



ACTUALITÉS SOCIALES

Maladie et Congés Payés

2023

Groupe Paye Expert Solutions

Siège Social : 61 avenue le Nôtre, 59650 Villeneuve d'Ascq

Tél : 03.20.65.56.42 - Fax : 03.20.02.78.19

PREAMBULE

La Cour de Cassation (13/09/2023 n°22-17.344) juge que désormais les salariés absents pour maladie non professionnelle, maladie professionnelle ou accident de travail acqueront leurs congés payés.

Les congés payés non pris avant un congé parental devront être reportés.

Les congés d'adoption verront leur modalité de prise évoluée.





SOMMAIRE

Le Groupe Paye Expert Solutions vous informe et vous remercie de prendre connaissance des mesures annoncées :

1

Congés payés en arrêt maladie ou en accident de travail supérieur à 1 an

2

Congés payés et congés parentaux

3

Congés payés et adoption

4

Prescription et report des congés



I - ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE OU EN ACCIDENT DE TRAVAIL SUPÉRIEUR À 1 AN

Avant la jurisprudence, les salariés dont l'arrêt maladie n'était pas maintenu ou dont l'accident de travail était supérieur à 1 an n'acquerraient pas de congés supplémentaires.

Désormais, La Cour de cassation a décidé de s'aligner sur la réglementation européenne et de permettre aux salariés malades d'acquérir des congés payés pendant les périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an ininterrompu. Cela signifie que les salariés en arrêt maladie ou en accident du travail pour une période prolongée peuvent désormais accumuler des droits à congés payés au-delà de la limite d'un an.

Sont concernés par cette jurisprudence, les 5 semaines de congés payés ainsi que les congés conventionnels.



II - CONGÉS PAYÉS ET CONGÉS PARENTAUX

Avant la jurisprudence, les salariés qui n'avaient pas pris l'ensemble de leurs congés avant la fin de la période en raison de la prise d'un congé parental perdaient l'ensemble des congés N-1 non pris.

Désormais, lorsque des salariés ne peuvent pas prendre leurs congés payés annuels en raison de l'exercice de leur droit au congé parental, les congés payés acquis avant le début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail. Cela signifie que les employés ne perdraient plus leurs congés payés non pris en raison de leur congé parental, mais les reporteraient pour les utiliser ultérieurement.



III - CONGÉS PAYÉS ET ADOPTION

Avant la jurisprudence, la loi du 21 février 2022 autorisait un congé de 3 jours pris en charge par l'employeur pour l'arrivée de l'enfant au foyer. Puis, un congé d'adoption de plusieurs semaines, qui lui est indemnisé par la sécurité sociale.

Désormais, Le décret 2023-873 du 12 septembre 2023, renforce cette loi en stipulant le point de départ du congé de 3 jours dans le cadre de l'adoption et assouplit les modalités de prise du congé d'adoption de la manière suivante :

- Le congé de 3 jours peut être pris :

- Le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer
- Le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée
- Dans les 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer

- Le congé d'adoption :

- Débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant
- Se termine dans les 8 mois suivant l'arrivée de l'enfant
- Peut-être fractionné par les parents en 2 périodes minimales de 25 jours chacune



IV - PRESCRIPTION ET REPORT DES CONGÉS

Avant la jurisprudence, les salariés ayant acquis des congés avant un arrêt maladie ou un accident de travail avaient leur jour de congé reportés sur les nouvelles périodes sans en acquérir de nouveau.

Désormais, la jurisprudence dit que le salarié acquière des congés lors d'un arrêt mais aucune période de report n'a été validée. La CJUE (cour européenne) a jugé conforme une période de 15 mois mais laisse la possibilité de faire évoluer par accord collectif, convention, ou par disposition nationale. La prescription triennale démarre à l'expiration de la période légale au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

Par exemple, à ce jour les congés acquis de juin 2022 à mai 2023 peuvent être pris jusqu'au 31 mai 2024. Si nous prenons en compte un délai de prescription de 3 ans, le salarié pourrait réclamer les congés à prendre jusqu'au 31 mai 2021 (période d'acquisition juin 2019 – mai 2020)

Néanmoins la prescription s'annule dès lors que l'employeur pourra démontrer avoir alerté ses salariés sur les périodes de prises de congés.

Attention, à ce jour, rien n'est établi. Il est préférable, comme conseillé par de nombreux avocats d'attendre le texte législatif pour les longs arrêts.