



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>15101</b>	<b>De M. Bertrand Bouyx ( Renaissance - Calvados )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, santé et solidarités		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, santé et solidarités
<b>Rubrique</b> >entreprises	<b>Tête d'analyse</b> >Acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail	<b>Analyse</b> > Acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail.
Question publiée au JO le : <b>13/02/2024</b> Réponse publiée au JO le : <b>14/05/2024</b> page : <b>3913</b>		

### Texte de la question

M. Bertrand Bouyx appelle l'attention de Mme la ministre du travail, de la santé et des solidarités sur les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 décembre 2023 concernant l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie et les conséquences de ces décisions. Le 13 décembre 2023, la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts dans lesquels elle permet l'acquisition de congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel. La disposition du code du travail ne permettant pas d'acquérir des jours de congés payés durant un arrêt de travail en vigueur jusqu'alors a été jugée contraire au droit de l'Union européenne et notamment à l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 7 de la directive 2003/88. Ainsi, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel est en droit d'acquérir des congés payés comme s'il travaillait. De plus, la Cour pose qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié doit continuer d'acquérir des congés pendant l'intégralité de son arrêt de travail. Le calcul des droits à congé payé ne sera donc plus limité à la première année de l'arrêt de travail. Elle affirme également que la prescription du droit à congé payé ne débute que si l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer ce droit. Cependant, les effets de ces arrêts de jurisprudence restent à préciser. C'est pourquoi les employeurs notamment de petites et moyennes entreprises s'interrogent sur l'impact et le coût réel de cette mesure pour leur activité, particulièrement au regard de son effet rétroactif, et craignent que ce changement les mette en grande difficulté. Aussi, il lui demande une clarification juridique sur cette mesure, ainsi que les mesures que le Gouvernement entend prendre pour répondre aux inquiétudes et aux préoccupations des entreprises sur ce sujet.

### Texte de la réponse

Par plusieurs arrêts du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté l'application de la législation française au motif que celle-ci n'était pas conforme au droit de l'Union européenne (UE), notamment à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ainsi qu'à l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. Est notamment en cause le fait que le droit français écartait l'acquisition de congés payés pendant les périodes d'arrêts maladie. En lien avec les partenaires sociaux, le ministère du travail a examiné les conditions d'une mise en conformité de notre droit national avec le droit de l'Union européenne, en veillant à ce que celle-ci permette de sécuriser les entreprises dans les conditions les plus satisfaisantes possible, en tenant compte des exigences européennes, posées notamment par la Cour de justice de l'Union européenne, et par le Conseil constitutionnel (QPC n° 2023-1079 du 8 février 2024). Le Gouvernement a ainsi déposé un amendement au projet de loi portant diverses dispositions



d'adaptation au droit de l'Union européenne après avoir saisi le Conseil d'Etat d'une demande d'avis. Le Conseil d'Etat a publié son avis le 13 mars 2024. Cet amendement a été adopté par l'Assemblée nationale en première lecture le 18 mars 2024. Après un examen par une commission mixte paritaire, le projet de loi a été voté par le Sénat le 9 avril et l'Assemblée nationale le 10 avril 2024. La loi n° 2024-634 du 22 avril 2024 est désormais promulguée. L'article ainsi adopté assure pour l'avenir une mise en conformité de notre droit : - tout d'abord, en permettant aux salariés d'acquérir des congés au rythme de deux jours par mois, dans une limite de 24 jours par an, au cours des périodes de maladie non professionnelle ; - ensuite, en fixant des périodes de report au cours desquelles les congés acquis avant et pendant les périodes de maladie devront être pris ; - enfin, en prévoyant une obligation pour l'employeur d'informer ses salariés, à leur reprise du travail, des droits à congés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent être pris. Cet article sécurise également les situations passées en fixant des règles pour clarifier les droits à congés payés qui pouvaient être acquis et en prévoyant des dispositions transitoires pour permettre le règlement de ces situations.