



Comprendre la « saga » du droit aux congés payés en arrêt de travail

Les étapes d'un combat syndical...

D'après la directive européenne et la Charte sociale des droits fondamentaux, en application depuis 2009, les salariés doivent avoir droit aux congés payés en arrêt de travail. La raison est simple : en arrêt de travail, on ne se repose pas !

La France a refusé de transposer la directive, ce qu'elle devait pourtant faire. Jusqu'à aujourd'hui, et en contradiction avec le droit européen, la loi française ne prévoyait l'acquisition de congés payés que pour les arrêts d'origine professionnelle (AT/MP).

Un combat, mené notamment par la CGT, a permis de gagner l'application du droit de l'Union européenne selon lequel le salarié acquiert des congés payés pour tout arrêt maladie. C'est une victoire syndicale !

Mais cette question a été fortement contestée par le patronat, suivi d'un lobbying intense auprès du Gouvernement. Tout cela faisant qu'il n'a pas toujours été facile de se retrouver... On fait le point.

1) L'acquisition des congés payés en arrêt maladie pour origine non professionnelle a été reconnue par la **Cour de cassation** en septembre 2023. La décision s'imposait dès lors que les juges nationaux ont l'obligation de faire appliquer le droit de l'Union européenne, quitte à écarter si besoin les dispositions légales contraires.

Comme toute jurisprudence, la jurisprudence de 2023 est **rétroactive**, c'est-à-dire qu'elle vaut pour l'avenir comme pour le passé.

Ainsi, depuis septembre 2023, les salarié-es sont effectivement en droit de demander la régularisation de leurs congés payés pour le passé, et d'en bénéficier pour l'avenir.

2) Sur un autre terrain, une décision du **Conseil Constitutionnel** est venue semer le trouble en jugeant que la loi était conforme au droit constitutionnel aux congés payés (prévu par le préambule de la Constitution de 1946). Critiquable sur le fond, la décision est surtout hors sujet concernant la question du respect du droit de l'Union européenne.

La non-conformité de la loi au droit de l'Union européenne suffit à imposer aux juges nationaux d'appliquer le droit de l'Union européenne (comme l'attestent les multiples décisions des juges du fond depuis, prud'hommes comme cours d'appel).

3) Pourtant, trop de **directions d'entreprise ont refusé d'appliquer la jurisprudence et le droit**, prétextant à chaque fois l'attente d'une réaction extérieure (du Ministère du travail, du Conseil Constitutionnel...).

Bien qu'il n'y avait pas besoin d'attendre quoi que ce soit pour faire valoir la régularisation de son droit à congés payés acquis pendant ses arrêts maladie, les plaintes patronales ont toutefois été étendues.

Le Gouvernement qui a fini par prendre une loi, entrée en vigueur le 24 avril 2024.

4) Le Gouvernement s'est fait aider par le **Conseil d'État** dont il a demandé l'avis pour faire son projet de loi. Bien obligé d'appliquer la directive européenne, l'objectif a été alors d'user de toutes les marges de manœuvre laissées par la directive et d'opter pour une mise en conformité minimale...

...vers une modification de la loi en demi-teinte

Une modification législative est bien sûr salubre. Cependant, **la nouvelle loi (Loi du 22 avril 2024) se limite à une mise en conformité au droit de l'Union européenne minimale :**

- Elle limite le droit aux congés payés en arrêt de travail (pour origine non professionnelle) **aux seules 4 semaines de congés payés garanties par l'UE**, là où le droit français prévoit pourtant 5 semaines... Résultat : la loi perpétue une inégalité de traitement injustifiée en fonction de l'origine de l'arrêt de travail.
- Elle vient par ailleurs, **pour l'avenir, créer un cadre assez restreint** pour bénéficier effectivement de ses droits à congés payés acquis en arrêt de travail.

La loi d'avril 2024 constitue néanmoins le nouveau cadre pour faire valoir son droit à congés payés en arrêt de travail, pour le passé comme pour l'avenir. Dont il s'agit donc de connaître le contenu :

L'acquisition de jours de congés payés en arrêt de travail

En arrêt de travail pour origine non professionnelle, le salarié acquiert désormais des congés payés (article L. 3141-5 du code du travail) : 2 jours de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours par an (article L. 3141-5-1 du code du travail).

Contrairement à lorsqu'il travaille ou qu'il est en arrêt de travail d'origine professionnelle (accident du travail et maladie professionnelle), et que le salarié acquiert 2,5 jours par mois, soit 30 jours (ouvrés) par an.

Pour le passé (pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle) :

Le droit aux congés payés dus pour les années précédentes ne donne pas lieu à la prise de congés payés mais à une **"indemnité compensatrice de congés payés"**.

La loi précise que ces règles s'appliquent en remontant jusqu'à ... 2009 ! (date du Traité de Lisbonne, qui rend réellement obligatoire la Charte des droits fondamentaux de l'UE) (article 37, II de la loi).

Le salarié a **2 ans à partir de la loi pour faire sa demande de régularisation** (c'est ce qu'on appelle le « délai de forclusion »).

Pour les salarié.es ayant quitté l'entreprise, la prescription de 3 ans s'applique à compter de la rupture du contrat de travail. Donc, tous ceux dont le contrat est rompu depuis avril 2021 ne peuvent plus faire valoir leurs droits.



Des directions pourraient d'être tentées de chercher à réduire cette rétroactivité ! Notre position ici est de faire appliquer... la loi, et donc de réclamer ses droits pour tous les arrêts de travail depuis 2009. **En cas de refus d'employeurs de remonter jusqu'à 2009, merci de prévenir la Fédération.**

Pour l'avenir (pour les arrêts de travail quelle qu'en soit l'origine) :

Lorsque le salarié retourne en entreprise, **la direction doit l'informer, dans le mois**, du nombre de congés acquis en arrêt et de la date limite pour les utiliser (article L. 3141-19-3).

Pour les congés acquis avant l'arrêt de travail, le salarié bénéficie d'un report de 15 mois pour poser ses congés payés (article L. 3141-19-1), délai qui part à partir de l'information par l'employeur de ses droits.

Pour les congés acquis pendant l'arrêt, le salarié pourra poser ses congés :

- dans la période normale de prise de congés si l'arrêt est inférieur à 1 an ;
- si l'arrêt est supérieur à 1 an, dans un délai de 15 mois à partir de la fin de l'année d'acquisition des congés (article L. 3141-19-2).



Au-delà de ces 15 mois, **les congés payés qui n'auront pas été posés seront en principe perdus...**

Le délai de 15 mois peut être allongé par accord collectif (article L. 3141-21-1).