrêts maladie de longue durée. Nous devrions en savoir plus dans les prochaines semaines.



Merci Chris et à bientôt pour un prochain flash « CP et maladie acte III ».