



Webinaire actualités sociales

Catherine MILLET-URSIN

5 janvier 2024

SOMMAIRE

1. La procédure de modification des horaires de travail
2. Les arrêts du 13 septembre 2023 et leur impact sur les congés payés



La procédure de modification des horaires de travail

1. La modification de l'horaire collectif de travail

1. La modification de l'horaire collectif

La définition de l'horaire collectif

- # L'horaire collectif de travail est défini comme **tout horaire appliqué uniformément à une collectivité déterminée : l'ensemble de salariés de l'établissement ou une partie seulement de ceux-ci** (circulaire DRT n°93-9 du 17 mars 1993).
- # L'entité est définie comme la communauté du lieu de travail (établissement) et/ou l'appartenance à une structure chargée d'une fonction particulière (service) ou à un groupe travaillant à une même tâche (équipe).
- # **Plusieurs horaires collectifs peuvent être appliqués par services dès lors que les salariés suivent tous des horaires prédéterminés organisés dans le cadre d'un cycle.**
- # Les horaires peuvent être fixés par service selon des cycles pluri-hebdomadaires.

Attention : aux horaires différents entre les salariés, aux outils de contrôle et documents de traçage des horaires.

1. La modification de l'horaire collectif

La définition de l'horaire collectif

- # **Distinction avec l'horaire individualisé** : la mise en place d'un horaire individualisé correspond à la possibilité laissée aux salariés de choisir l'heure de début et de fin de leur travail.
- # Le salarié sous horaires individualisés organise son temps de travail à l'intérieur de plages fixes, correspondant à des périodes de présence obligatoire pour tous les salariés, et de plages mobiles pendant lesquelles sa présence est facultative.

Attention : le simple fait qu'un salarié ou plusieurs salariés occupant un type de fonctions soient soumis à un horaire particulier ne signifie pas qu'il y a horaire individualisé. L'horaire demeure collectif dès lors qu'il concerne la fonction et ne comporte aucun élément de variabilité.

1. La modification de l'horaire collectif

L'accord du ou des salarié(s) concerné(s) est-il nécessaire ?

En cas de contractualisation :

Différencier la mention informative de la véritable contractualisation :

- ✓ Lorsqu'un contrat de travail spécifie très précisément : « *vos horaires de travail seront, conformément à votre demande, du lundi au jeudi 8 h 30 / 17 h et le vendredi 8 h 30 / 16 h* », les horaires présentent un caractère contractuel (Cass. soc., 11 juill. 2001, n°99-42.710).
- ✓ Lorsqu'en raison de circonstances familiales particulières, le contrat de travail écrit d'une salariée précise la répartition des horaires de travail dans la semaine et les circonstances de leur modification éventuelle (Cass. soc., 9 mars 2005, n°03-41.715).



NB : une clause du contrat de travail ne peut en principe permettre à l'employeur de modifier unilatéralement ce contrat de travail. Une clause de variabilité des horaires est donc sans effet (Cass. soc., 18 déc. 2001, n°98-46.160).

1. La modification de l'horaire collectif

L'accord du ou des salarié(s) concerné(s) est-il nécessaire ?

En l'absence de contractualisation :

Principe : l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée ne nécessite pas l'accord du salarié, dès lors que la durée du travail hebdomadaire reste identique (ces observations ne valent bien évidemment que pour les salariés à temps plein).

Exception : certains changements dans les horaires de travail nécessitent l'accord du préalable du salarié, notamment lorsque le changement d'horaires emporte un bouleversement de l'équilibre du contrat, c'est-à-dire, qu'il porte une « *atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos* » (Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-14.702)

Exemples : passage horaire journée/ horaire nuit, travail posté, la nouvelle répartition de l'horaire hebdomadaire de travail du salarié le privant d'un repos dominical ...

1. La modification de l'horaire collectif

L'accord du ou des salarié(s) concerné(s) est-il nécessaire ?

Distinguer la modification ponctuelle de la modification conjecturelle : l'employeur est autorisé à déroger à l'horaire collectif, c'est-à-dire à faire travailler un ou plusieurs salariés d'un service ou d'une équipe, au-delà de l'horaire collectif dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires.

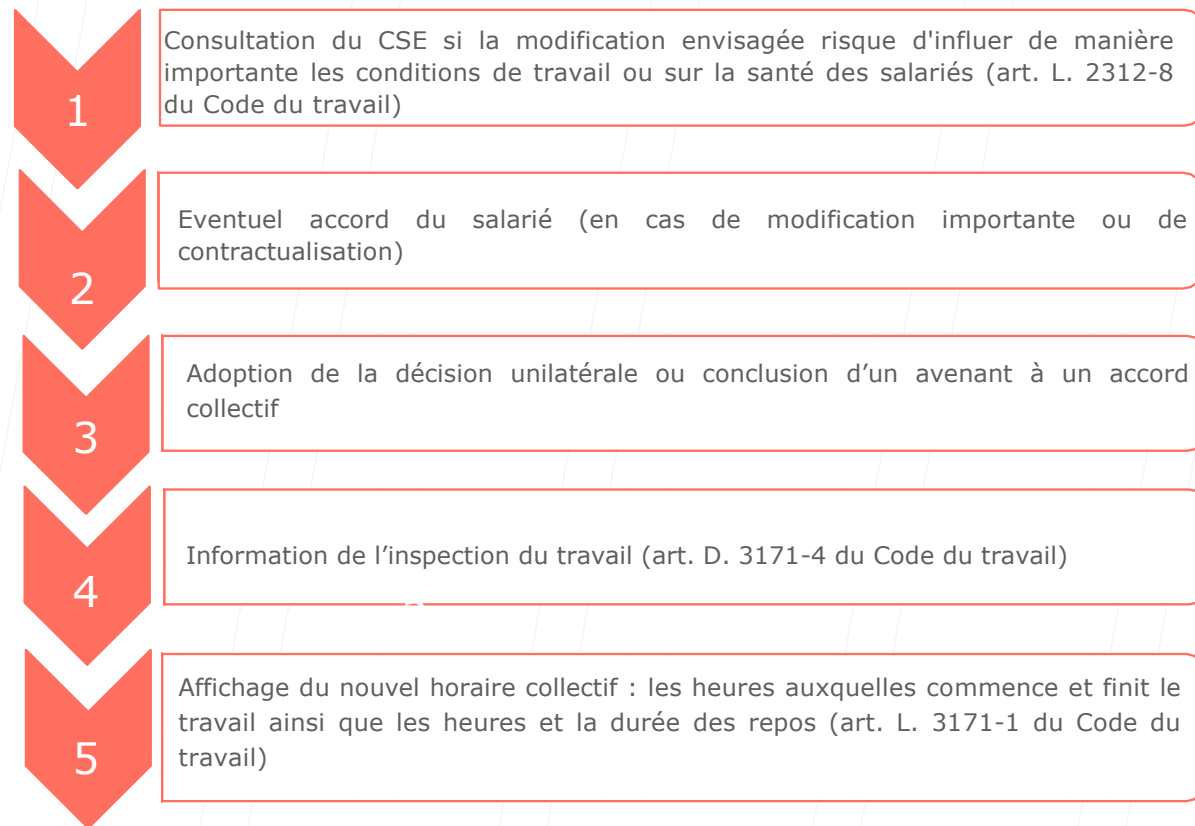
En application des dispositions législatives, cette modification ponctuelle de l'horaire de travail de certains salariés, ne constituerait donc pas une modification de l'horaire collectif de travail.

Les sanctions possibles :

Si le changement des horaires ne constitue pas une modification du contrat de travail mais un changement des conditions de travail, le refus d'un changement d'horaires peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais non une faute grave (Cass. soc., 23 févr. 2005, n°03-42.018).

1. La modification de l'horaire collectif

La procédure à suivre



Modalités	Conseils
l'horaire collectif doit être daté et signé par l'employeur ou son représentant	Il est recommandé d'informer préalablement les salariés concernés dans un délai suffisant
aucune forme spécifique n'est imposée pour cet affichage dès lors que celui-ci est apparent et lisible (Circ. DRT n° 93-9, 17 mars 1993, n° 3-2-1 : BOTR 93/10).	
il sera nécessaire d'afficher le nouvel horaire collectif dans chacun des lieux de travail sur les emplacements réservés aux communications au personnel.	



Les arrêts du 13 septembre 2023 et leur impact sur les congés payés



1. Les apports des arrêts du 13 septembre 2023

1. Les apports des arrêts du 13 septembre 2023

Rappel de la jurisprudence

La Cour de cassation, par une série d'arrêts rendus le 13 septembre 2023, s'est attachée à assurer la mise en conformité du droit français avec le droit européen en matière de droit à congés payés :

Première affaire n° 22-17.340

La Cour juge que **les salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, que ceux-ci soient d'origine professionnelle ou non professionnelle, acquièrent des droits à congé au cours de ces périodes d'arrêt ;**

Deuxième affaire n° 22-17.638

Est écartée la disposition de l'article L.3141-5 du Code du travail qui limite à un an la durée de l'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle permettant d'acquérir des droits à congé

Troisième affaire n° 22-10.529

La Cour apporte une précision s'agissant du point de départ de la prescription. Elle précise ainsi que « lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, **le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que 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** ».

1. Les apports des arrêts du 13 septembre 2023

Quelles absences sont concernées par cette jurisprudence?

- # Le sujet a trait pour l'essentiel à la situation du collaborateur absent :
 - sur la base d'un certificat médical d'arrêt de travail : **a contrario une absence injustifiée ou autorisée mais non rémunérée est sans conséquence (NB : un arrêt de travail non rémunéré ouvre cependant droit à CP) ;**
 - sur une période :
 - o significative pour une absence non consécutive à un accident du travail (ou une maladie professionnelle) : la mécanique de calcul du droit à congés payés prévue à l'article L.3141-4 du Code du travail et la règle d'arrondi à l'entier supérieur résultant de l'article L.3141-7 du Code du travail contribuent à sauvegarder un droit complet à congés payés dans l'hypothèse de brèves absences pour maladie dans l'année ;
 - o supérieure à une année pour une absence consécutive à un accident du travail : le droit à congés payés n'est pas réduit pendant une durée d'un an sur le fondement de l'article L.3141-5 5° du Code du travail.
- # Reste le cas de l'**invalidité** qu'il faut considérer comme une absence involontaire mais tant la chambre sociale de la Cour de cassation que la CJUE font référence à **des arrêts dument prescrits** (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06 point 41).

De sorte que l'invalidité si elle n'est pas couverte par un arrêt maladie ne devrait pas entraîner d'acquisition de droits à congés.

1. Les apports des arrêts du 13 septembre 2023

Quels jours de congés sont concernés par cette jurisprudence?

Jours de congés	Oui	Non	Observations
Quatre premières semaines de congés payés	X		La protection apportée par la directive 2003/88/CE ne concerne que les quatre premières semaines de congés payés.
Cinquième semaine de congés payés	?	?	La Cour de cassation décide que le salarié malade peut prétendre à l'intégralité des droits à congé payé, « sans faire de distinction entre les quatre semaines minimales garanties par l'article 7 de la directive 2003/88/CE et les droits issus de dispositions purement nationales » Ce qu'elle justifie par le principe de non-discrimination en raison de l'état de santé (L.1132-1 du Code du Travail) Quid intervention du législateur ?
Congés conventionnels	?	?	Possibilité de révision des accords concernés pour prévoir une clause excluant expressément toute acquisition de droits à congés durant les périodes d'absences pour maladie. Incertitude sur la validité d'une telle disposition conventionnelle « discriminatoire » sauf éventuellement à ce que l'ensemble des périodes de suspension de contrat, quel que soit leur motif, soient visées par l'exclusion.



2. Les potentielles limites que l'on peut opposer

Rétroactivité de la jurisprudence ?

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Sur la rétroactivité de la jurisprudence

LIMITATION DE LA RETROACTIVITE

- # Par principe, la jurisprudence (en ce compris les positions nouvelles retenues dans le cadre d'un « revirement de jurisprudence ») a un effet rétroactif :
- # Les solutions retenues par la Cour de cassation à l'occasion des arrêts commentés du 13 septembre 2023 s'appliquent donc pour l'avenir mais également pour le passé, dans la limite des règles de prescription (cf infra).

Cette jurisprudence s'applique directement aux employeurs et permet aux salariés d'obtenir la reconnaissance de leur droit à congés payés pendant leurs absences pour maladie, indépendamment d'une éventuelle réforme du Code du travail.

MAIS

- # Il est **anormal** de subir les effets rétroactifs de cette jurisprudence **alors que l'entreprise a appliqué la réglementation française** : ce serait manifestement contraire au principe de sécurité juridique reconnu tant par la constitution que par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (article 6).
- # Ces décisions peuvent remettre en cause l'équilibre économique des entreprises (cf. positionnement du MEDEF et de la CPME en ce sens).

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Sur la rétroactivité de la jurisprudence

HYPOTHESE D'UNE LOI DE VALIDATION

- # Adopter une loi de validation pour limiter la portée de la jurisprudence tout en permettant l'exercice des droits à repos acquis
- # Elle est soumise à des conditions très strictes, dont les deux principales sont :
 - d'une part, **l'existence d'un motif impérieux d'intérêt général** (CEDH 28 octobre 1999, Zielinski et Pradal c/France. Confirmé en droit interne et spécifiquement en droit du travail par : CE 7 juillet 2004, Fédération des syndicats des autonomes PTT Midi-Pyrénées ; Soc. 24 avril 2001, pourvoi n° 00-44.148, Association Être enfant au Chesnay c/ Terki)
 - et, d'autre part, **la limitation de la portée de la validation** (Cons. cons. 21 dec. 1999, n° 99-422 DC loi de financement de la sécurité sociale pour 2000).
- # **Autrement dit, sauf si elle est justifiée par d'impérieux motifs (ce qu'il conviendra de démontrer), une loi de validation ne peut avoir d'effet rétroactif. Dans ce cas, une loi de validation ne peut sécuriser une situation juridique qu'à l'égard des litiges introduits postérieurement à son entrée en vigueur. Les situations juridiques donnant lieu à un contentieux introduit avant son entrée en vigueur ne peuvent donc pas être validées.**

A cela s'ajoute la difficulté, largement relayée par la DGT, qu'en l'occurrence, une loi de validation aurait pour effet de faire échec à l'application, pour le passé, de dispositions issues du droit de l'Union européenne, ce qui pourrait, selon l'administration, constituer un manquement de la France à ses obligations.

Quelle prescription? Conditions d'application

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Quelles règles retenir en matière de prescription ?

Rappel des règles en matière de prescription :

	Prescription	Observations
Salariés dont le contrat est rompu	3 ans (L.3245-1 Code du travail) : « <i>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 <u>les faits</u> 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.</i> »	Le paiement d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés litigieux n'est dû qu'en cas de rupture du contrat de travail. (article 7.2 de la Directive 2003/88/CE)
Salariés dont le contrat est en cours d'exécution	2 ans (L.1471-1 du Code du travail) : « <i>Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître <u>les faits</u> lui permettant d'exercer son droit.</i> » C'est alors au jour du refus opposé par l'employeur que la prescription commencera à courir.	Une transaction qui substitue le versement d'une indemnité financière à un solde de congés payés litigieux n'est pas sécurisée (le salarié pourra encore revendiquer à prendre ses congés)

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Quelles règles à retenir en matière de prescription ?

Apport de l'arrêt (n° 22-10.529) du 13 septembre 2023 :

Dans cet arrêt, la Cour apporte une précision s'agissant du point de départ de la prescription de l'indemnité de congés payés qui doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris **dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés.**

Cette position de la Cour est en cohérence avec la jurisprudence communautaire.



Il demeure donc une inconnue sur la nature des « diligences » attendues de l'employeur et « qui lui incombent légalement », diligences qui seraient susceptibles de lui permettre d'opposer la prescription triennale

et ce alors même que l'employeur était objectivement dans l'impossibilité de les accomplir, le salarié, lui-même n'ayant pas été en mesure de les prendre du fait de sa maladie.

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Quelles règles à retenir en matière de prescription ?

Les diligences légales sont les suivantes (sauf dérogation conventionnelle) :

- > **consulter le CSE sur la période de prise du congé principal (article L.3141-16),**
- > **fixer l'ordre des départs en congé (article L.3141-16) et cf article 58.5 de la CCU :**

Le 1er mars de chaque année au plus tard, la direction établit et diffuse la date de départ en congé annuel du personnel en fonction des souhaits des salariés, après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise, en fonction :

- a) Des nécessités du service ;
- b) Du roulement des années précédentes ;
- c) Des charges de famille ;
- d) De leur activité, dans la limite de la durée maximale hebdomadaire, chez un ou plusieurs autres employeurs ;
- e) De la durée des services dans l'établissement.

La liste des critères ci-dessus n'instaure pas un ordre préférentiel.

- > **informer les salariés de la période de prise du congé principal, au moins 2 mois à l'avance (article D.3141-5),**
- > **communiquer aux salariés l'ordre des départs en congé, au moins 1 mois à l'avance (article D.3141-6),**
- > **respecter un délai prévenance minimal d'un mois pour modifier des dates de congé (article L.3141-16).** Attention, en application de l'article 58.5 de la CCU : sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 2 mois avant la date du départ.
- > **mentionner les dates de congé (et l'indemnité correspondante) sur les bulletins de paie (article R.3243-1).**

Si les bulletins de paie font généralement mention du solde des CP (N et N-1), ce n'est pas une obligation légale en tant que telle.

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Quelles règles à retenir en matière de prescription ?

Nouveautés à envisager ?

Prévoir une information écrite et individuelle (mail, courrier, annexe à l'envoi postal du bulletin de paie...) sur laquelle devraient figurer les mentions suivantes :

- Reliquat des CP acquis, notamment en période de suspension involontaire du contrat,
- Délais dans lesquels ces CP doivent être pris,
- Conséquences encourues à défaut d'apurement des compteurs dans le délai prescrit.

Cette démarche a le mérite de la transparence, mais elle présente l'inconvénient majeur d'attirer massivement la vigilance des salariés sur leur potentielle créance.

Droit au report ? Conditions d'application

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Droit au report : une solution pour limiter dans le temps le cumul des droits à congés payés

- # **La première question est celle de savoir si le travailleur, dans certaines circonstances spécifiques, bénéficie d'un droit illimité au report de ses congés payés ?**
- # **Objet** : déroger au principe même de la non-extinction des droits à l'issue d'une certaine période lorsque l'employeur n'a pas accompli les diligences requises.
- # **Principe** : la CJUE considère que le cumul illimité n'est pas conforme à la directive et qu'une limite peut être fixée.
- # **Limite** : la Cour de cassation a estimé le contraire (Cass.Soc.21 décembre 2017 n°16-24.022). Selon elle, « la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir une telle limitation »
- # **Solution possible : dérogation légitime en considération :**
 - de la finalité du droit à congé ;
 - du cumul trop important pour l'employeur (désorganisation)



Par principe, une telle solution n'est pas tenable dans le cadre d'un salarié absent sur une **partie seulement** de l'exercice comme l'a déjà jugé la CJUE dans un arrêt du 22 septembre 2022 (CJUE, Fraport, point 43-44, aff C-518/20).

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Droit au report : une solution pour limiter dans le temps le cumul des droits à congés payés

‡ La seconde question est celle de s'accorder sur la durée du report et de savoir comment elle peut être fixée

‡ Durée ?

- ✓ une période de report de 9 mois a été jugée insuffisante (CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10)
- ✓ une période de report de **15 mois a été jugée suffisante** (CJUE, 22 novembre 2011, aff.C-214/10, KHS)

‡ Mise en place ?

- ✓ Principe : « des dispositions ou à des pratiques nationales »
- ✓ Par convention collective, accord collectif de branche ou d'entreprise
- ✓ Par décision unilatérale ? Voir même un règlement intérieur ? (voir en ce sens : CA de Paris du 12 octobre 2023, Pôle 6, 10^{ème} chambre, n° 20/03063)
- ✓ Par le juge ?
 - **Le Conseil d'Etat** a estimé « *qu'en l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. Toutefois ce droit au report s'exerce, en l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévues par cet article 7* » (Conseil d'Etat 5e et 4e chambres réunies, 26 avril 2017).
 - L'arrêt de la CJUE, KEOLIS du 9 novembre 2023 semble le permettre.

2. Les potentielles limites que l'on peut opposer à ces arrêts

Droit au report : une solution pour limiter dans le temps le cumul des droits à congés payés

Les limites : l'interprétation extensive de l'article 58.2 de la CCU

Sauf accord de l'employeur, les jours de congés payés ne pourront être reportés en tout ou partie après le 30 avril de l'année suivante ou la date ultérieure en vigueur dans l'entreprise, ni donner lieu, s'ils n'ont pas été pris avant cette date, à l'attribution d'une indemnité compensatrice.

Le salarié qui n'a pas pu bénéficier, à cette échéance, de ses congés payés acquis ou d'une partie de ceux-ci en raison de son absence due à une maladie, un accident du travail, une maladie professionnelle, un congé de maternité, ou une absence au titre de la formation professionnelle bénéficiera du report de son congé à la fin de la période d'absence.

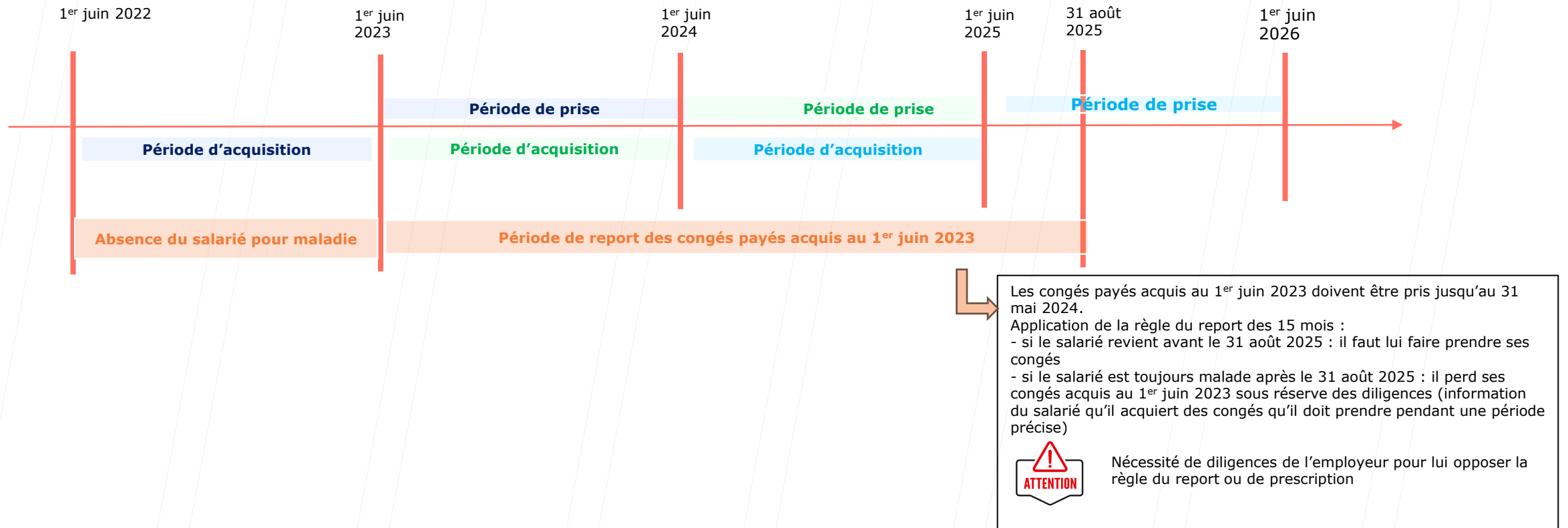


3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

Régularisation et report limité

Les congés payés acquis au 1^{er} juin 2023 et que l'on prend actuellement

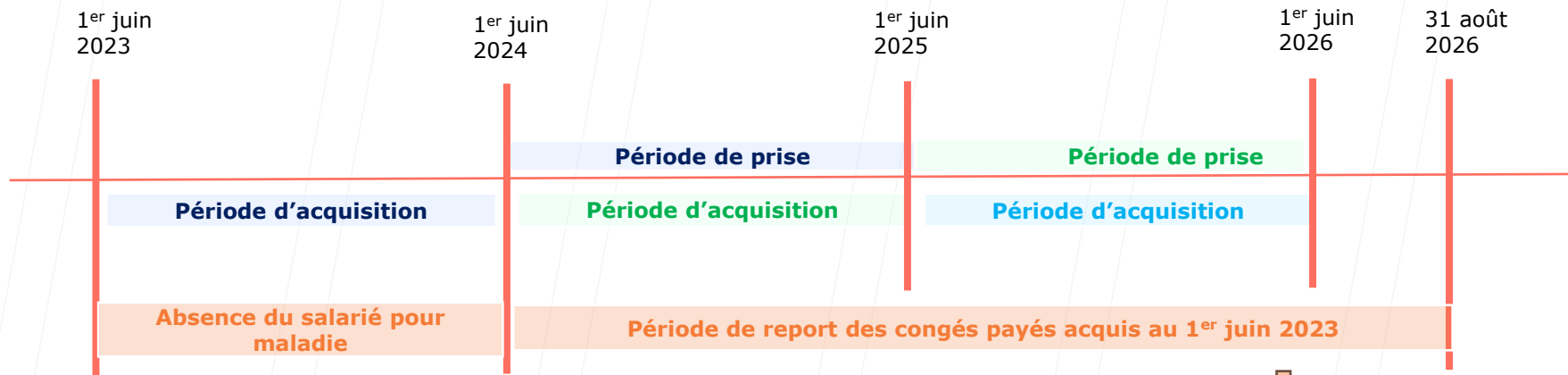


* NB : la période légale de prise des 4 semaines est du 1^{er} mai au 31 octobre : quid du point de départ du report des 15 mois à compter du 1^{er} novembre ?

3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

Régularisation et report limité

Les congés payés en cours d'acquisition depuis le 1^{er} juin 2023



Les congés payés acquis au 1^{er} juin 2023 doivent être pris jusqu'au 31 mai 2025
Application de la règle du report des 15 mois :
- si le salarié revient avant le 31 août 2026 : il faut lui faire prendre ses congés
- si le salarié est toujours malade après le 31 août 2026 : il perd ses congés acquis au 1^{er} juin 2023 sous réserve des diligences (information du salarié qu'il acquiert des congés qu'il doit prendre pendant une période de ...).



Nécessité de diligences de l'employeur pour lui opposer la règle du report ou de prescription

* NB : la période légale de prise des 4 semaines est du 1^{er} mai au 31 octobre : quid du point de départ du report des 15 mois à compter du 1^{er} novembre ?

3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

Actions envisageables pour régulariser les pratiques

	Préconisations
Pour l'avenir	<ul style="list-style-type: none">- Sans attendre, respecter cette nouvelle position jurisprudentielle et considérer que les salariés en arrêt de travail pour maladie continuent d'acquérir des droits à congés payés.- Nouveau paramétrage des logiciels de paie- Audit du mode d'organisation des CP- Vérifier les dispositions conventionnelles et les usages qui permettent aux salariés d'acquérir des CP pendant la maladie pour évaluer le passif- Informer les salariés sur leur droit à congés payés, et mise en demeure de les prendre pour ceux revenant d'un arrêt maladie de longue durée- Envisager la conclusion d'un accord collectif prévoyant les règles et bonnes pratiques dans la gestion des congés payés : période de report pour les absences consécutives sur plusieurs périodes de référence, règles précisant l'obligation en cas d'arrêt maladie de solder les droits acquis sur la période de référence en cours sauf exceptions justifiées par l'organisation du service et/ou de l'entreprise (les congés payés non pris seront perdus)- Adapter la rédaction du solde de tout compte, en stipulant par exemple que le salarié et la société ont liquidé les congés payés dus sur l'ensemble de la période contractuelle. Et ce, afin de faire jouer l'effet libératoire dudit solde dans l'hypothèse où il est signé par le salarié.
Pour la période d'acquisition en cours (entre le 1^{er} juin 2023 et aujourd'hui)	<ul style="list-style-type: none">- Créditer les jours de congés correspondant à des absences maladie mensuellement ou à fin mai 2024
Pour les périodes d'acquisition antérieures	<ul style="list-style-type: none">- Pas de régularisation « systématique » (même si elle serait souhaitable dans la mesure où les jours de congé sont théoriquement dus) compte tenu des éclaircissements encore nécessaires notamment sur les limites de la prescription applicable.- Régularisation au « cas par cas » les demandes formulées par les salariés concernés (éventuelle application des règles de report).- Informer l'ancien salarié que le paiement de ses droits à congés payés entrainera l'envoi d'une attestation rectificative auprès de Pôle emploi et sera prise en compte pour le calcul du délai de carence lié à l'indemnisation Pôle Emploi et éventuellement emporter un remboursement des indemnités indument perçues. Une telle information pourrait éventuellement avoir un effet dissuasif.

3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

Approche fiscale

Provision	Passif éventuel
<p>Définition : une provision est un passif dont l'échéance ou le montant n'est pas fixé de façon précise</p>	<p>Définition : une obligation de l'entreprise à l'égard d'un tiers dont il est probable ou certain qu'elle provoquera une sortie de ressources au bénéfice de ce tiers, sans contrepartie au moins équivalente attendue de celui-ci</p>
<p>Une provision doit être constituée si les trois conditions suivantes sont remplies :</p> <ul style="list-style-type: none">- Existence d'une obligation envers un tiers à la date de clôture ;- Sortie de ressources certaine ou probable à la date d'arrêté des comptes et sans contrepartie équivalente ;- Possibilité d'estimer avec une fiabilité suffisante.	<p>Les passifs éventuels se distinguent des provisions sur la base de l'un des deux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'obligation n'est que potentielle et son existence ne sera confirmée que par la survenance, ou non, d'un ou plusieurs événements futurs incertains qui ne seront pas totalement sous contrôle de l'entité ;- L'obligation est certaine mais il n'est pas probable ou certain qu'elle provoquera une sortie de ressources sans contrepartie au moins équivalente attendue du tiers.

3. Les logiques de régularisation et attitudes à adopter pour l'avenir

Etat de l'avancée du dossier (ce qu'on en sait)

Saisine du Conseil constitutionnel :

Le 15 novembre 2023, la Cour de cassation a décidé de transmettre au Conseil constitutionnel deux QPC portant sur les dispositions du code du travail relatives à l'acquisition par un salarié en arrêt maladie de droits à congé payé :

1°/ Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?

2°/ L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ?

Le Conseil constitutionnel devrait se prononcer dans un délai de trois mois suivant cette saisine (soit mi-février).

Projet de loi (qui devrait intervenir au premier trimestre 2024) par le biais d'un amendement qui serait déposé en février 2024 (après la décision du CC) au sein du projet de loi « d'adaptation du droit de l'Union européenne » :

- Limitation par application du report limité à 15 mois
- Limitation à deux exercices consécutifs ? (cf arrêt Kéolis)
- Limitation aux 4 semaines de congés payés
- Dispositions sécurisant le passé (loi de validation ?)

PARIS

73 boulevard Haussmann
CS 40205 • 75381 Paris cedex 08
Tél. 33 (0)1 44 51 63 80
Fax 33 (0)1 44 51 63 89
Toque n° P107

LYON

40 rue de Bonnel
CS 33617 • 69484 Lyon cedex 03
Tél. 33 (0)4 78 62 15 00
Fax 33 (0)4 78 62 15 99
Toque n° T727



Retrouvez-nous sur :
www.fromont-briens.com

Société civile professionnelle d'avocats
390 122 653 RCS Paris

ou contactez-nous sur :
catherine.millet.ursin@fromont-briens.com

W W W . F R O M O N T - B R I E N S . C O M



WWW.FROMONT-BRIENS.COM