

Plus de congés payés pour les salariés en mauvaise santé. CSE, passez à l'action !

Aurélie Moreau / Abonné Articles : 121 Inscrit(e) le 16 / 11 / 2009

Une révolution judiciaire que ce 13 septembre 2023 : c'est la première fois que la cour de cassation écarte des dispositions du droit français au profit de règles européennes d'application directe plus favorables aux salariés. Pourtant, le risque était prévisible, voire provisionné dans certaines entreprises : identifié dès le rapport annuel de la Cour de cassation en 2013 et accentué en 2018 lorsque la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a affirmé l'applicabilité directe de la Charte européenne enjoignant le juge national de laisser inappliquée la réglementation nationale non conforme en cas de litige individuel. C'est chose faite ! Le bénéficiaire est le salarié qui n'a pas acquis de congés payés pendant des périodes de maladie ou, de maladie professionnelle/accident du travail de plus d'un an et qui peut en obtenir l'indemnisation. Comment le CSE peut en réclamer l'application sur l'échelle du temps ?

En faire bénéficier les salariés de votre entreprise dès maintenant et pour l'avenir

Pour bien comprendre... Contrairement au droit européen, le Code du travail (articles L 3141-3 et L 3141-5), ne prend en compte, pour l'acquisition des congés payés, ni les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, ni celles pour maladie ou accident d'origine professionnelle au-delà d'un an. Ces règles n'ont plus vocation à s'appliquer. Désormais, par application directe de la Charte Européenne des droits fondamentaux, ces périodes sont prises en compte pour acquérir des congés payés (CP), tant le congé légal de 5 semaines que les éventuels congés conventionnels supplémentaires. Il vous faut faire le point sur d'éventuelles règles plus favorables applicables dans votre entreprise :

soit en application de votre convention collective (par exemple, celle de la Métallurgie ou celle des Bureaux d'études comportent des périodes exprimées en mois ou en indemnisation au cours desquelles le salarié malade continue à acquérir des CP) ;

soit en application d'un accord d'entreprise.

Le CSE peut porter ce point à l'ordre du jour et demander l'application de ces nouvelles règles pour la période d'acquisition en cours avec mise à jour immédiate du paramétrage de paie. Profitez en pour intégrer aussi l'absence de perte de CP pour les salariés en congé parental d'éducation (CPE) qui n'ont pu prendre leurs congés avant leur CPE. C'est la nouvelle règle en France depuis une loi du 9 mars 2023, applicable depuis le 11 mars 2023, en vérifiant que votre système de paie a suivi. La règle précédente en France était que les CP étaient alors perdus. La Cour de cassation précise qu'en application du droit communautaire, elle trouve à s'appliquer même avant ce 11 mars.

Et le passé ?

Le juge n'édicte pas une nouvelle règle, il ne fait que confirmer l'application d'une règle plus favorable préexistante. Ainsi, se pose la question de savoir sur quelle période un salarié s'estimant lésé peut réclamer en justice, et au préalable par la voie de la négociation, une indemnisation de ses CP non acquis du fait de périodes de maladie. C'est la question de la prescription fixée à 3 ans en matière salariale. Mais qui dit prescription, dit point de départ de celle-ci. La réponse théorique est claire. La cour de cassation précise que, désormais, le point de départ du délai triennal ne doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris, que « si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé ».

Que signifie-t-elle en pratique ? Dans la mesure où l'employeur n'aura pas pris en compte les absences pour maladie dans le calcul des droits à congés payés avant ce revirement, doit-il être considéré comme n'ayant pas accompli les diligences à sa charge, empêchant ainsi les salariés de prendre leurs congés payés ? Dans l'affirmative la prescription n'aurait alors pas commencé à courir : les droits du salarié ne sont pas prescrits, quelle que soit la période à laquelle ils remontent, puisque le délai de prescription n'a pas débuté ! Le CSE peut demander à la direction de chiffrer l'application de ces nouvelles règles, si ces sommes ne sont pas déjà provisionnées, ou les estimer à l'aide de son expert-comptable dans le cadre d'une mission légale. Les directions semblent tétaniser, attendant un secours gouvernemental, au propre : une nouvelle aide pour faire face ! et au figuré : une limitation de la règle du report (la CJUE a admis des reports nationaux sur 15 mois et exclu d'autres sur 9 mois) ? une limitation aux congés européens de 4 semaines ?... Les branches peuvent aussi par voie d'accord contenir de telles dispositions. Votre direction peut proposer aux délégués syndicaux de telles négociations. Mais tous ces aménagements ne vaudront que pour l'avenir.