

Édito

Édito

Négociation « Pacte de la vie au travail », chasse à l'absentéisme, semaine de 4 jours, projet de loi de simplification PACTE II, p. 1

Actualités

Dépôt DUERP Loi Santé, p. 1

Focus sur les accidents du travail : un constat accablant p.2 à 4

Absentéisme et chasse aux arrêts de travail : que cherche le gouvernement p. 5

Arrêt maladie et droit à congés payés : où en sommes-nous ? p. 6

AEPACT
Expert habilité
Organisme de formation agréé formation SSCT

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

Négociation « Pacte de la vie au travail », chasse à l'absentéisme, semaine de 4 jours, projet de loi de simplification PACTE II, pas de répit pour le monde du travail.

Parmi les nombreux sujets qui ont traversé 2023, certains vont être d'actualité cette année. Après la réforme des retraites, la négociation en cours sur un « pacte de la vie au travail », doit notamment traiter du CDI sénior (retoqué par le Conseil constitutionnel dans le cadre du projet de loi de réforme des retraites), de la retraite progressive, du cumul emploi-retraite, du temps partiel sénior afin, d'une part, d'améliorer le taux d'emploi des seniors, mais aussi de prévenir l'usure professionnelle. Rappelons que ces sujets n'ont pas été pris en compte comme contreparties à l'allongement de la durée de cotisation.

Coté syndicats de salariés, les propositions concernent notamment la mise en place d'une négociation obligatoire spécifique sur l'emploi des seniors, le sujet étant aujourd'hui traité via plusieurs négociations obligatoires (dont certaines soumises à des seuils d'effectifs et des périodicités), et via le financement de la prévention de l'usure professionnelle.

Parallèlement, l'émergence d'un nouveau rapport au travail et la perte de sens du et au travail, sous l'effet conjugué des modèles d'organisation et de l'appauvrissement des contenus du travail, font ressurgir le débat sur la semaine de 4 jours qui, en réalité, prendrait la forme de « la semaine en 4 jours ». Dans les années 1990, la semaine de 4 jours avec un temps de travail réduit se positionnait comme la contrepartie à un taux chômage élevé qui touchait toutes les catégories socioprofessionnelles. Ce partage du travail a également été au centre des accords portant sur la réduction du temps de travail. Plus d'un quart de siècle plus tard, la semaine de 4 jours refait surface, en lien avec une désaffection pour le travail et de nouvelles attentes en termes d'investissement social, et d'une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle. Cette demande d'une nouvelle forme d'organisation du travail, portée par des salariés relevant de catégories CSP spécifiques, pourrait s'avérer inégalitaire et préjudiciable à la santé de certains travailleurs.

Face à ces nouvelles attentes, le gouvernement n'a cessé de stigmatiser le monde du travail : chasse à l'absentéisme et aux arrêts maladie, réduction de la durée d'indemnisation chômage des seniors ; plus récemment, la représentation du personnel et le dialogue social se retrouvent de nouveau en ligne de mire dans le cadre du projet de loi de simplification.

Parallèlement, l'épuisement professionnel, l'usure, l'exposition à des facteurs de RPS n'ont jamais été aussi marqués, se traduisant par un absentéisme mais aussi par des accidents du travail en hausse, dont un nombre inacceptable d'accidents mortels. Fin 2023, L'ergonome Corinne Gaudart et le statisticien spécialiste du vieillissement au travail Serge Volkoff, co-auteurs du livre « Le travail pressé - Pour une écologie des temps du travail », ont appelé à promouvoir de nouveaux usages du temps dans la vie professionnelle, moins nocifs pour les salariés, face aux dégâts des « modèles de la hâte » entre contraintes temporelles et intensification du travail propices au stress, à l'usure, à l'épuisement professionnel et aux développements de pathologies liées au travail.

Actualités

Dépôt DUERP Loi Santé : à la suite d'une question écrite d'un sénateur, en 2023 sur le retard constaté dans la mise en place du portail ayant vocation à recevoir les DUERP, le ministre du travail a répondu avoir saisi l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), qui a confirmé les difficultés liées à la mise en œuvre opérationnelle de ce portail et qui a également souligné un bilan bénéfiques/ risques négatif. En accord avec les partenaires sociaux membres du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST), de nouvelles concertations vont être initiées, afin de renforcer la traçabilité collective des expositions aux risques professionnels des travailleurs et des anciens travailleurs. Aussi, les dispositions de l'article R. 4121-5 et de l'article L. 4121-3-1 du code du travail continuent-elles de s'appliquer.

Focus sur les accidents du travail : un constat accablant

La France est un mauvais élève en matière d'accidents du travail : 640 000 accidents du travail en 2021, dont 35 000 ayant entraîné une incapacité permanente, et 700 accidents mortels, sans compter les accidents de trajet et les maladies professionnelles. Manque de culture de la prévention des risques, manque de moyens, de formation voire de sanctions, selon certains : en 2022, un « Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels » a été initiée par l'ancien ministre du travail, dans le cadre du 4^e plan santé au travail (2021-2025). Parallèlement, la Cour des comptes a publié, en décembre 2022, un rapport sur « les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises ».

Selon ce rapport, la situation d'ensemble en matière de santé et de sécurité au travail ne s'améliore plus depuis 2013, avec des accidents du travail (AT) moins graves, mais avec un taux de fréquence qui ne diminue plus. Cette stagnation concerne également le risque de maladies professionnelles (MP) stable sur la période analysée. Notons que 85 % des MP reconnues et indemnisées par le régime général sont dues à des troubles musculosquelettiques (TMS).

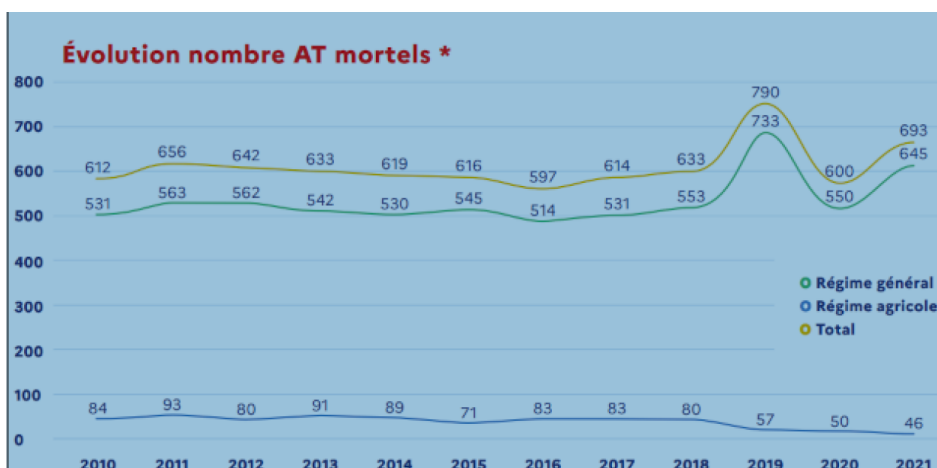
La survenue des sinistres (accidents du travail, maladies professionnelles, accidents de trajet ou de mission) est plus élevée dans certains secteurs d'activité : si des progrès sont observés dans le BTP, la métallurgie et la chimie, des dégradations apparaissent dans les secteurs du soin et de l'aide à la personne, du nettoyage, de la transformation du bois, de la grande distribution, et dans l'intérim. Selon la Cour des comptes, « le paysage de la santé au travail demeure fragmenté entre de multiples intervenants, sans véritable pilote ». Les partenaires sociaux, s'ils occupent une place importante dans les politiques publiques de santé au travail, y sont investis de façon inégale. La mobilisation des branches professionnelles est jugée cruciale pour progresser, mais une montée en compétences et un accompagnement sont jugés nécessaires.

Les politiques de prévention sont encadrées par des obligations réglementaires et professionnelles, ainsi que des normes, mais toutes les entreprises ne disposent pas des moyens pour se les approprier, et/ou pour s'y conformer : alors que la loi Santé a renforcé la prévention primaire, le rôle du Service de prévention en santé au travail (SPST), les documents obligatoires à produire (DUERP, PAPRIACT) et les attributions du CSE en la matière, on ne peut que constater qu'on est loin du compte, y compris dans de grandes entreprises, qui dépendent de politiques groupe et de démarches de certification qui ne répondent que très partiellement aux obligations prévues par le code du travail, et qui n'ont pas les mêmes finalités.

D'après la Cour des comptes, le budget public de prévention, qui s'élève à deux milliards d'euros par an, reste limité par rapport aux montants de réparation. Une problématique émerge également concernant le vieillissement de la population active, dont les enjeux ne sont pas suffisamment pris en compte. Il en est de même pour les salariés intérimaires, qui représentent un public peu connu et peu pris en compte. Enfin, d'après les données recueillies, il est jugé que les actions réalisées par les pouvoirs publics en matière de prévention de la désinsertion professionnelle sont assez tardives et partielles. Alors que la loi du 2 août 2021 (loi Santé) pour renforcer la prévention en santé au travail a centré l'action des SPST sur les sujets de prévention, les pouvoirs publics doivent aussi « trouver les moyens d'inciter les entreprises à s'investir dans la prévention des AT ».

Ainsi, une mission d'application « effective » sur la loi du 2 août 2021 (loi Santé), pilotée par la présidente de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale doit démarrer fin mars 2024.

Il est particulièrement incompréhensible que, suite à ce constat et à la priorité d'action du ministère du travail en matière de prévention des risques et des AT, les coupes budgétaires annoncées par le ministre de l'économie concernent également le ministère du travail, de la santé et des solidarités. De même, le projet de simplification visant à relever les seuils de mise en place des CSE serait catastrophique en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (cf. Flash infos Aépact-Ekitéo Expertise du 29 février 2024).



Déclaration des AT et enquêtes paritaires : encore du chemin à parcourir pour respecter les règles

Définitions, rappel :

Code de la sécurité sociale (CSS) : Article L411-1 Version en vigueur depuis le 01 septembre 2023 :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2. »

Article L411-2 : « Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à un travailleur mentionné par le présent livre, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi. »

Les obligations de l'employeur :

Tout AT doit faire l'objet d'une déclaration (DAT) auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou de la mutualité sociale agricole (MSA) dans les 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident du travail. Le formulaire rempli peut comporter des réserves motivées de l'employeur.

En cas d'accident du travail mortel, l'employeur est tenu, depuis juin 2023, d'informer l'inspecteur du travail dans les douze heures. L'article R. 4121-5 du code du travail précise les informations à transmettre à l'inspecteur du travail. Si l'AT concerne un intérimaire, l'employeur doit informer l'entreprise de travail temporaire à qui il incombe de réaliser la déclaration d'accident du travail. La CARSAT et l'inspection du travail doivent également être informées. La survenance d'un accident du travail grave ou mortel dans l'entreprise peut avoir des conséquences sur le collectif de travail et sur la santé des salariés, dont certains peuvent avoir été témoins de l'accident. Le ministère du travail recommande de contacter le médecin du travail afin de déterminer les mesures à prendre vis-à-vis des collègues ou témoins de l'accident.

Une enquête doit être mise en place avec les représentants du personnel de l'entreprise (CSE, CSSCT) afin d'analyser les causes de l'accident et de mettre en place les actions correctives pour éviter qu'il ne se reproduise.

Article R4141-8 : « En cas d'accident du travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, l'employeur procède, après avoir pris toute mesure pour satisfaire aux dispositions de l'article L. 4221-1, à l'analyse des conditions de circulation ou de travail. Il organise, s'il y a lieu, au bénéfice des travailleurs intéressés, les formations à la sécurité prévues par le présent chapitre. Il en est de même en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété :

1° Soit à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ;

2° Soit dans une même fonction ou des fonctions similaires. »

Les attributions du CSE :

Article L2312-13 : « Le comité social et économique procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. »

Les démarches à effectuer par le salarié :

-Déclarer l'accident de travail à l'employeur dans un délai de 24 heures en précisant le lieu, les circonstances de l'accident, l'identité du ou des témoins éventuels.

-Consulter un médecin : l'état de santé doit être constaté par un médecin qui va établir un certificat médical envoyé à la CPAM, certificat sur lequel sont décrits les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident. Le médecin adresse l'un de ces certificats à la CPAM et il remet le 2nd au salarié. Le médecin délivre, si nécessaire, un certificat d'arrêt de travail, à adresser à l'employeur, qui l'adresse à la CPAM pour le calcul des indemnités journalières. **Toute proposition pour tenir un autre poste de travail ou un poste aménagé doit résulter d'un avis du médecin du travail, qui apprécie l'aptitude médicale à tenir le poste.** Cette aptitude ne peut être délivrée que par le médecin du travail.

Délai de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident par la CPAM :

- 30 jours à réception de la DAT et du certificat médical (CM)
- 70 jours si les réserves formulées par l'employeur ont été retenues par la CPAM, ou si celle-ci estime que des vérifications sont nécessaires. Pendant l'investigation, la CPAM peut solliciter l'employeur, le salarié, des témoins ou collègues, la première personne avisée de l'accident, des gendarmes, etc. Lorsque la CPAM procède à des investigations, elle adresse un questionnaire à l'employeur, au salarié ainsi qu'à d'éventuel(s) témoin(s), accessible sur le site questionnaires-risquepro.ameli.fr, pour répondre aux questions de la CPAM. Un courrier avec identifiants est adressé : le délai est de 20 jours pour répondre au questionnaire.
- Information des parties pour consulter le dossier complet : phase dite contradictoire de deux périodes : consultation des pièces pendant 10 jours, avec possibilité de formuler des remarques.
- Décision de la CPAM notifiée par courrier à l'employeur et au salarié. Cette décision précise les possibilités de recours.

Eviter l'AT avec arrêt, la vigilance s'impose :

Une tendance observée, principalement dans le secteur industriel, consiste à ce qu'un représentant de l'employeur propose un poste aménagé au salarié, pour éviter l'arrêt de travail qui serait consécutif à un AT, voire, préjuge du caractère bénin de l'accident pour ne pas le déclarer en AT. Rappelons que seul un avis médical formulé par un médecin peut déterminer la nécessité ou non d'un arrêt de travail et de la possibilité ou non d'occuper un poste aménagé suite à un AT.

Plusieurs raisons motivent ces démarches :

- Tout d'abord, lorsque le nombre d'AT augmente, la cotisation employeur augmente aussi. Le taux de cotisations AT/MP est notifié chaque année en janvier à l'employeur. C'est ce qui est appelé le coût direct des AT. Aussi, privilégier une démarche de prévention des risques est aussi bénéfique financièrement.
 - Rappelons que le taux de cotisation AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles) est calculé chaque année en fonction de la sinistralité des entreprises. Pour les entreprises comptant moins de 20 salariés, la tarification est collective (son calcul est lié au nombre et à la gravité des accidents du travail survenus dans l'ensemble des entreprises du même secteur). Pour les entreprises comptant plus de 150 salariés, la tarification est individuelle. Pour les entreprises de 20 à 149 salariés, la cotisation est mixte. Le taux de cotisation est calculé sur la base de barèmes de coûts moyens. Ces barèmes sont fixés chaque année par les partenaires sociaux de la Commission des accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) et ils sont publiés par arrêté ministériel.
 - Les caisses régionales de l'Assurance Maladie – Risques professionnels peuvent imposer des cotisations supplémentaires, si l'entreprise présente des risques exceptionnels, mais aussi si les règles en matière de santé et de sécurité ne sont pas respectées. Si les mesures de prévention des risques professionnels prescrites par la caisse ne sont pas mises en œuvre, une cotisation supplémentaire est exigée, représentant au moins 25 % du montant de la cotisation normale. Elle est portée à 50 % minimum après 6 mois et à 200 % au bout d'un an. Des majorations peuvent également être appliquées en cas de récurrence.
 - A ce coût direct, s'ajoutent les coûts dit indirects, liés à la durée de l'arrêt, au remplacement du salarié et aux impacts sur le produit ou le service effectué. Ils peuvent représenter entre 3 et 5 fois la valeur du coût direct. Les coûts estimés sont les suivants :

AT avec arrêt	Coûts directs et indirects
AT + 24H à 1 semaine	3 800 €
AT + 1 semaine à 3 mois	25 000 €
AT + 3 mois	93 000 €
Décès du salarié	612 000 €

- D'autres motivations sont à rechercher dans le suivi d'indicateurs par des entreprises rattachées à des groupes ; parmi ces indicateurs, le nombre d'AT, de presque accidents ou d'incidents, conduit à positionner les bons et les mauvais élèves. De plus, ces entreprises sont soumises à de nombreuses certifications et audits réglementaires et internes au groupe auquel elles appartiennent. La certification ISO 45001 est particulièrement déployée : elle définit des exigences précises concernant la sécurité et la santé au travail afin de mettre en œuvre un « système de gestion de la Santé et de la Sécurité au Travail (SST) performant permettant de réduire les risques d'accidents dans toutes les fonctions de l'entreprise », ce qui conduit à considérer un AT comme une non-conformité.

Absentéisme et chasse aux arrêts de travail : que cherche le Gouvernement ?

Les données sur l'absentéisme post covid indiquent un niveau élevé pour 2022 (constaté également en 2023) qui inquiète et qui a alimenté des discours sur la distanciation des salariés par rapport au travail, en pointant notamment « les jeunes ». Selon le baromètre annuel du groupe de prévoyance APICIL, on note :

- Taux d'absentéisme : 5, 76 %
- Taux d'absentéisme chez les femmes : 6, 57 %
- Part de salariés ayant eu au moins un jour d'AT : 35 %
- Nombre moyen de jours d'arrêt de travail : 22, 13 jours
- Part des AT (arrêts de travail) due à la maladie : 92 %
- 1ère cause des AT < à 30 jours : les pathologies psychologiques

En 2023, le ministre de l'Economie a déclaré la chasse à l'absentéisme pour maladie et aux abus en matière d'arrêts de travail. En vue du projet de financement de la Sécurité Sociale 2024 (PLFSS définitivement adopté le 4 décembre 2023 par l'Assemblée Nationale, jugé conforme à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans la décision du 21 décembre 2023), lequel prévoit un renforcement des contrôles des arrêts maladie, afin de faciliter les sanctions sans passer par un médecin de la sécurité sociale (article 27).

Rappel des changements : l'employeur peut dépêcher un médecin privé pour effectuer une contre-visite médicale suite à un arrêt de travail. Si ce médecin estime l'arrêt de travail abusif, l'employeur peut cesser de verser le complément de salaire, mais sans pouvoir supprimer les Indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale, ce qui nécessitait jusque-là un autre contrôle par le médecin contrôleur de la Sécurité sociale, dans les 48 heures après réception du rapport du médecin privé. Depuis le PLFSS 2024, si le médecin privé estime qu'il y a « abus » sur l'arrêt de travail ou sur la durée de cet arrêt, il peut directement suspendre l'arrêt de travail sans la décision du médecin de la sécurité sociale. Ce qui met fin à la fois au complément employeur, mais aussi aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (article 27). L'article 28 concerne les arrêts de travail prescrits dans le cadre de téléconsultations : le PLFSS limite à 3 jours d'arrêt (et 3 jours en cas de renouvellement) pour les téléconsultations, avec exception lorsque l'arrêt de travail est prescrit ou renouvelé par le médecin traitant.

Parallèlement, a été menée depuis 2023 par la CPAM, à la demande du Gouvernement, une vaste campagne de contrôle des médecins sur leur taux d'arrêt maladie.

Dans les entreprises, sont constatées des pressions exercées sur les salariés arrêtés, certaines imposant, dans les indicateurs de performance, le nombre d'arrêts maladie, pouvant donner lieu à convocation et à sanction voire à licenciement. Dans certains cas, le salarié est fortement incité à continuer de travailler, et il continue d'être sollicité, alors que son contrat de travail est suspendu pendant l'arrêt. Cette politique publique de « chasse aux arrêts maladies » considérés comme abusifs s'avère déconnectée de la réalité des situations de travail, depuis le rebond de l'emploi et la reprise à marche forcée post covid, le report de l'âge de la retraite et le vieillissement de la population, mais aussi les atteintes à la santé mentale en lien avec le travail, qui conduisent les médecins et les professionnels de la santé mentale à préconiser la sortie des salariés de situations de travail délétères pour leur santé, principalement par l'arrêt maladie.

Le Baromètre annuel Absentéisme de Malakoff Humanis 2022 révèle que le nombre de salariés arrêtés est supérieur à 40% chaque année depuis 2016. Il se caractérise par une sur-représentation des jeunes, des femmes, des managers et des familles monoparentales. Hors Covid, les motifs ont peu évolué depuis 2016, à l'exception des troubles psychologiques qui deviennent la deuxième cause des arrêts maladie en 2022, après les maladies ordinaires.

Les causes de l'absentéisme selon l'ANACT :

Les causes de l'absentéisme sont nombreuses et parfois difficiles à expliciter. Ces causes peuvent être directes et subies par le salarié. C'est le cas avec les accidents de travail et/ou de trajet. Ces causes peuvent aussi avoir des effets différés sur la santé des personnes lors de maladies professionnelles qui n'altèrent l'état de santé que progressivement. Il y a aussi toutes les causes indirectes liées à la nature des mécanismes de mobilisation au travail : type de gestion, absence de trajectoires professionnelles, défaut dans la valorisation et la reconnaissance professionnelle. Ces problèmes débouchent sur un absentéisme qualifié de « comportemental ». Il est parfois difficile à mesurer mais il se traduit d'abord par un absentéisme court et répété qui peut aller jusqu'à des formes de désocialisation. Le vieillissement démographique joue aussi un rôle dans l'absentéisme. Une population âgée s'absente plus fréquemment et plus longtemps, surtout si les conditions de travail restent difficiles et en l'absence de mesures d'aménagements (tutorat, adaptation de postes, développement de parcours alternatifs en cours de carrière, etc.). Des maladies chroniques évolutives peuvent alors apparaître et affecter un collectif. Enfin, l'articulation avec la vie hors travail peut être un facteur d'absentéisme (temps de transports, garde des enfants, etc.). »

Arrêt maladie et droit à congés payés : où en sommes-nous ?

Trois arrêts de la Cour de cassation rendus le 13 septembre 2023 ont mis en conformité le droit français avec le droit européen concernant la prise en compte de la suspension du contrat pour maladie ou accident du travail sur les droits à congés. Considérer l'arrêt de travail comme du temps de travail effectif relève d'un revirement de jurisprudence, le Code du travail ne prévoyant pas que le salarié puisse acquérir des congés payés pendant un arrêt maladie (et pour un accident du travail dont l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à 1 an). L'arrêt de la Cour de cassation renvoie aux directives de l'Union européenne, qui n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents en vertu d'un congé maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Argumentant que le salarié ne pouvant pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé. L'Arrêt n°22-17.638 du 13 septembre 2023 concerne également le congé parental.

QPC (Question prioritaire de constitutionnalité) et décision du Conseil constitutionnel : en attente de la clarification du législateur

Il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés ; cette période étant fixée par la loi (1^{er} juin au 31 mai le plus souvent) ou de façon conventionnelle. Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé (arrêt du 14 novembre 2013). S'agissant d'un élément de salaire, le délai est de trois ans. Quelle est la règle applicable sur le point de départ de cette prescription lorsque le salarié a été dans l'impossibilité d'exercer ses droits à congés, dans la mesure où son statut de salarié a été reconnu tardivement ? **Le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux règles applicables au paiement des salaires, la prescription de ces actions en paiement est de 3 ans, ce qui conduit à déterminer la date de rétroactivité de mise en conformité.**

Le 15 novembre 2023, la Cour de cassation a transmis deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) au Conseil constitutionnel sur la question des congés payés en cas de maladie du salarié. Le Conseil constitutionnel, qui a trois mois pour se prononcer, a rendu sa décision le 8 février 2024 suite à l'audience du 30 janvier 2024. Le Conseil estime que les dispositions du code du travail sur les congés payés et la maladie ne portent atteinte ni au droit à la protection de la santé et au repos, ni au principe d'égalité, comme le soutenaient les requérants. Pour autant, si ces dispositions ne sont pas inconstitutionnelles, elles demeurent contraires au droit européen. C'est à présent au législateur de clarifier la situation. Lors de l'audition du 31 janvier 2024, le représentant du Premier ministre avait indiqué que le gouvernement envisageait "de limiter le quantum à quatre semaines de congés payés pour mettre en conformité le droit français. Reste à trancher la durée maximale du report (la Cour de justice de l'Union européenne admet par exemple un report de 15 mois) ou bien encore le délai de prescription applicable.

La position du législateur est attendue coté entreprises et organisations patronales, inquiètes du coût de la jurisprudence de la Cour de cassation, et côté organisations syndicales pour accompagner les régularisations à opérer dans les entreprises.

Références :

Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Article 7 — Droit au congé annuel payé).

CJUE (cour de justice de l'Union européenne), n° C-282/10, Arrêt de la Cour, 24 janvier 2012 et CJUE, arrêt du 6 novembre 2018 : *en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée.*

CJUE, 6 nov. 2018, n° C-619/16, reconnaissant l'application de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux (droit à une période annuelle de congés payés) dans les litiges entre employeurs et salariés. Elle a ainsi jugé que les juridictions nationales doivent laisser la réglementation nationale en cause inappliquée en cas de non-conformité avec cet article

CJUE, 22 sept. 2022, n° C-120/21, qui considère que le délai de prescription de l'indemnité de congés payés de 3 ans ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

Cour de cassation, Pourvoi n° 22-10.529, 13 septembre 2023

QPC du 15 novembre 2023 sur la conformité des articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5° du Code du travail à deux principes protégés par la Constitution, à savoir le droit au repos et à la santé et le **principe d'égalité** (article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et article 1^{er} de la Constitution de 1958).