

Communiqué : Congé payé et droit de l'Union européenne

13/09/2023



Communiqué relatif aux décisions rendues par la chambre sociale le 13 septembre 2023.

Pourvois n° 22-17.340 à 22-17.342 ; 22-17.638 ; 22-10.529, 22-11.106.

La Cour de cassation met en conformité le droit français avec le droit européen en matière de congé payé.

Elle garantit ainsi une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé.

- les salariés malades ou accidentés auront 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 ;
- en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

Avertissement : Le communiqué n'a pas vocation à exposer dans son intégralité la teneur des arrêts rendus. Il tend à présenter de façon synthétique leurs apports juridiques principaux.

Congé payé et maladie non professionnelle

Les faits et la procédure

Des salariés ont contracté une maladie non professionnelle qui les a empêchés de travailler.

Par la suite, ils ont calculé leur droit à congé payé en incluant la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

En application du droit de l'Union européenne, la cour d'appel leur a donné raison.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'UE**, lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.
- **Selon le droit français**, un salarié atteint d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail n'acquiert pas de jours de congé payé pendant le temps de son arrêt de travail.

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne.**

Ainsi, elle juge que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.

La Cour de cassation approuve donc la cour d'appel.

Congé payé et accident du travail

Les faits et la procédure

Un salarié a été victime d'un accident du travail.

Par la suite, il a calculé ses droits à congé payé en incluant toute la période au cours de laquelle il se trouvait en arrêt de travail.

En application du droit français, la cour d'appel a considéré que ce calcul ne pouvait pas prendre en compte plus d'un an d'arrêt de travail.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Comment mettre le droit français en conformité avec le droit de l'Union européenne ?

- **Selon le droit de l'Union européenne**, un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.
- **Selon le droit français**, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle.

La réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation, eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, **écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne**.

Ainsi, elle juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

Prescription du droit à l'indemnité de congé payé

Les faits et la procédure

Une enseignante a réalisé une prestation de travail auprès d'un institut de formation, pendant plus de 10 ans. Ayant obtenu de la justice que cette relation contractuelle soit qualifiée en contrat de travail, elle a demandé à être indemnisée des congés payés qu'elle n'a jamais pu prendre pendant ces 10 années.

La cour d'appel a considéré que l'enseignante devait être indemnisée, mais uniquement sur la base des trois années ayant précédé la reconnaissance par la justice de son contrat de travail, le reste de ses droits à congé payé étant prescrit.

L'enseignante et l'institut de formation ont chacun formé un pourvoi en cassation.

La question posée à la Cour de cassation

Quel est le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congé payé ?

La réponse de la Cour de cassation

Qu'elle soit fixée par la loi ou de façon conventionnelle, il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés.

Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé.

Toutefois, en application du droit de l'Union, la Cour de cassation juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Dans cette affaire, l'enseignante n'a pas été en mesure de prendre des congés payés au cours de ses 10 années d'activité au sein de l'institut de formation, puisque l'employeur n'avait pas reconnu l'existence d'un contrat de travail. Dès lors, le délai de prescription ne pouvait pas commencer à courir.

La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.

Lire les décisions

[POURVOI N° 22-17.340 >](#)

[POURVOI N°22-17.342 >](#)

[POURVOI N°22-17.638 >](#)

[POURVOI N°22-10.529 >](#)

[POURVOI N°22-11.106 >](#)

Communiqués

Europe

Travail