

# PROPOSITIONS DE LA CPME SUR L'ADAPTATION DU DROIT POSITIF LIÉE À L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS PENDANT LES ARRÊTS MALADIE, INTRODUITE PAR LA JURISPRUDENCE DE LA COUR DE CASSATION

**Préambule : les secteurs professionnels disposant d'une caisse de congés payés ou ceux ayant des dispositions conventionnelles particulières doivent être considérés spécifiquement.**

## 1. Acquisition des congés payés pendant un arrêt de travail pour maladie

Chaque option est exclusive l'une de l'autre, ce n'est que si l'option 1 n'est pas recevable que la CPME propose à titre subsidiaire d'examiner l'option 2

1<sup>ère</sup> option : Intégration d'un congé indemnisé valant repos et convalescence correspondant à 10% de la durée de l'arrêt de travail

La CPME propose que les périodes d'arrêts de travail incluent une période de congé payés, valant repos et convalescence, correspondant à 10% de la durée de l'arrêt de travail et placé au terme de l'arrêt de travail. Par exemple, pour un salarié en arrêt de travail durant 10 jours, la 10<sup>ème</sup> journée serait considérée comme du congé. Cela correspondrait, tout à la fois, au montant de l'indemnité compensatrice de congés payés de 10% avec un droit à un congé équivalent.

En pratique les congés seraient systématiquement intégrés à chaque arrêt de travail et pris en compte à chaque niveau d'indemnisation :

- par la sécurité sociale, avec l'indemnisation égale à 50 % du revenu plafonné de l'assuré, pouvant aller jusqu'à trois ans ;
- par l'employeur, avec la garantie de maintien de rémunération assurée à hauteur de 90 % du salaire brut (soit plus que le salaire net) puis 66% (soit un peu moins que le salaire net) en application de la loi de mensualisation (article L1226-1 du code du travail), ces durées et taux étant augmentés dans un très grand nombre de conventions collectives ;
- voire aussi, si l'entreprise en bénéficie pour ses salariés, par le régime de prévoyance couvrant l'incapacité de travail (estimation Cetip 2022 : plus de 85% des salariés couverts).

Au regard du très haut niveau de protection sociale de la France, ce serait le moyen d'acter que l'arrêt de travail pour maladie intègre l'indemnité de congés payés et le repos, au prorata de l'indemnisation versée aux salariés en arrêt maladie qui ne fournissent pas un travail effectif.

☺ : conservation du droit au repos du salarié en arrêt de travail

☺ : les congés payés peuvent être imposés au salarié, ainsi le formulaire d'arrêt de travail pourra faire apparaître à la fin de chaque arrêt de travail la période de congés payés subséquente

☺ le salarié, à son retour dans l'entreprise, conserve naturellement la faculté de poser les congés payés acquis avant son arrêt de travail

**A titre subsidiaire, 2<sup>ème</sup> option : Sur le même modèle que les chèques CFSU qui incluent une indemnisation pour congés payés de 10%, y associer un repos équivalent non payé**

L'indemnisation des périodes d'arrêts de travail par les IJSS inclurait une indemnisation de congé payés, de 10%. Le salarié pourra prendre les congés ainsi acquis à une date différée. Néanmoins, ayant déjà été indemnisé à ce titre, il ne sera pas rémunéré au moment de la prise effective de ces congés.

**A titre subsidiaire, 3<sup>ème</sup> option : Une modification du code du travail avec une acquisition des jours minorés pendant les arrêts de travail**

Les salariés qui fournissent un travail effectif en contrepartie duquel ils perçoivent une rémunération et un droit à congés payés ne sont pas dans la même situation que les salariés en arrêts de travail qui sont indemnisés. Par conséquent, tant leur rémunération que leurs droits à congés payés ne peuvent pas être équivalents. La CPME propose que les droits à congés payés soient minorés dans la même proportion que l'indemnisation perçue par la sécurité sociale, soit 50%.

Article L3141-3 du code du travail : **proposition CPME**

*« Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Pour les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie non professionnelle, le droit à congés payés est minoré de 50%.*

*La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. »*

## **2. Création d'un délai maximum de report des congés payés**

**Afin de limiter l'acquisition des congés payés pendant la période d'arrêt de travail, il est proposé de créer un délai maximal de report au-delà duquel le droit à congé payé s'éteint, assorti d'une obligation d'information de l'employeur :**

**Proposition d'ajout d'un article au sein du paragraphe « règles de fractionnement et de report » au sein du code du travail (articles L. 3141-17 et suivants), idéalement au sein des dispositions d'ordre public :**

*« Les congés acquis et non pris au terme de la période de prise des congés payés en raison de l'incapacité de travail du salarié peuvent être reportés dans la limite de 12 mois suivant le dernier jour de la période de prise de congés telle que prévue par les dispositions légales ou conventionnelles. A l'issue de ce délai, le droit au congé annuel payé s'éteint.*

*L'employeur informe le salarié du nombre de jours de congés acquis et non pris, de la date limite de prise ceux-ci et de l'extinction de ce droit au terme de cette date ».*

### **3. Sécurisation du délai de prescription**

#### **Pour mémoire, des dispositifs légaux sécurisent déjà l'employeur**

En cas de rupture ou de fin de contrat de travail, quelle qu'en soit la cause l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié un solde de tout compte. Il fait l'inventaire des sommes versées au salarié y compris l'indemnité compensatrice de congés payés. A défaut de dénonciation par le salarié dans les six mois suivant la rupture, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire pour l'employeur. Dès lors la rétroactivité des sommes dues au titre des congés payés antérieurs, y compris durant d'éventuels arrêts maladies, ne s'applique pas. Néanmoins et dans l'hypothèse où cet argument serait à écarter....

#### **1<sup>ère</sup> option Instituer un délai de prescription d'un an pour les demandes de rappel de congés payés**

Afin de sécuriser la rétroactivité pendant laquelle un salarié pourrait faire une demande de rappel de congés payés, il est proposé de créer une prescription d'un an.

Article L3245-1 du code du travail : **proposition CPME**

*« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.*

*Ce délai est d'un an pour les demandes relative à l'action en paiement ou en répétition des congés payés. »*

#### **2<sup>ème</sup> option**

**Les délais de prescription en matière de contestation de la rupture du contrat de travail sont fixés à 12 mois. Pour sécuriser les contentieux à venir, il pourrait être opportun de s'assurer que cela inclut les demandes de congés payés.**

Article L1471-1

*« Toute action portant sur la rupture du contrat de travail **et liée à ce contrat de travail** se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.»*