

SPÉCIAL CONGÉS PAYÉS

De nombreuses questions pratiques se posent en matière de congés payés. Cette année 2024 est marquée, d'ailleurs, par l'évolution des règles régissant le droit à congés payés pour le salarié qui a été ou qui est en arrêt de travail pour maladie ou accident.

Cet article fait un tour d'horizon des principales dispositions à connaître en la matière et qui concernent l'ensemble des salariés.

En effet, quelle que soit la nature du contrat de travail – *temps plein ou temps partiel, contrat à durée indéterminée ou déterminée* – les salariés ont droit à des congés payés.

Ce droit s'ouvre automatiquement dès l'embauche.

Signalons d'ailleurs que selon les dispositions des articles R1221-34 et R 1221-35 du code du travail, les nouveaux embauchés depuis le 1^{er} novembre 2023 doivent être informés par leurs employeurs sur la durée des congés payés et ce dans le délai d'un mois suivant l'embauche.



QUELLE EST LA DURÉE LÉGALE DES CONGÉS PAYÉS ?

- Tout salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif chez le même employeur.
La durée totale acquise ne peut excéder 30 jours ouvrables sauf dispositions conventionnelles ou usages plus favorables.
- Selon la jurisprudence, le salarié à temps partiel a droit à un congé

dont la durée, qui ne doit pas être réduite à proportion de l'horaire de travail, est égale à celle du congé d'un salarié à temps plein.

- Lorsque le salarié est engagé au cours de la période de référence, l'employeur doit calculer les droits en établissant des équivalences au vu de ces mois incomplets. En vertu de la règle des équivalences, un

mois de travail effectif est équivalent à 4 semaines ou 24 jours de travail ; S'il les a accomplis le salarié a droit à la totalité de ses congés.

- Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier immédiatement supérieur – L 3141-7 du code du travail –.



JOURS OUVRABLES, JOURS OUVRÉS QUELLES DIFFÉRENCES ?

Le code du travail calcule les congés payés en jours ouvrables.

Cela correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

Toutefois le calcul des congés en jours ouvrés n'est pas interdit.

Dans ce cas : 6 jours ouvrables = 5 jours ouvrés.

IMPORTANT !

Les salariés peuvent s'opposer au calcul de leurs congés en jours ouvrés uniquement si ce mode de calcul leur est moins favorable que le calcul en jours ouvrables.



En vertu de la règle des équivalences, un mois de travail effectif est équivalent à 4 semaines ou 24 jours de travail



La période légale d'acquisition du droit à congés s'entend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours



SUR QUELLE PÉRIODE CALCULER LE DROIT À CONGÉS ?

Les congés payés s'acquièrent au cours d'une période de référence. Cette période est fixée par un accord d'entreprise ou à défaut par une convention ou un accord de branche.

En l'absence d'accord collectif, la loi prévoit que le point de départ

de la période de congés payés, pour l'acquisition des congés est fixé au 1^{er} juin.

La période de référence s'entend donc du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours – article L 3141-11 du code du travail –.

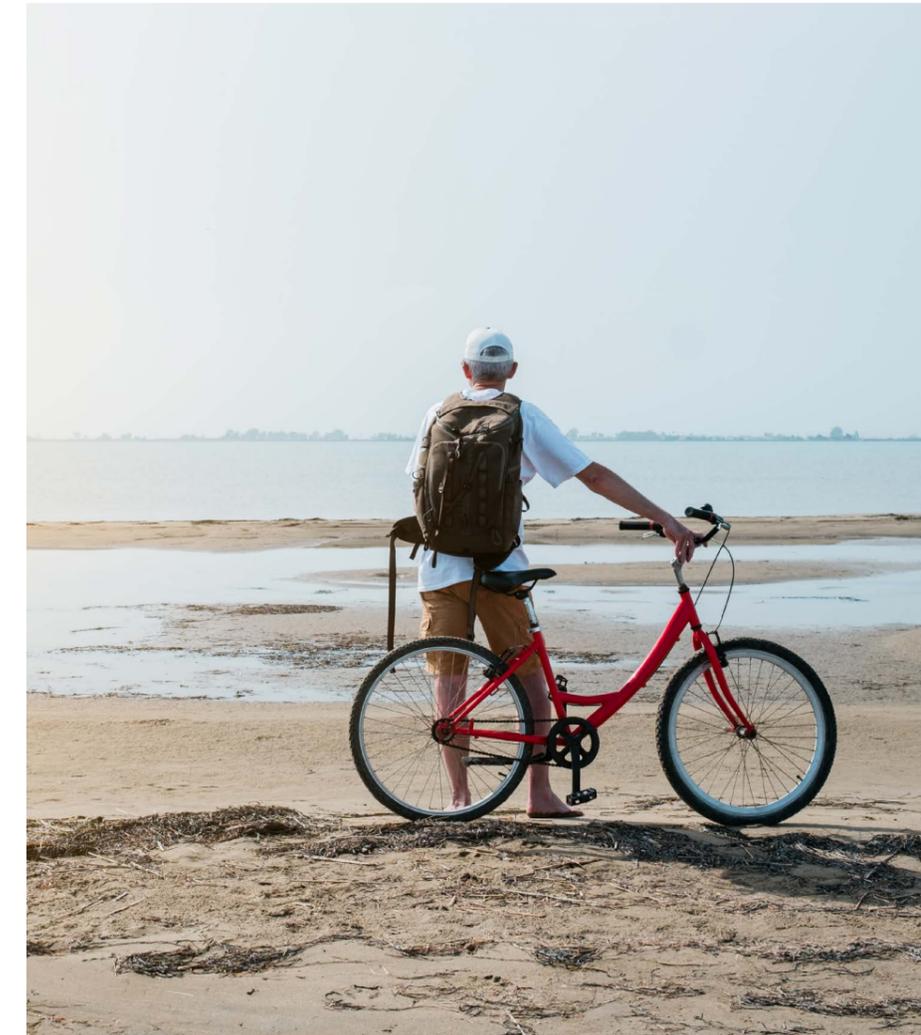
PRISE DE CONGÉS : SUR QUI PÈSE LA CHARGE DE LA PREUVE ?

En cas de litige, c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que le salarié a bénéficié du nombre de jours de congés auxquels il a droit.

QU'EN EST-IL DU DROIT À CONGÉS PAYÉS EN CAS DE PRÉAVIS ?

Lorsque le préavis n'est pas exécuté à la demande de l'employeur, le salarié peut prétendre au bénéfice de l'indemnité compensatrice de congés payés.

À l'inverse, si l'inexécution du préavis s'effectue à la demande du salarié, le salarié n'a pas droit à congés payés sur cette période.



QU'EN EST-IL DES JOURS SUPPLÉMENTAIRES POUR FRACTIONNEMENT ?

Selon le code du travail, au moins 12 jours ouvrables du congé principal doivent être pris en continu entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Au-delà de ces 12 jours, le congé peut être fractionné avec l'accord du salarié, cet accord n'étant toutefois pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Le fractionnement peut alors donner droit, dans certains cas, à des jours de congé supplémentaires.

Sur ce point, l'article L. 3141-23 du code du travail précise que :

- Au-delà du 12^e jour, les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. C'est alors la prise d'une deuxième fraction

de congé hors de cette période qui ouvre droit aux congés de fractionnement ;

- Deux jours ouvrables de congé supplémentaires sont attribués lorsque le nombre de jours pris en dehors de cette période est au moins égal à six ;
- Un seul est attribué lorsque ce nombre est compris entre trois et cinq jours ;
- Aucun jour supplémentaire n'est attribué au salarié s'il a pris moins de 3 jours ouvrables de congé en dehors de cette période ;
- Les jours de congé dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (soit la cinquième semaine de congé).

Ces dispositions sont toutefois supplétives et ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de convention ou d'accord de branche fixant, entre autres, les règles de fractionnement du congé au-delà du 12^e jour (article L. 3141-21).

Il serait donc possible, par accord, de ne prévoir aucun jour supplémentaire en cas de fractionnement ou un nombre supérieur, ou moindre, que celui prévu par le code du travail.

Il est possible, au salarié, de renoncer à ses jours de fractionnement.

ATTENTION !

Il a pu être jugé (cassation sociale 30/09/2014) que la mention sur formulaire de demande de congés de la renonciation aux éventuels jours de fractionnement était valable bien que préédictée par l'employeur. Par contre, les juges ont pu considérer à l'inverse – arrêt du 13/01/2016 – que la renonciation au droit à des congés supplémentaires ne se présume pas, et ce même si l'employeur a fait savoir par note de service que la prise de congés, à l'initiative du salarié, en dehors de la période légale emportait renonciation au bénéfice de ces jours.

Signalons également un arrêt du 05/05/2021 qui a considéré que les salariés ne peuvent par avance, dans le contrat de travail, donner leur accord au fractionnement du congé principal et renoncer à leur droit aux jours de fractionnement.

COMMENT EST FIXÉE LA PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉS ?

La période pendant laquelle les salariés sont autorisés à prendre leurs congés est fixée soit :

- Soit par la convention collective, un accord d'entreprise ;
- Soit, en l'absence de convention ou d'accord, par l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), s'il en existe un dans l'entreprise.

Selon les dispositions de l'article D 3141-5 du code du travail, la période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins **deux mois** avant l'ouverture de cette période.

COMMENT SONT FIXÉES LES DATES DE DÉPART DE CONGÉS ?

La détermination des dates de congés payés incombe à l'employeur du fait de son pouvoir de direction.

Dans les faits, ces dates sont souvent fixées en tenant compte des souhaits des salariés.

Le salarié doit informer l'employeur des dates de congés qu'il souhaite prendre en respectant la procédure en place au sein de son entreprise.

L'employeur peut refuser, pour un motif légitime, d'accorder au salarié les dates de congés souhaitées.

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen,

à chaque salarié un mois avant son départ.

IMPORTANT !

L'employeur doit communiquer à chaque salarié la date des départs en congés. L'employeur ne peut pas changer les dates de congés du salarié après les lui avoir accordées. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, l'employeur peut alors reporter les congés du salarié. L'employeur doit avertir le salarié au moins 1 mois avant le report. L'employeur peut imposer au salarié de prendre des jours de congés en cas de fermeture temporaire de l'entreprise.

COMBIEN DE JOURS DE CONGÉS MAXIMUM PEUT PRENDRE UN SALARIÉ ?

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables au titre du congé principal. Toutefois, l'employeur peut accorder au salarié un congé plus long en raison de l'une des situations suivantes :

- Soit en raison de contraintes géographiques particulières (la famille du salarié habite, par exemple, en outre-mer) ;
- Soit en raison de la présence au sein du foyer du salarié d'une personne handicapée ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.



1

CONGÉS PAYÉS ET MALADIE

Il nous faut nous attarder sur les nouvelles règles d'ores et déjà applicables sur l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie et sur la prise de ces congés.

Ces règles sont issues de l'article 37 de la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'union européenne en matière d'économie, de finances et de transition écologique, de droit pénal de droit social, et en matière agricole dit Ddadue ;

Cette loi a été publiée au JO le 23 avril 2024 et est applicable depuis le 24 avril dernier.

Le contexte dans lequel cette réforme intervient

Avant de s'attarder sur les principales règles à connaître issues de ce texte, rappelons le contexte dans lequel cette réforme est intervenue :

Avant la réforme, notre code du travail précisait que le droit à congés payés du salarié correspond à 2.5 jours ouvrables par mois effectif de travail.

Toutefois le code du travail -article L 3141-3 – prévoyait l'assimilation de

certaines absences à du temps de travail effectif à savoir notamment les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ainsi, avant la réforme la période de suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour origine non professionnelle ne permettait pas au salarié d'acquiescer des congés payés.

En outre les droits à congés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle étaient limités à un an.

Problème : les dispositions du code du travail qui n'assimilaient pas à du travail effectif les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie non professionnelle étaient contraires à la réglementation européenne (*l'article 7 de la directive 2003/88/CE et à la charte des droits fondamentaux de l'UE article 32-2*)

Selon cette réglementation en effet :

- le droit au congé payé annuel constitue un principe essentiel du droit social de l'union ;
- il convient de prendre en compte les périodes de travail effectif MAIS les périodes d'incapacité de travail qui sont imprévisibles et indépendantes de la volonté des travailleurs doivent être prises en compte dans le décompte des jours de congés payés ;



Trois enseignements découlent de ces décisions :

- 1 Les salariés malades ou accidentés ont droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle.
- 2 En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés ne peut pas être limitée à un an.
- 3 La prescription du droit à congés payés ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer son droit en temps utile.

Le Conseil Constitutionnel, saisi par la Cour de cassation de deux questions prioritaires de constitutionnalité, a jugé, le 8 février 2024, que les dispositions du Code du travail en matière d'acquisition de droits à congés payés en cas de maladie du salarié étaient conformes à la Constitution.

Il a reconnu, cependant, que cette conformité à la Constitution des dispositions du Code du travail relatives à l'acquisition de droits à congés payés en cas de maladie du salarié ne remettait pas en cause leur contrariété au droit de l'Union européenne et l'obligation du droit français de se conformer au droit européen.

Le 10 avril 2023, députés et sénateurs ont adopté un projet de loi, l'objectif étant de mettre en conformité notre droit du travail avec la législation européenne.



La loi du 23 avril 2024 met en conformité notre code du travail avec la législation européenne



- La perte du droit au congé payé annuel d'une période de référence ou de report ne peut intervenir qu'à condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile.

En deux mots cela signifie que l'employeur doit prouver qu'il a pris des mesures permettant au salarié de prendre effectivement ses congés payés.

Sur la base de ce constat la Cour de cassation a récemment rendu plusieurs arrêts destinés à mettre en conformité notre droit Français avec le droit Européen.

Ces décisions ont été rendues en septembre 2023.



2

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS ISSUES DE CETTE RÉFORME

- Dans le cadre de la nouvelle réglementation le salarié, en arrêt de travail pour origine non professionnelle, acquiert **2 jours de congé par mois, soit 24 jours par an** maximum

Et 2,5 jours/mois pour **origine professionnelle** d'un arrêt, soit 30 jours/an.

Ainsi, les droits diffèrent selon que la maladie ou l'accident a une origine professionnelle ou non.

- **Autre nouveauté** : la limite d'une durée ininterrompue d'un an de l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle au-delà de laquelle l'absence n'ouvre plus droit à **congés est supprimée**.

- L'indemnité de congés payés tiendra compte de la rémunération perçue à hauteur de 80%

Le texte de loi précise en effet :

« Les périodes assimilées à du temps de travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80% de la rémunération associées à ces périodes »

- L'employeur doit **informer le salarié de ses droits dans le mois** suivant **sa reprise du travail**. Cette information doit se faire par tout moyen y compris par le biais du bulletin de paye.

- Ces congés acquis pendant l'arrêt mais aussi ceux non pris avant l'arrêt maladie sont à prendre dans un délai de **15 mois**. Ce délai peut être augmenté par accord d'entreprise ou de branche.

- Cette information marque le point de départ du délai de 15 mois imparti au salarié pour prendre ses congés.

- La loi a prévu une dérogation à cette règle (*article L. 3141-19-2 du code du travail*) :

« Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident. Dans ce cas, lors de la reprise du travail,

la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

Il faut comprendre de ce texte que le point de départ de la période de 15 mois varie selon la situation. Ce point de départ peut correspondre à la date à laquelle s'achève la période de référence d'acquisition des congés payés si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an.

Qu'en est-il de cette période de référence ?

Il s'agit du 1^{er} juin dans les entreprises qui appliquent la période légale d'acquisition du 1^{er} juin au 31 mai.

Si lors de la reprise du travail (pour les arrêts de longue durée) la période de report n'a pas expiré cette période est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations de son employeur.

- Ces nouvelles règles s'appliquent rétroactivement pour la période courant entre le 1^{er} décembre 2009 et le 24 avril 2024.

Ces règles à priori ne peuvent conduire à ce que le salarié bénéficie de plus de 24 jours ouvrables de congés payés par année d'acquisition des droits à congés après prise en compte des jours déjà acquis sur cette période.

Deux délais selon que le salarié est ou non encore présent dans l'entreprise :

– **si le salarié est présent dans l'entreprise au 24 avril** l'action doit être intentée dans les deux ans à compter du 24 avril soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit

– **si le salarié a quitté l'entreprise avant le 24 avril**, la prescription triennale s'applique

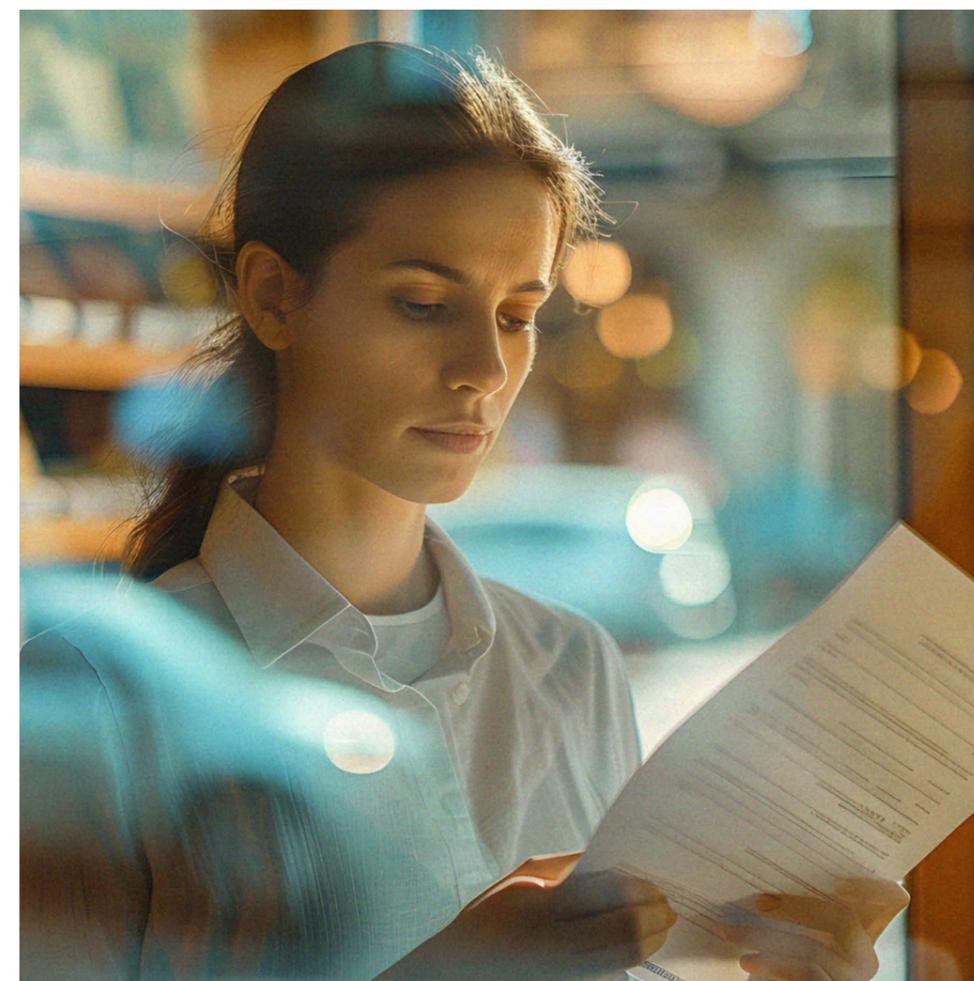
Remarque :

- Très concrètement, les règles de report telles que visées ci-dessous ont été fixées pour éviter le cumul des congés payés même lorsque l'arrêt excède un an.

- Ainsi, la suppression **du délai d'un an** (qui existait auparavant en matière de maladie professionnelle et d'accident du travail) ne veut pas dire qu'il y a cumul des congés payés lorsque l'arrêt de travail est prolongé sur plusieurs années.

- Il est important de préciser que le texte ne vise pas le cas où l'arrêt de travail du salarié prend fin avant l'expiration de la période de congés

- Il existe des règles dites d'équivalences prévues par la loi qui s'appliquent lorsque la période de référence d'acquisition des congés payés n'est pas entièrement travaillée.



Elles résultent de l'article **L 3141-4 du code du travail**.

« Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à **quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail** »

Logiquement, les entreprises devront donc faire, le moment venu, un comparatif entre les deux méthodes pour voir ce qui est plus favorable en cas de maladie non professionnelle.

En effet le salarié ayant droit à 2,5 jours par mois de travail

effectif ou par période de 4 semaines ou par période de 24 jours ouvrables de travail effectif, il faudra comparer si ce décompte n'est pas plus favorable pour le salarié que celui du droit à 2 jours de congé par mois d'absence pour maladie.



Le salarié est informé de ses droits à congés dans le mois suivant sa reprise de travail

