

CONSÉQUENCES DES ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION SUR LES CONGÉS PAYÉS : POINT SUR LES ACTIONS DU MEDEF

Webinaire du 7 novembre 2023

Rappel du contenu des arrêts de la Cour de cassation

- ▶ La Cour de cassation juge le droit français non conforme au droit européen et impose de nouvelles règles :
 - > Le salarié acquiert des congés lorsqu'il est malade
 - > La prescription du droit à congés payés de 3 ans ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le salarié en mesure d'exercer ce droit en temps utile (en informant le salarié sur ses droits).

Impact immédiat des arrêts sur les entreprises

- ▶ Effet « rétroactif » des règles définies par les juges sans délai de prescription (réclamations pour les congés acquis depuis 2009, voire 2003)
- ▶ L'évolution jurisprudentielle concerne uniquement les personnels :
 - > ayant bénéficié d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident de travail de plus d'un an ;
 - > ayant -au titre de chaque exercice de calcul des congés payés- bénéficié d'arrêts de travail pour maladie non professionnelle pendant au moins 4 semaines consécutives ou non consécutives.

Des décisions contestables selon le MEDEF (1/2)

- ▶ Une interprétation très extensive de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de la directive Ce du 4 nov. 2003 sur le temps de travail qui ne comportent aucune disposition expresse relatives aux règles fixées par les juges **mais...**
 - > **Prévisible** : position constante des juges depuis 2012 /2013 même s'ils n'en faisant pas une application directe aux entreprises et se contentaient de condamner les Etats à mettre les lois nationales en conformité
 - > **Déjà respectée par l'ensemble des autres pays européens** à l'exception de l'Etat français
- ▶ Des décisions politiquement contestables sur le fond :
 - > La consécration du principe d'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie peut **percuter la valeur travail**

Des décisions inacceptables selon le MEDEF (2/2)

- ▶ Des décisions dangereuses pour les entreprises juridiquement et économiquement

- > **Insécurité juridique :**

- > Remise en question de la prévisibilité de la norme juridique : risque de sanction pour les entreprises appliquant le code du travail
- > Portée des arrêts incertaines : point de départ effet rétroactif de la jurisprudence difficile à déterminer (2009, 2003 ?)

- > **Coût global potentiel très impactant :**

- > évalué par le Medef et le cabinet Francis Lefebvre à 3,2 mds € par année (à multiplier par le nb d'années de rattrapage) / chiffreage similaire du Ministère du travail
- > pourrait fortement peser sur la capacité des entreprises à investir mais aussi à revaloriser les salaires



Des actions indispensables pour limiter l'impact de la jurisprudence

- ▶ Message politique de protestation sans proposition, insuffisant pour protéger et sauvegarder les intérêts des entreprises
- ▶ Donc choix du MEDEF de mener des actions (portées sans relâche, en toutes circonstances, par la présidence et les équipes) à la fois :
 - > **Consolidées** avec l'appui d'experts reconnus (cabinet CMS Francis Lefebvre)
 - > **Concrètes susceptibles d'avoir un impact réel pour les employeurs**
 - > Sollicitation du ministère du travail pour obtenir une modification de la loi afin de mettre fin aux réclamations pour les situations passées et gérer les situations à venir
 - > Diffusion d'informations puis de conseils aux entreprises pour limiter l'impact des arrêts expertisés par le cabinet CMS Francis Lefebvre dans l'attente de solutions législatives



Sollicitations du ministère du travail



Demands adressées au ministère du travail de modifier la loi pour (1/2) :

- ▶ **Mettre fin aux réclamations pour les situations passées :**
 - > Une loi de validation justifiée par un triple motif d'intérêt général de nature constitutionnelle :
 - > la nécessité de préserver la continuité des services publics juridictionnels,
 - > la liberté d'entreprendre
 - > la sécurité juridique
 - > Une loi affirmant l'irresponsabilité des employeurs ayant fait application des dispositions du Code du travail

Demands adressées au ministère du travail de modifier la loi pour (2/2) :

► Gérer les situations à venir

- > Réécrire les articles L.3141-3 alinéa 1er et L.3141-5 du Code du travail pour les mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne
- > Aménager l'article L.3141-5 du Code du travail en prévoyant :
 - > la limitation du droit au report des congés payés acquis en période de maladie ou d'accident à 15 mois à compter du dernier jour de la période de prise légale ou conventionnelle des congés payés
 - > la limitation de l'acquisition de droits à congés payés aux quatre semaines prévues par l'article 7 de Directive européenne 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

La forme des sollicitations

- ▶ **Interpellation coordonnée avec l'ensemble des organisations patronales inter-et multi-professionnelles d'O. Dussopt**
 - > Validation unanime MEDEF/CPME/U2P et UDES/FESAC/FNSEA
 - > Envoi prévu pour le début de semaine
- ▶ **Lobbying du MEDEF :**
 - > auprès du ministère du travail (entretien le 26 octobre)
 - > auprès de la DGT (entretien le 27 octobre)

Les réponses du ministère et de la DGT à date (1/2)

- ▶ Le DGT réfléchit à une mise en conformité très rapide de la loi avec le droit européen
- ▶ Véhicules possibles :
 - > PJJ plein emploi ou
 - > PJJ portant diverses mesures de transposition du droit européen à examiner en conseil des ministres en novembre
- ▶ Une consultation préalable des partenaires sociaux s'imposera - envisageable avant mi-novembre

Les réponses du ministère et de la DGT à date (2/2)

- ▶ Le contenu du PJJ : reprise partielle des propositions patronales ?
 - > En accord avec la limitation des reports à 15 mois
 - > plus circonspect sur les autres demandes par crainte de censure de la Cour de cassation:
 - > limitation à 4 semaines de l'acquisition de CP pendant les arrêts maladie
 - > loi de validation et loi affirmant l'irresponsabilité des employeurs

Conseils aux entreprises pour limiter l'impact des arrêts expertisés par le cabinet CMS Francis Lefebvre

Large diffusion des conseils par le MEDEF

- ▶ Sur extranet MEDEF
- ▶ Au réseau EDS pour les former les CPH MEDEF
- ▶ Intervention du cabinet CMS Francis Lefebvre au « Café du pôle social » du 7 novembre (9h)

Des conseils concrets pour gérer les droits à congés de leurs salariés acquis pendant les arrêts de travail

- ▶ Evaluer les situations et temporiser avec des arguments juridiques à l'appui en fonction de la date de ces arrêts

Cas des droit à congés acquis pendant des arrêts de travail qui ont pris fin antérieurement au 13 septembre 2023

- ▶ Procéder à un état des lieux dans l'entreprise et provisionner le montant de la régularisation
- ▶ Ne pas procéder à des régularisations spontanées en attendant la position du Gouvernement (les demandes individuelles devront, le cas échéant, être examinées au cas par cas)
- ▶ Rappeler que les décisions de justice n'ont d'effet qu'entre les parties de sorte que les décisions du 13 septembre 2023 ne s'appliquent pas de plein droit à tous les salariés
- ▶ En cas d'action contentieuse devant le Conseil de prud'hommes initiée par des salariés, développer des arguments en défense (voir note diffusée sur extranet).
- ▶ En cas de condamnation par un Conseil de prud'hommes à créditer des jours de congés payés ou, si le salarié demandeur n'est plus dans les effectifs de l'entreprise, à verser une indemnité compensatrice correspondante, envisager d'engager la responsabilité de l'Etat.

Cas des arrêts de travail en cours ou postérieurs au 13 septembre 2023

- ▶ Vérifier que la convention collective nationale applicable ne prévoit pas déjà le droit à congés payés pendant un arrêt maladie non professionnelle ou pendant un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle supérieur à 12 mois
- ▶ Modifier le paramétrage des logiciels de paie pour intégrer l'acquisition de jours de congés pour les salariés en arrêt de travail
- ▶ Prévoir une limitation conventionnelle de report ou une nouvelle période de prise des congés payés pour les salariés ayant été dans l'impossibilité de prendre leurs congés payés pendant la période de référence et/ou attendre une intervention législative prévoyant un tel report
- ▶ Procéder à une information individuelle de tous les salariés, toujours dans les effectifs de l'entreprise, précisant :
 - > le nombre de congés payés acquis pendant ses périodes
 - > que si lesdits jours de congés ne sont pas pris, ils seront perdus dès lors qu'ils auront été mis en mesure de les prendre.

