



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>16045</b>	De <b>Mme Florence Lasserre</b> ( Démocrate (MoDem et Indépendants) - Pyrénées-Atlantiques )	<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> >Protection des entreprises face aux arrêts de la Cour de cassation du 13/09/2023	<b>Analyse</b> > Protection des entreprises face aux arrêts de la Cour de cassation du 13/09/2023.
Question publiée au JO le : <b>12/03/2024</b> Réponse publiée au JO le : <b>14/05/2024</b> page : <b>3915</b>		

### Texte de la question

Mme Florence Lasserre interroge Mme la ministre du travail, de la santé et des solidarités sur les conséquences des trois arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de Cassation le 13 septembre dernier. Les arrêts rendus par la haute juridiction ont ouvert la possibilité pour les salariés, privés de leur droit à congés payés pendant un arrêt de travail, de demander une régularisation à leur employeur. Ces décisions auront des répercussions majeures sur les entreprises françaises, en particulier sur les plus petites d'entre elles. En ces temps difficiles, où nos entreprises ont déjà été durement touchées par la crise sanitaire sans précédent de la covid-19, ainsi que par la flambée des prix de l'énergie et des matières premières, une telle décision ne fait qu'ajouter un fardeau supplémentaire. Le respect des droits des travailleurs est primordial dans un état de droit. La part que prend la France à la construction européenne oblige à être irréprochable en matière de transposition des directives européennes. Dans le cas présent, la France a tardé à transposer la directive 2003/88 du 4 novembre 2013 et la chambre sociale de la Cour de cassation, sans doute lasse d'alerter sur la non-conformité des dispositions de notre code du travail avec le droit de l'Union européenne, vient de rappeler fermement ses obligations. Ainsi, il est urgent de se saisir de ce sujet afin que le Gouvernement et la Représentation nationale fixent ensemble le cadre dans lequel les règles européennes doivent être entendues et appliquées par les entreprises. Alors que la récente jurisprudence de la Cour de cassation impose à toutes les entreprises de s'y conformer dès à présent et en l'absence de toute modulation dans le temps des conséquences de ces décisions, la rétroactivité des trois arrêts aura des conséquences difficilement supportables pour nombre des entreprises. Elle l'interroge donc sur les mesures que le Gouvernement entend prendre pour protéger nos entreprises des conséquences des décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation.

### 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, notamment sur 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, de la santé et des solidarités a examiné les conditions d'une mise en conformité de notre droit national avec le droit européen, en veillant à ce que celle-ci permette de sécuriser les entreprises dans les conditions les plus satisfaisantes possibles, en tenant compte des exigences européennes, posées notamment par la Cour de justice de l'Union européenne, et constitutionnelles. Le Gouvernement a ainsi déposé un amendement au projet de loi portant Diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE) 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. La loi DDADUE n° 2024-364 du 22 avril 2024, assure pour l'avenir une mise en conformité de notre droit : - 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 ; - en fixant des périodes de report au cours desquelles les congés acquis avant et pendant les périodes de maladie devront être pris ; - 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. Les dispositions de l'article constituent ainsi un juste équilibre entre mise en conformité du droit national sur les congés payés, sécurisation des employeurs et respect des droits des salariés.