

Nous vous informons que de nouvelles dispositions sont applicables en matière de congés payés.

Jusqu'à présent, l'article L.3141-3 du Code du travail subordonnait le droit aux congés payés à **l'exécution d'un travail effectif**. Il en résultait qu'un salarié en arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle n'acquiert pas de congés payés.

Toutefois, le droit français a été contraint de se mettre en conformité avec les textes européens et ce depuis le 13 septembre 2023.

Désormais, même si le Code du travail ne le prévoit pas, il est acté que **le salarié en arrêt maladie acquiert des congés payés**.

En résumé, les salariés atteints d'une maladie de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) **acquièrent des congés payés** de la même manière que les autres salariés dans la limite, et sauf stipulations ou usages plus favorables, de **5 semaines par an**.

Les salariés sont ainsi en **droit de réclamer des droits aux congés payés en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler**.

Ces nouvelles dispositions, en plus d'être applicables pour les arrêts de travail à venir, le sont également pour les arrêts de travail antérieurs. Cette nouvelle règle est à **effet rétroactif**. La Cour de cassation précise que le délai de prescription de 3 ans ne commence à courir **que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé**. Si ce n'est pas le cas, la prescription peut aller jusqu'au 1^{er} décembre 2009 maximum.

Également, l'article L.3141-5 3 du Code du travail limitait à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congés payés. La Cour de cassation écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne et juge qu'en cas d'AT ou de MP, l'indemnité compensatrice de congé payé **ne peut être limitée à un an**.

Ces jurisprudences étant d'application immédiate, et afin d'être en conformité avec cette nouvelle règle, notre cabinet va opérer, **de manière systématique**, les compléments de congés payés à vos salariés pour la période d'acquisition en cours ; soit à compter du 1^{er} juin 2023.

Pour cela, les compteurs de congés payés de vos salariés seront **mis à jour à la fin de la période d'acquisition, soit le 31 mai 2024, ou en cas de sortie d'un salarié** au moment de la saisie du solde de tout compte.

Concernant les périodes d'acquisitions précédentes, ces congés étant dus à vos salariés, ceux-ci peuvent **solliciter l'acquisition rétroactive**. Dans ce cas, nous vous invitons vivement à vous mettre en conformité avec les nouvelles dispositions et à procéder aux modifications. En cas de refus, les salariés pourront en faire la demande auprès du Conseil des Prud'hommes et obtenir systématiquement les congés payés dus et éventuellement des dommages et intérêts.