



**AVIS DE M. HALEM,
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDARE**

Arrêt n° 79 du 21 janvier 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-22-015, 24-22.016, 24-22.017

**Décision attaquée : 5 novembre 2024 du conseil de prud'hommes
de Saint-Brieuc**

La société Cooperl Arc Atlantique

C/

Mmes [J] [E], [Z] [M] et

M. [W] [C]

INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

*Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général
rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la
portée de la décision à intervenir.*

Un accord collectif ouvrant droit au salarié à deux jours et demi de congés payés par mois de travail effectif dans la limite de trente jours ouvrables doit-il, pour les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels, être appliqué en priorité sur les dispositions des articles L. 3141-5, 7°, et L. 3141-5-1 du code du travail, issues de loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, lui octroyant de manière rétroactive deux jours ouvrables de congés payés par mois dans la limite de vingt-quatre ?

Cette question, soulevée par la seconde branche de l'unique moyen du pourvoi à laquelle le présent avis sera limité¹, confirme que l'application dans le temps de cette loi, adoptée après les arrêts de la Cour de cassation du 23 septembre 2023 relatifs aux congés payés, constitue l'une de ses principales difficultés de mise en œuvre et conditionne l'étendue de la créance de congés payés à laquelle les salariés peuvent prétendre pour la période antérieure à son entrée en vigueur.

Trois salariés de la société Cooperl Arc Atlantique, placés en arrêt de travail pour cause de maladie d'origine non professionnelle à compter du 24 février 2022 pour l'un et du 19 août 2022 pour les deux autres, ont ainsi, après l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, sollicité de leur employeur un rattrapage de leurs droits à congés payés sur le fondement de celle-ci.

Confrontés à un refus, ils ont saisi en référé le conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc qui, par trois ordonnances du 5 novembre 2024, a condamné l'employeur à leur régler une indemnité compensatrice de congés payés sur le fondement de la convention collective "Viande et bétail" applicable, jugée plus favorable que la loi nouvelle en ce qu'elle prévoyait deux jours et demi de congés par mois de travail effectif.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation contre ces ordonnances le 2 décembre 2024.

DISCUSSION

La loi du 22 avril 2024, qui a reconnu aux salariés le bénéfice de droits à congés payés pour les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie non professionnels, comporte des dispositions transitoires, insérées dans le code du travail, ayant limité de manière stricte les effets passés de la mesure à deux jours ouvrables de congés par mois de travail effectif dans la limite de vingt-quatre (1). Cette rétroactivité limitée n'exclut pas, en cas de conflit entre cette loi et les accords collectifs antérieurs, l'application du principe de faveur, qui conduit en l'espèce à appliquer la loi nouvelle par priorité sur la convention collective nationale du bétail et viande, ne prévoyant pas de droits à congés payés pour cause non professionnelle (2). Les ordonnances attaquées ayant appliqué à la fois la nouvelle définition légale du travail effectif et l'ancien quantum conventionnel de congés payés devront par conséquent être censurées (3).

¹ Cette seconde branche du moyen, articulé en deux branches, est prise de la violation de l'article 41 de la Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ainsi que de l'article L. 3141-5-1 du code du travail. Sa première branche tirée d'un défaut de réponse à conclusions, manquant en fait, pourra faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé tel que proposé au rapport.

1. La loi d'adaptation n° 2024-364 du 22 avril 2024 prend sa source dans le fait que les anciens articles [L. 3141-3](#) et [L. 3141-5](#) du code du travail², qui respectivement n'assimilaient pas au travail effectif les périodes pendant lesquelles le contrat de travail était suspendu pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle et limitaient cette assimilation, dans le cas d'une cause professionnelle, à une durée ininterrompue d'un an, n'étaient pas conformes au droit de l'Union européenne, qui n'opère pas ces distinctions pour l'octroi du droit à congé annuel payé d'au moins quatre semaines prévu par l'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 au profit de tout travailleur³.

1.1. La chambre sociale de la Cour de cassation a donc décidé, par deux arrêts du 13 septembre 2023, d'une part, d'écarter partiellement l'application de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'il subordonnait à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle⁴ et, d'autre part, d'écarter partiellement l'application de l'article L. 3141-5 du même code ce qu'il limitait à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé⁵, le salarié pouvant dans les deux cas prétendre à ses droits à congés payés au titre de ces périodes en application des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

Complétée par voie d'amendement en première lecture à l'Assemblée nationale, la loi du 22 avril 2024 a cependant mis en conformité le code du travail de manière minimale avec les seuils planchers prévus par le droit européen, à savoir, pour les accidents du travail et maladies professionnelles, sans limitation à une durée ininterrompue d'un an tel que l'exige la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, et, pour les arrêts de travail ayant une cause non professionnelle, selon une limite de deux jours ouvrables par mois et un maximum de vingt-quatre conformément à l'article 7 de la directive 2003/88, soit en-deçà des deux jours et demi par mois dans la limite de trente jours ouvrables prévus par l'article L. 3141-3 du code du travail⁶, créant ainsi une différence de régime fortement débattue dans

² Dans leur version issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

³ Selon la Cour de justice de l'Union européenne, l'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 ne permet pas d'exclure du bénéfice du droit à congés payés de quatre semaines les travailleurs absents pour cause de maladie, situation imprévisible et indépendante de leur volonté (arrêt *Schultz-Hoff* du 20 janvier 2009, affaires jointes C-350/06 et C-520/06, points 61 et 62) et s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale pendant la période de référence (arrêt *Dominguez* du 24 janvier 2012, affaire C-282/1, points 20 et 21).

⁴ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341 et 22-17.342.

⁵ Soc, 13 septembre 2023, n° 22-17.638.

⁶ L'amendement n° 44 déposé le vendredi 15 mars 2024 exposait en effet : *“Selon l'article L. 3141-5 du code du travail, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, prises dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, sont prises en compte pour l'acquisition de droit à congés payés.*

En revanche, les périodes pendant lesquelles le contrat est suspendu pour cause d'accident ou maladie sans caractère professionnel ne donnent pas lieu à acquisition de droits à congés.

Ces dispositions ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne, tel qu'interprété par les jurisprudences de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE), qui exige que les salariés bénéficient de quatre semaines de congés

le cadre des discussions parlementaires⁷ et, compte tenu du caractère rétroactif de la mesure, des difficultés d'application aux arrêts maladie de la période passée⁸.

Si l'article L. 3141-5, 7°, du code du travail, dans sa version issue de cette réforme, dispose ainsi que *"Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : (...) Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel"*, l'article L. 3141-5-1 du même code également issu de cette loi en limite donc les effets dans le temps, prévoyant que:

"Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10".

payés au titre d'une année de travail, même s'ils ont connu, au cours de cette année, des périodes d'arrêt maladie. Plusieurs décisions récentes de la Cour de cassation mettent en exergue cette non-conformité du droit français avec le droit européen.

L'amendement assure donc la mise en conformité du droit du travail français avec le droit de l'Union européenne, en prévoyant que les salariés dont le contrat est suspendu par un arrêt de travail continuent d'acquérir des droits à congés quelle que soit l'origine de cet arrêt (professionnelle ou non professionnelle). Les salariés en arrêt de travail pour un accident ou une maladie d'origine non professionnelle pourront ainsi acquérir des congés payés, au rythme de deux jours ouvrables par mois, soit quatre semaines par an de congés payés garanties par l'article 7 de la directive 2003/88/CE. Les modalités de calcul de l'indemnité de congés payés sont également ajustées en conséquence".

⁷ L'amendement n° 44 avait fait l'objet de huit sous-amendements, cherchant notamment à voir corriger ce plafonnement du rappel de congés payés à quatre semaines (voir sur la liasse les sous-amendements n° 83, 84, 85, 86, 87, 88, 91 et 93). Voir également les <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/comptes-rendus/seance/session-ordinaire-de-2023-2024/premiere-seance-du-lundi-18-mars> déclarations du député M. N. Sansu (groupe Gauche démocrate et républicaine) : *"Enfin, comment ne pas évoquer l'amendement n° 44 du Gouvernement, qui vise à mettre notre droit en conformité avec le droit européen s'agissant de l'acquisition de congés en période d'arrêt de travail ? Il aura fallu plus de vingt ans pour que la directive du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail soit enfin appliquée. Pourtant, fidèles à votre idéologie selon laquelle une personne qui ne travaille pas –? qu'elle soit au chômage ou malade – est avant tout un fainéant responsable de son sort, vous en profitez pour introduire une mesure discriminante en plafonnant à quatre semaines les droits à congés acquis pour les arrêts de travail qui ne sont pas d'origine professionnelle. Alors que la directive européenne vise une harmonisation favorable des droits pour l'ensemble des salariés –? c'est suffisamment rare pour être souligné –, vous faites le choix d'une transposition a minima, quitte à aller à l'encontre de son esprit. J'espère que les sous-amendements que nous avons déposés seront adoptés. C'est à croire que l'amélioration des droits des travailleurs vous est définitivement insupportable ! Vous comprendrez donc que nous ne votons pas ce texte. Du sort qui sera réservé à ces sous-amendements dépendra notre position finale"*.

⁸ Voir les déclarations du député M. M. Minot (groupe Les Républicains) : *"Après l'article 32, le Gouvernement a déposé un amendement visant à mettre le droit du travail français en conformité avec celui de l'Union européenne, en permettant aux salariés français d'acquérir deux jours ouvrables de congé par mois pendant un arrêt maladie non professionnel et de reporter leurs congés durant quinze mois. Il s'agit d'une avancée sociale importante, qui permet à la France de rattraper un retard de quinze ans sur le droit européen. Bien évidemment, nous la soutiendrons. Nous sommes, en revanche, plus prudents sur le caractère rétroactif de la mesure. L'amendement prévoit en effet que ces règles d'acquisition et de report des droits à congé s'appliquent à compter du 1^{er} décembre 2009. Dès lors, que faire des arrêts maladie du passé ? Si l'intention est louable, il nous semble que l'on risque de construire une usine à gaz"*.

1.2. Ces deux nouveaux articles font en outre l'objet de dispositions transitoires ([article 37](#), II, de la loi du 22 avril 2024) limitant leurs effets, pour la période antérieure courant du 1^{er} décembre 2009 à l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, au nouveau plafond de deux jours ouvrables dans la limite de vingt-quatre posé par cette dernière :

"II. - Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi".

Outre le sens des débats parlementaires, qui reflètent l'intention du législateur de restreindre à quatre semaines des effets de l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes d'arrêt de travail ayant une cause non professionnelle, et la lettre de l'article 37, II, de la loi, dont le deuxième alinéa corrobore sans ambiguïté cette limite, l'[avis](#) rendu les 7 et 11 mars 2024 par le Conseil d'Etat sur le projet de texte confirme que si l'adoption d'une loi de validation pour la période écoulée depuis le 1^{er} décembre 2009, initialement envisagée, aurait été contraire au droit aux congés payés résultant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, plusieurs dispositions législatives pouvaient à défaut être adoptées pour la même période, se conformant strictement au droit de l'Union européenne tout en limitant l'ampleur du rattrapage des droits à congés qui, nés lors d'arrêts de maladie, n'auraient pas été reconnus dans le passé⁹.

L'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024 précité ne peut dès lors être interprété que comme reflétant le choix du législateur, s'agissant de la période passée, pour l'option d'un plafonnement à vingt-quatre jours ouvrables de congés payés :

"A cette fin, le Conseil d'Etat propose de compléter le dispositif envisagé par le Gouvernement pour que le calcul des droits à congés non définitivement acquis, c'est-à-dire, ainsi que le juge la Cour de cassation [...], des droits qui peuvent résulter d'absences pour maladies non-professionnelles survenues lors de périodes de référence déjà expirées à la

⁹ Avis n° 408112 portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie, rendu les 7 et 11 mars 2024 par le Conseil d'Etat, points 58 à 60. Notons par ailleurs que pour le Conseil d'Etat, le choix de la date du 1^{er} décembre 2009 correspond à l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, qui a conféré à l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union la même valeur que les traités et permis aux salariés d'invoquer directement à l'égard de leur employeur l'article 7 de la directive 2003/88, lu en combinaison avec le premier texte par la Cour de justice de l'Union européenne, leur reconnaissant un droit à congés payés d'au moins quatre semaines quel que soit le motif (professionnel ou non) de leur absence (points 6 à 8 de l'avis).

date d'entrée en vigueur de la loi, soit, sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée, assorti d'un mécanisme tel que le salarié ne se voie reconnaître, au titre de ces absences, que le nombre de jours de congés supplémentaires lui permettant, s'il n'a pas déjà atteint au moins vingt-quatre jours de congé annuel payé au titre de périodes de travail effectif, ou de périodes que la loi y assimilait déjà, d'atteindre ce nombre, sans pouvoir le dépasser"¹⁰.

Comme l'a ainsi souligné un auteur, quelle que soit la situation du salarié ayant fait l'objet d'un arrêt pour maladie d'origine non professionnelle, il ne pourra donc se prévaloir de l'assimilation de cette période à du temps de travail effectif et solliciter un rattrapage de congés payés sur ce fondement que dans la limite indépassable de vingt-quatre jours par période de référence¹¹.

2. Cette rétroactivité limitée de l'assimilation des périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle à du temps de travail effectif est toutefois susceptible d'entrer en conflit, en présence d'accords collectifs réglementant la durée des congés payés, avec le principe de faveur, qui résulte tant des dispositions générales de l'article L. 2251-1 du code du travail¹² que des dispositions particulières de l'article L. 3141-9 du même code propres aux congés payés, selon lesquelles "Les dispositions de la présente section ne portent atteinte ni aux stipulations des conventions et des accords collectifs de travail ou des contrats de travail ni aux usages qui assurent des congés payés de plus longue durée".

¹⁰ Avis n° 408112 portant sur la mise en conformité des dispositions du code du travail en matière d'acquisition de congés pendant les périodes d'arrêt maladie, rendu les 7 et 11 mars 2024 par le Conseil d'Etat, point 33.

¹¹ Voir J. Icard, *Forclusion et prescription : droit d'agir et étendue de la créance en matière de congés payés*, Droit social 2024, p. 602 : "Cependant, pour les arrêts d'origine non-professionnelle, une telle demande ne peut pas conduire à obtenir plus de 24 jours de congé sur ladite période, compte tenu des jours déjà octroyés aux salariés. Le seuil de 24 jours n'a pas été choisi au hasard, il correspond aux quatre semaines obligatoires prévues en droit européen. Le législateur a ainsi souhaité circonscrire les potentielles demandes rétroactives de jours de congé aux seules obligations européennes, comme le lui avait d'ailleurs suggéré le Conseil d'Etat : "le législateur peut, pour le passé [...] assurer une stricte application du droit de l'Union européenne en limitant à quatre semaines le total des droits à congé susceptibles d'être acquis en tenant compte des périodes d'absence pour maladie". Autrement dit, comme il s'agit de permettre aux salariés de revendiquer rétroactivement l'application du droit européen des congés payés, le législateur a logiquement considéré que la durée des congés payés applicable aux actions revendicatives était non les cinq semaines - 30 jours - du droit français, mais les quatre semaines - 24 jours - du droit européen.

Sur le plan pratique, trois hypothèses se font jour. Si - première hypothèse - le salarié a systématiquement acquis au moins 24 jours sur l'ensemble des périodes de référence, il ne pourra solliciter aucun jour de congé supplémentaire. Si - deuxième hypothèse - sur une ou plusieurs périodes de référence, le salarié n'a acquis aucun jour de congé en raison d'un arrêt d'origine non professionnelle, il lui sera loisible de solliciter au maximum 24 jours de congé supplémentaires. Si enfin, sur l'une ou l'autre des périodes de référence, le salarié a acquis des jours de congé mais en nombre inférieur à 24, il pourra solliciter le solde calculé par la différence entre le total maximal indépassable de 24 jours et le nombre de jours de congé déjà obtenus sur la période de référence. En pratique, pour les arrêts non professionnels inférieurs à deux mois d'absence sur une période de référence, il sera rare que le salarié soit en mesure de solliciter des jours de congé supplémentaires au titre des nouvelles dispositions rétroactives". Dans le même sens : Y. Gontier, *Congés payés - Acquisition, report et prescription des droits à congés payés du salarié malade : réflexions autour de la mise en œuvre opérationnelle de la loi du 22 avril 2024*, JCP S, n° 39, 1^{er} octobre 2024, 1296, § 6.

¹² Article L. 2251-1 du code du travail : "Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public".

Tel est le cas en l'espèce de l'[article 41](#) de la Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, signée le 21 mai 1969 et révisée sur ce point par avenant du 6 avril 2016, qui prévoit que *“Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif [et que] Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables”*¹³, ce qui soulève la question de son articulation avec les dispositions de la loi du 22 avril 2024 précitées et, en cas d'application du principe de faveur, de l'identification de la norme la plus favorable.

2.1. Les rapports entre les textes conventionnels et la loi en concours sont en effet régis par le principe de faveur résultant de l'article L. 2251-1 du code du travail précité, en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements que dans un sens plus favorable aux salariés, sauf s'il s'agit de dispositions revêtant un caractère d'ordre public.

Reconnu comme un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution¹⁴ et comme principe général du droit du travail¹⁵, il conduit ainsi à distinguer trois catégories de règles d'ordre public.

En premier lieu, les règles d'ordre public absolu, auxquelles ni la convention collective d'entreprise ou de branche ni même le contrat de travail ne peuvent déroger, y compris dans un sens plus favorable au salarié. Celles-ci recouvrent les dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif et les principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou les règles du droit interne qui débordent le domaine du droit du travail ou

¹³ Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 133 du 6 avril 2016, étendu par arrêté du 7 février 2017 - JORF du 17 février 2017 -), article 41 : *“Durée des congés payés*

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1^{er} juin de chaque année.

Tout salarié peut demander, avant de partir en congés, à percevoir à titre d'acompte, le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail”.

¹⁴ Soc, 17 juillet 1996, n° 95-41.313 ; Soc, 29 janvier 2014, n° 13-40.067. Le Conseil constitutionnel considère également que le principe selon lequel une convention collective de travail peut contenir des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlement constitue un principe fondamental du droit du travail (Cons. const., décision n° 89-257 DC du 25 juillet 1989, point 11) mais refuse de lui reconnaître le caractère de principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 (Cons. const., 29 avril 2004, décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, point 9), tout comme la Cour de cassation à sa suite (Soc, 29 janvier 2014, n° 13-40.067).

¹⁵ CE, Ass. gén., avis du 22 mars 1973, Droit ouvrier 1973, p. 190 ; CE 8 juillet 1994, n° 105471, Confédération générale du travail ; CE, 27 juillet 2001, n° 220067.

intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels¹⁶.

En second lieu, les règles d'ordre public social, qui recouvrent des principes minimaux applicables à tous les salariés et pouvant ensuite être adaptés par la négociation collective ou conformément à des dispositions supplétives dans un sens plus favorable au salarié¹⁷.

En dernier lieu, les règles d'ordre public dérogatoire, légales ou réglementaires, prévoyant expressément la possibilité pour la convention collective de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

2.2. En cas de concours entre un accord collectif et des dispositions légales, les avantages conventionnels et légaux ayant la même cause ou le même objet ne peuvent se cumuler, de sorte que seul le plus favorable d'entre eux peut être accordé¹⁸, dans son intégralité et sans possibilité de panachage¹⁹.

Le caractère plus favorable est alors apprécié de manière globale, avantage par avantage, pour l'ensemble des salariés²⁰.

Deux auteurs cités au rapport plaident en particulier en ce sens, dans le cas de clauses d'assimilation de la période de suspension du contrat en cas d'accident ou de maladie non professionnels à du temps de travail effectif, pour l'application d'une approche comparative, en fonction de la durée de l'absence du salarié, plutôt que pour une application cumulative du nombre de jours de congés payés octroyé par chacune des deux normes. Ils relèvent, au sujet de stipulations conventionnelles antérieures à la loi du 22 avril 2024 renvoyant à la définition légale du travail effectif, que l'intention des partenaires n'était alors pas d'intégrer la maladie comme permettant le bénéfice d'un droit à congé payé complet mais que l'absence de révision de ces textes après la réforme pourrait laisser présumer l'intention des négociateurs de laisser en vigueur un dispositif plus favorable que les dispositions légales²¹.

¹⁶ CE, Ass. gén., avis du 22 mars 1973, précité. Elles sont relativement rares, concernant par exemple celles définissant la compétence des agents publics ou des conseils de prud'hommes, les conditions de validité d'un accord collectif (Soc, 4 février 2014, n° 12-35.333) ou les dispositions pénales du code du travail.

¹⁷ Par exemple, une convention ou un accord collectif ne peut pas déroger, de façon moins favorable pour les salariés, aux dispositions d'ordre public concernant les conditions de recours et de forme du contrat de travail à durée déterminée (Soc, 2 avril 2014, n° 11-25.442).

¹⁸ Soc, 3 décembre 1996, n° 93-43.976 (non-cumul des congés légaux et conventionnels) ; Soc, 2 juillet 2002, n° 00-41.712 ; Soc, 30 janvier 2008, n° 06-41.709 ; Soc, 13 juillet 2017, n° 15-29.124 ; Soc, 10 janvier 2018, n° 16-23.124.

¹⁹ Soc, 13 juillet 2017, n° 15-29.124.

²⁰ Soc, 20 octobre 1965, n° 64-40.490 ; Soc, 17 janvier 1996, n° 93-20.066 ; Soc, 7 mai 2002, n° 00-60.342 ; Soc, 23 mai 2013, n° 12-15.571 ; Soc, 13 juillet 2017, n° 15-29.124, précité. Dans le même sens: CE, 16 janvier 2002, n° 223859. Une appréciation individuelle a toutefois pu être privilégiée dans des cas particuliers liés aux dispositions du code local d'Alsace-Moselle et de la convention collective applicable relatives aux absences pour maladie de courte durée (Soc, 19 juin 1996, n° 95-40.213; Soc, 4 janvier 2000, n° 97-44.054) ou de la contre-visite médicale organisée par l'employeur (Soc, 19 juin 2001, n° 98-44.926).

²¹ F. Bergeron et M. Morand, *Dispositions de la loi du 22 avril 2024 relatives aux congés payés : articulation avec les stipulations conventionnelles*, Droit social 2024, p. 587. Ces deux auteurs citent les exemples des conventions collectives du commerce des articles de sport (article 44) et des cadres des travaux publics (article 4.1) qui se

2.3. En l'espèce, les règles relatives à l'assimilation des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel (articles L. 3141-5, 7°, et L. 3141-5-1 du code du travail) d'une part, et à l'application du principe de faveur (articles L. 2251-1 et L. 3141-9 du code du travail) d'autre part, revêtent, de par leur classification au sein de la nomenclature du code du travail et leur importance, un caractère d'ordre public social.

Si les dispositions de droit transitoire de l'article 37, II, alinéa 2, de la loi du 22 avril 2024 relatives au quantum de congés payés susceptible d'être réclamé par le salarié pour la période courant du 1^{er} décembre 2009 au 23 avril 2024²² ne peuvent recevoir en tant que tel la qualification d'ordre public, leur contenu a cependant été intégré aux dispositions d'ordre public de l'article L 3141-5-1 du code du travail, indissociable de l'article L. 3141-5 du même code dont il limite les effets.

Les deux séries de règles en concours ayant ainsi le même niveau hiérarchique, le principe de faveur, qui n'a pas été écarté par la loi du 22 avril 2024, a par conséquent vocation à s'appliquer pour trancher le conflit qui les oppose, nonobstant le caractère rétroactif de l'assimilation des périodes de maladie non professionnelle au temps de travail effectif.

S'agissant dès lors de la comparaison à opérer entre les deux séries de dispositions, il convient de relever que les nouveaux articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail prévoyant cette assimilation ouvrent droit au salarié au bénéfice de droits à congés payés, dans des conditions temporelles certes limitées, mais pour une période qui, avant l'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024, ne donnait pas lieu à la constitution de tels droits²³.

A l'inverse, l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande précitée, ajouté antérieurement par avenant n° 133 du 6 avril 2016 au texte originel, se borne à renvoyer à la durée des congés payés telle que fixée par les dispositions du code du travail alors en vigueur, dont il a simplement repris la durée de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif dans la limite de trente, prévue à l'article L. 3141-5 de ce code.

Or l'article 41 de cette convention collective ne prévoit pas, pas plus que l'article L. 3141-5 du code du travail dans sa version antérieure à la réforme de 2024, l'octroi de jours de congés au salarié en situation de suspension de son contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle. Son libellé et celui de ses autres dispositions en matière de congés ne révèlent pas davantage - bien au contraire²⁴ - que les partenaires

bornaient à renvoyer, au moment de leur adoption, à la définition des périodes assimilées au travail effectif par le code du travail, avec le quantum de deux jours et demi de congés payés associé.

²² Date d'entrée en vigueur de la loi du 22 avril 2024.

²³ À savoir la suspension du contrat de travail pour cause d'arrêt de travail ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

²⁴ On pourra en effet relever que l'article 42 de la convention relatif à la prise des congés prévoit que "*La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables*" et que son article 43 relatif au fractionnement des congés stipule notamment que "*Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié*".

sociaux aient entendu, au moment de sa signature, accorder des droits à congés dans une telle situation aux salariés du secteur du bétail et de la viande. Le caractère récent de la réforme de 2024 ne permet pas de présumer que les partenaires sociaux de la branche aient voulu, en l'absence de révision depuis lors de la convention collective, laisser en vigueur un dispositif qui aurait été plus favorable que les dispositions légales nouvelles.

L'interprétation des nouvelles règles invoquée par les salariés, consistant à appliquer la nouvelle définition du temps de travail effectif (incluant la maladie non professionnelle) au quantum conventionnel antérieur de deux jours et demi par mois, paraît peu conforme au principe de faveur tel qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour de cassation évoquée plus haut. Un tel raisonnement consisterait en effet à dissocier la règle de fond de l'article L. 3141-5, 7°, du code du travail assimilant maladie personnelle et temps de travail effectif et la règle d'application dans le temps limitée de cette disposition prévue par l'article L. 3141-5-1 du même code, alors que les dispositions transitoires de l'article 37, II, alinéa 1^{er}, de la loi du 22 avril 2024 visent expressément l'application rétroactive de ces deux textes à compter du 1^{er} décembre 2009. Cette lecture serait également contraire à la volonté claire du législateur ayant souhaité, après avis conforme du Conseil d'Etat, limiter la mise en conformité du code du travail au minimum de droits à congés payés prévu par droit de l'Union, sans reprendre le seuil supérieur de deux jours et demi par mois alors fixé par le code du travail pour les accidents du travail et maladies professionnels.

Elle reviendrait en outre à une application partielle de la règle de rétroactivité issue de la réforme de 2024, consistant à ne faire rétroagir que la mesure d'assimilation de la maladie non professionnelle au temps de travail effectif mais en écartant le nouveau quantum légal de deux jours ouvrables par mois dans la limite de vingt-quatre, au profit du seuil conventionnel antérieur de deux jours et demi dans la limite de trente. Elle conduirait tout autant à procéder par application cumulative des deux régimes, en associant la nouvelle définition du travail effectif issue de la loi de 2024 et l'ancien quantum de durée des congés payés issu de la convention collective antérieure, renonçant ainsi à déterminer le plus favorable des deux dispositifs en concours.

Dans ces conditions, il ne peut qu'être considéré que l'assimilation des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie n'ayant pas un caractère professionnel au temps de travail effectif à raison de deux jours par mois dans la limite de vingt-quatre, issue de la loi du 22 avril 2024, présente un caractère plus favorable que l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ne prévoyant pas une telle assimilation et réservant la constitution de droits à congés payés, à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif dans la limite de trente, aux seules suspensions du contrat de travail de nature professionnelle²⁵.

L'application du principe de faveur énoncé aux articles L. 2251-1 et L. 3141-9 du code du travail doit par conséquent conduire à faire prévaloir les dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail sur celles de l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande avec lesquelles elles se trouvent en concours.

²⁵ Une lecture différente pourrait être concevable dans l'hypothèse d'un concours entre le dispositif issu de la loi du 22 avril 2024 et une convention collective antérieure qui assimilerait déjà périodes de travail ou de maladie d'origine non professionnelle et temps de travail effectif, en accordant au salarié, à raison de ces périodes de suspension du contrat de travail, un nombre de jours de congés payés par mois de travail effectif supérieur à deux tel que prévu par la nouvelle loi.

3. Or, en l'espèce, pour condamner l'employeur à payer aux salariés des rappels de congés payés sur la base du texte conventionnel prévoyant un droit à de tels congés à raison de deux jours et demi par mois, le conseil de prud'hommes a considéré que celui-ci était plus favorable que le nouvel article L. 3141-5-1 du code du travail limitant le nombre de congés payés à deux jours ouvrables par mois de manière rétroactive.

Ce faisant, alors que l'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ne prévoyait la constitution d'aucun droit à congés payés pour les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, la juridiction prud'homale a bien violé, ainsi que le soutient la seconde branche du moyen, ce texte ainsi que l'article L. 3141-5-1 du code du travail.

Elle expose par conséquent ses ordonnances à la **cassation**.

PROPOSITION

- Rejet non spécialement motivé de la première branche du moyen ;
- cassation sur la seconde branche.