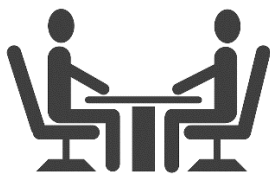




23/10/2023



## ► **CONGÉS PAYÉS** : Les nouvelles règles applicables

### > **Acquisition des congés payés durant un arrêt maladie et durant un accident du travail**

En se conformant à la réglementation européenne, les derniers arrêts rendus par la Cour de cassation modifient les règles applicables en matière de congés payés.

En effet, sauf dispositions législatives françaises futures à venir, les salariés en arrêt maladie (professionnelle ou non professionnelle) ou en accident du travail acquièrent des congés payés de la même manière que s'ils avaient travaillé.




**En conséquence, le salarié malade acquiert des congés payés durant sa période de maladie professionnelle ou non professionnelle ou d'accident du travail.**



## > Un bouleversement majeur au sein des entreprises

La Cour de cassation faisant prévaloir le Droit européen contraire au Droit français l'emporte :

- ⇒ Les salariés acquièrent désormais des congés de 2,5 jours ouvrables par mois pendant leur arrêt maladie.
- ⇒ L'acquisition des congés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle n'est plus limitée à un an.
- ⇒ La demande de congé ou d'indemnité n'est pas prescrite tant que le salarié n'a pas été en mesure de prendre ses congés.
- ⇒ Selon la Cour de cassation le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris, il ne commence toutefois pas à courir tant que l'employeur n'a pas accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

⇒  **Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.**

- ⇒ **Les salariés pourront réclamer auprès de leur employeur la régularisation de leurs droits à congés payés** dont ils ont été privés en raison d'arrêt de travail pour maladie. N'ayant jusqu'ici pas été en mesure de bénéficier effectivement des congés auxquels ils auraient dû avoir droit, le délai de prescription ne devrait pas avoir commencé à courir. **L'ampleur de ces régularisations pourrait donc être conséquente.**

## > Prescription

Le paiement des indemnités de congés payés est soumis à la prescription triennale.

Durée de la prescription		
<p><b>Si contrat rompu</b></p> <p>Action en paiement de l'indemnité de CP prescrite par trois ans (C. trav., art. L 3245-1)</p> <p><b>Si contrat en cours</b></p> <p>Action en exercice du droit à CP prescrite par 2 ans (C. trav., art. L. 1471-1)</p>	<p><b>Point de départ</b></p> <p>Expiration de la période de prise des congés</p> <p>Si employeur justifie avoir accompli les diligences afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sanction de l'employeur défaillant : pas de perte du droit aux congés à la fin de la période de référence</li> <li>• Salarié n'a pas à prouver avoir été empêché de prendre ses congés du fait de l'employeur</li> </ul> <p>Notion de diligence</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de fermeture de l'entreprise               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Information sur la période de fermeture</li> </ul> </li> <li>• En cas de procédure de gré à gré               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employeur incite salarié à prendre ses congés et rappel que congés perdus à la fin de la période</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Absence de diligence</b></p> <p>Prescription n'a pas commencé à courir</p> <p>Droit de demander une indemnité de congés payés dans la limite de 20 ans (C. civ., art. 2232)</p> <p>Si action après rupture du contrat, délai de forclusion de 3 ans applicable</p>

## > Préconisation

Salariés dont le contrat est en cours	Salariés dont le contrat est rompu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Audit des droits à CP des salariés sur les 2 dernières périodes d'acquisition</li> <li>• Mise en demeure de prendre les CP</li> <li>• En informant que les CP seront perdus à la fin de la période de prescription de deux ans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque prud'homal pour les contrats rompus dans les 3 dernières années               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans la période, écarter les salariés licenciés avec conclusion d'une transaction</li> </ul> </li> <li>• Audit des congés non pris mais acquis au titre des périodes de suspension du contrat sur une période de 20 ans</li> </ul>

