

Congés payés : les arrêts de travail comptent !



© 2023 Les Echos Publishing

Les salariés bénéficient de 5 semaines de congés payés par an acquises au rythme de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif.

Les salariés absents de l'entreprise continuent à acquérir des congés payés pendant ces absences si celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif par le Code du travail. À ce titre, doivent être pris en compte dans le calcul des droits à congés payés des salariés notamment les congés familiaux (congé d'adoption, de maternité...) et les congés payés de l'année précédente.

En revanche, selon le Code du travail, les arrêts de travail causés par des accidents ou des maladies non professionnels ne constituent pas du temps de travail effectif. Ils ne permettent donc pas d'acquérir des congés payés. Quant aux arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, ils ne sont pris en compte que dans la limite d'un an.

Depuis plusieurs années, les juges européens considèrent que ces dispositions du Code du travail empêchant les salariés d'acquérir des congés payés pendant leurs arrêts de travail sont contraires au droit européen.

Une mise en conformité avec le droit européen

La non-conformité des dispositions du Code du travail avec le droit européen a récemment conduit la Cour de cassation à ne plus les appliquer dans les litiges qu'elle traite.

Dès lors, dans deux affaires récentes, la Cour de cassation a décidé que les salariés avaient acquis des congés payés pendant leur arrêt de travail. Une solution qu'elle a basée sur l'article 31, §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés.

Ainsi, désormais, la Cour de cassation assimile à du temps de travail effectif :

- les arrêts de travail causés par des accidents ou des maladies non professionnels ;
- les arrêts de travail consécutifs à un accident du travail, un accident de trajet ou une maladie professionnelle, sans limitation de durée.

Autrement dit, les employeurs doivent tenir compte de ces arrêts de travail pour calculer les droits à congés payés de leurs salariés.

À noter : de nombreuses conventions collectives imposent déjà aux employeurs de prendre en compte les arrêts de travail de leurs salariés pour calculer leurs droits à congés payés.

[Cassation sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17340](#)

[Cassation sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17638](#)