

Congés payés Arrêts de la Cour de cassation du 13/09/2023

Premiers éléments de conseils opérationnels aux entreprises adhérentes

NOTA : le présent document est destiné à apporter aux entreprises des conseils opérationnels afin de tenir compte des décisions rendues par la Cour de cassation en date du 13/09/2023 ; ce document pourra être complété, notamment à l'occasion de l'intervention du législateur attendue à ce sujet.

Les décisions du 13/09/2023 *

La Cour de cassation juge que :

- le salarié peut prétendre à ses **droits à congés payés sans limite** au titre d'un **arrêt de travail** pour cause de maladie non professionnelle ou d'accident du travail ou maladie professionnelle.
- 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, dès lors que « *l'employeur justifie avoir accompli les diligences lui incombant légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé* ».

*Cass. Soc., 13/09/2023, n° 22-17.340

*Cass. Soc., 13/09/2023, n° 22-17.638

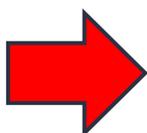
*Cass. Soc., 13/09/2023, n° 22-10.529

Principes à retenir

<p>Portée d'une décision de justice</p>	<p>Les décisions de justice ne s'appliquent pas de plein droit à tous les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aux salariés placés dans la même situation que celle jugée le 13/09/2023 de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande visant à régulariser son droit à congés payés ✓ Aucune obligation pour les entreprises de régulariser spontanément les situations des salariés concernés dont le contrat de travail a été définitivement rompu ou en poste.
<p>Congés payés concernés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégralité des congés payés (y compris 5^{ème} semaine, congés supplémentaires de fractionnement, pour enfant à charge) • Congés payés conventionnels de Branche (congés dits d'ancienneté) et d'entreprise • Congés payés créés par usage d'entreprise
<p>Prescriptions légales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actions relatives aux congés payés : prescription de 2 ans (exécution du contrat de travail) • Actions relatives à l'indemnité de congés payés : 3 ans (prescription en matière salariale)
<p>Prise des congés payés : diligences légales de l'employeur</p>	<p>Application des dispositions légales et conventionnelles en matière d'acquisition et de prise des congés payés (période de congés, consultation du CSE, information des salariés, ordre des départs, date des départs et possibilités de modification, fractionnement des congés payés...)</p>

Conseils opérationnels

<p>Prendre en compte les dispositions légales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Périodes définies à l'article <u>L. 3141-5</u> du Code du travail (CP de l'année précédente, maternité/paternité/accueil de l'enfant, absence liée à accident du travail/maladie professionnelle limitée à 1 an...); ✓ Autres périodes définies par la loi (congrés événements familiaux, certaines formations, absences activité civiques et militaires...)
<p>Prendre en compte les dispositions conventionnelles de Branche*</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés non-cadres (CC Gironde-Landes, clauses particulières - art. 40) : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Assimilation de l'absence pour maladie ou accident à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés pendant le temps de perception des indemnités complémentaires "employeurs" prévues par la Branche. ✓ Pour les salariés ne répondant pas à la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire précitée, les absences pour maladie ou accident sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés, dans la limite d'une durée totale de 2 mois. • Salariés cadres (CCN Ingénieurs et cadres, art. 14) : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Assimilation de la maladie ou de l'accident à du temps de travail effectif, sans condition d'ancienneté, dans la limite d'1 an.



Procéder à un audit des arrêts de travail maladie et accident

Pour les arrêts :

- ✓ Au cours desquels les salariés auraient dû acquérir des CP pour les périodes antérieures à la période d'acquisition en cours
- ✓ Au titre desquels la prescription n'a pas commencé à courir

Conseils opérationnels

**Situation des salariés
dont le contrat de
travail est
définitivement
rompu avant le
13/09/2023**

- **Ne pas procéder à des régularisations spontanées**
- **Examiner au cas par cas les demandes individuelles**
- **En cas de contentieux :**
 - ✓ Invoquer le caractère libératoire du reçu pour solde de tout compte
 - ✓ S'appuyer sur une transaction dûment conclue* :
 - La transaction devra prévoir expressément la renonciation à toutes réclamations de quelque nature que ce soit, notamment en matière d'indemnité compensatrice de congés payés ;
 - L'indemnité transactionnelle ne devra pas être jugée dérisoire.

** Nous contacter : voir dernière page*

Conseils opérationnels

Situation des salariés présents dans l'entreprise après le 13/09/2023

Gestion des périodes d'acquisition des congés payés antérieures à celle en cours

- **Ne pas procéder à des régularisations spontanées**
- **Examiner au cas par cas les demandes individuelles**
- **Entreprise souhaitant régulariser ou concernée par un salarié de retour d'une longue maladie :**
 - ✓ Veiller à mettre en mesure les salariés de prendre leurs congés payés dans le cadre d'une période de report à fixer conventionnellement
 - ✓ Situation à prendre en compte pour les salariés dont le contrat de travail est en cours de rupture (risque (pré-)contentieux, risque de rétractation du salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée...)

Gestion de la période d'acquisition des congés payés en cours (01/05/2023 – 30/04/2024) et des périodes à venir

- **Attendre la fin de la période d'acquisition** (soit le 30/04/2024 ou la date de départ du salarié en cas de rupture du contrat de travail) **pour procéder à la régularisation des droits à congés payés**
- **Vérifier le processus interne de prise des congés payés par rapport aux obligations légales et/ou dispositions conventionnelles :**
 - ✓ Consultation légale du CSE / information des salariés sur la période de prise des CP et l'ordre des départs
 - ✓ Information individuelle des droits à CP restants
 - ✓ S'assurer que les salariés ont bien été mis en mesure de prendre leurs CP...

Conseils opérationnels

Points de vigilance particuliers

Cas des salariés invalides 2^{ème} ou 3^{ème} groupe en arrêt de travail longue durée

- **Organisation d'une visite de reprise** auprès du médecin du travail pour le salarié concerné, sauf à ce qu'il manifeste la volonté de ne pas reprendre son activité professionnelle
- **Le salarié concerné doit continuer à fournir des arrêts de travail** (l'invalidité n'est pas une justification d'absence) ; **à défaut, le salarié ne peut acquérir de congés payés**

Négocier un accord collectif de régularisation

- **Option déconseillée car juridiquement insécurisée**

Provisions exercice 2023

- **Rapprochement conseillé auprès du commissaire aux comptes**
- **Provisionnement établi en fonction du taux d'absentéisme de l'entreprise lié aux arrêts de travail, départs et embauches et taux de contentieux**

Paie et rédaction des bulletins de salaire

- **Rapprochement conseillé auprès de l'expert-comptable et du prestataire de paie** (méthode et conséquences de l'intégration des CP acquis en cours d'arrêts de travail et d'une éventuelle régularisation des droits pour le passé)

Contacts Jurixim



fbenetreau@uimm3340.com

05 56 57 44 42 - 06 11 96 51 58



cchretien@uimm3340.com

05 56 57 43 78 - 06 63 14 50 10



ifaidy@uimm3340.com

05 56 57 45 05 - 07 75 25 44 45



gnouge@uimm3340.com

05 56 57 48 28 - 07 61 80 59 34



msarrade@uimm3340.com

05 56 57 44 43 - 06 08 71 17 31