

CONGES PAYES : UNE (R)EVOLUTION

La **Cour de cassation** a rendu en **septembre 2023** plusieurs arrêts écartant les dispositions du Code du travail français non conformes au droit de l'Union européenne.

Il est indispensable que vous preniez connaissance de ces nouveautés pour évaluer la situation de vos salariés concernés et pour éventuellement adapter la gestion des congés payés au sein de votre entreprise.




→ Acquisition des congés payés durant un arrêt maladie et durant l'accident du travail

Même si le Code du travail ne le prévoit pas encore, il est maintenant acté que **le salarié en arrêt maladie acquiert des congés payés.**

Concernant, le salarié en arrêt à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il continue à acquérir des congés payés même au-delà de la limite d'un an.

○ Quels congés payés ?

En l'état de cette nouvelle jurisprudence, le salarié pourrait prétendre à **l'intégralité des droits à congés payés** :

-  5 semaines légales
-  congés payés conventionnels
-  congés payés issus d'accords d'entreprise

○ Et si vous adhérez à une caisse de congés payés ?

A ce jour, il semblerait que la caisse de congés payés du bâtiment ait décidé d'attendre que le législateur français prenne position.

 **Les salariés en arrêt maladie (non professionnel et professionnel) peuvent désormais revendiquer des congés payés de la même manière que les autres salariés.**

→ Congés payés et congé parental d'éducation

La prise d'un congé parental d'éducation (CPE) n'est plus de nature à remettre en cause le **solde de congés payés dont le salarié disposait avant son départ** et qu'il n'a pu apurer à son retour alors que la période de prise était achevée.

*Ces nouvelles règles ne sont pas sans conséquence sur l'organisation et la gestion des congés payés au sein de votre entreprise et peuvent avoir un impact financier non négligeable.
« Contactez votre expert-comptable pour vous accompagner »*

Ainsi, si le salarié se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être **reportés après la date de reprise du travail**.

→ Point de départ et durée du délai de prescription

Le délai de prescription est fixé par le Code du travail à :

- 3 ans en cas de rupture du contrat de travail
- 2 ans en cours d'exécution du contrat

Jusqu'à présent le point de départ de ce délai de prescription était fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

La Cour de cassation précise que ce **délai de prescription ne commence à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé**, à savoir :

- ✚ Affichage de la période de congés payés (au plus tard fin février de chaque année)
- ✚ Affichage de l'ordre des départs en congés (au moins 1 mois avant le départ)
- ✚ Demander au salarié de prendre ses congés, ...

A défaut, le délai de prescription est de 20 ans !

 **En conclusion : le risque s'alourdit si vous n'êtes pas à jour de certaines obligations.**

→ Quelles conséquences législatives possibles ?

Reste à voir **ce que les pouvoirs publics français feront de cet arrêt de Cour de Cassation** :

- de limiter les conséquences de ces jurisprudences aux 4 premières semaines de congés payés garanties par la directive européenne ?
- de limiter dans le temps le report des congés payés ?

Pour l'heure, le **ministère du Travail** a simplement indiqué « prendre acte » des arrêts de la Cour de cassation et analyser « les options possibles ».

*Ces nouvelles règles ne sont pas sans conséquence sur l'organisation et la gestion des congés payés au sein de votre entreprise et peuvent avoir un impact financier non négligeable.
« Contactez votre expert-comptable pour vous accompagner »*

→ Les choix qui s'offrent à vous ?

1^{ère} question à vous poser : Avez-vous effectué toutes les diligences pour permettre à vos salariés d'exercer leur droit à congés payés ?

2^{ème} question à vous poser : que souhaitez-vous faire ?

- 1- Régulariser la **période de référence en cours** :
 - ✓ régulariser le compteur de congés payés pour les salariés en arrêt de travail au cours de la période de référence en cours (2023/2024)
- 2- Régulariser les **périodes de référence antérieures** :
 - ✓ octroi de jours de congés payés pour les salariés en arrêt de travail
 - ✓ définir la période de régularisation (en fonction des délais de prescription)
- 3- Faire un **audit** de la situation de vos salariés pour évaluer le risque potentiel
- 4- **Ne rien faire** et attendre que le législateur français prenne position

En tout état de cause ce risque devrait à notre sens être provisionné comptablement.

 ***Vous nous indiquerez votre position afin de procéder aux éventuels ajustements sur vos bulletins de paie.***

*Ces nouvelles règles ne sont pas sans conséquence sur l'organisation et la gestion des congés payés au sein de votre entreprise et peuvent avoir un impact financier non négligeable.
« Contactez votre expert-comptable pour vous accompagner »*