



**RAPPORT DE M. FLORÈS,
CONSEILLER**

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 au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [E] et deux autres salariés de la société Cooperl arc Atlantique ont saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale en paiement d'une somme à titre d'indemnité de congé payé.

Le syndicat CGT Cooperl- UL CGT [Localité 6] est intervenu à l'instance.

Par ordonnances du 5 novembre 2024, la formation de référé du conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc a, notamment condamné l'employeur au paiement de sommes à titre d'indemnité de congé payé.

Ce sont les décisions attaquées par des **pourvois de** société Cooperl arc Atlantique **formés le 2 décembre 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvois	N° B2422016 (dossier pilote), A 2422015 et C2422017 (ordonnance de jonction du 7 février 2025). Du 02 décembre 2024
Mémoire ampliatif commun	Déposé le 2 avril 2025 (article 700 CPC : 500 euros à l'encontre de chacun des défendeurs).
Mémoires en défense	- Mémoire en défense commun aux salariés : déposé le 2 juin 2025 (article 700 CPC : 5 000 euros). - etc.

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

La SCA COOPERL ARC ATLANTIQUE fait grief aux ordonnances attaquées de l'AVOIR condamnée à verser aux salariés une somme au titre d'indemnité compensatrice de congés payés et une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, de l'AVOIR condamnée à verser au syndicat CGT COOPERL une somme au titre de dommages et intérêts provisionnels pour non-respect du droit à congé, en réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession que le syndicat représente, de l'AVOIR condamnée aux entiers dépens et de l'AVOIR déboutée de ses demandes reconventionnelles ;

ALORS, D'UNE PART, QU' en vertu de l'article 455 du code de procédure civile, tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; que le défaut de réponse aux conclusions constitue un défaut de motifs ; que dans ses écritures, l'exposante faisait valoir que Mme [E]

avait d'une part, préalablement à son départ en retraite, et en application d'un usage d'entreprise plus favorable que la loi et la jurisprudence alors applicables, posé 19 jours de congés payés (en mai et juin 2023), et s'était vu payer, d'autre part, une indemnité compensatrice de congés payés portant sur 11 jours de congés payés à l'occasion de son solde de tout compte (conclusions, p. 13, § 6), de sorte que la salariée ne disposait plus de droit à congés payés ; qu'en retenant, pour se prononcer comme il l'a fait, que l'exposante aurait dû, en raison des dispositions de l'article L. 3141-5-1 et de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, régler les droits à congés payés de la période allant du 1er juin 2022 au 31 mai 2023, sans se prononcer sur ce moyen déterminant, en vertu duquel la salariée avait déjà acquis des jours de congés payés malgré la suspension de son contrat de travail, jours dont elle avait bénéficié effectivement ou pour lesquels elle avait perçu une indemnité compensatrice, le conseil de prud'hommes a violé l'article L.3141-5-1 du code du travail susvisé ;

ALORS, D'AUTRE PART, ET SUBSIDIAIREMENT, QU' en vertu de l'article L. 3141-5-1 du code du travail, 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 (c'est-à-dire pour 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) 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 ; que le conseil de prud'hommes a retenu que les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande étaient plus favorables en visant 2,5 jours ouvrables, soit 2,08 jours ouvrés comme pratiqué au sein de l'exposante et qu'en conséquence, celles-ci s'appliquaient en priorité aux dispositions légales ; qu'en statuant ainsi, cependant que l'article 41 de ladite convention collective 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. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables », de sorte que la convention collective ne prévoyait pas l'acquisition de droit à congés payés pour des 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, le conseil de prud'hommes a violé le texte conventionnel susvisé, ensemble l'article L. 3141-5-1 du code du travail.

3 - Proposition(s) de rejet non spécialement motivé

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur certains griefs, qui sont irrecevables ou qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

Le moyen, pris en sa première branche :

Le moyen, pris en sa première branche ne concerne que la situation de Mme [E] et n'est donc pas susceptible d'entraîner la cassation sur les pourvois de Mme [M] et de M. [C].

Dans ses conclusions, la salariée exposait : *« (...) Il n'est pas contestable que Mme [E], préalablement à son départ à la retraite, a d'une part posé 19 jours de congés payés (en mai et juin 2023), et s'est vu payer d'autre part une indemnité compensatrice de congés payés portant sur 11 jours de congés payés à l'occasion de son solde de tout compte. Ainsi, Mme [E] a en réalité bénéficié de 11 jours de plus que les droits réellement dus.*

Cela s'expliquer aisément par le fait que la société Cooperl arc Atlantique avant le revirement de jurisprudence maintenait les congés de congés payés non pris en fin de période, sans limite de durée en cas d'arrêt de travail ... et ce plus favorablement que la loi et la jurisprudence.

De surcroît, le conseil observera que Mme [E] a en outre bénéficié d'un avantage supplémentaire s'agissant du calcul d'indemnité de congés payés (...).

Le conseil de prud'hommes a énoncé : « Mme [E] a régulièrement continué d'acquérir des congés durant son arrêt de travail à compter du 24 février 2022. Les pièces n° 8 et 9 de la partie demanderesse (bulletins de salaires 2022 et 2023) nous indiquent que Mme [E] disposait de 25 jours de congés payés correspondant à la période du 1^{er} juin au 31 mai 2023, et reportés sur le bulletin de salaire d'août 2024. Le conseil note que les parties s'accordent à dire que les reports de congés d'un exercice à l'autre étaient d'usage au sein de la société. A l'occasion du règlement du solde de tout compte, l'employeur aurait dû calculer et régler les droits à congés payés de la période allant du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023. »

Le conseil de prud'hommes a ainsi écarté le moyen invoqué par l'employeur et le moyen manque en fait.

4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Les dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale coopératives et SICA bétail et viande sont-elles plus favorables que celles de l'article L. 3141-5-1 du code du travail ?

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Dans leur rédaction applicable à l'espèce, les dispositions du code du travail relatives aux congés payés sont les suivantes :

Article L3141-3 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.*

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

Article L3141-4 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.*

Article L3141-5 (Modifié par LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;

7° 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. »

Article L3141-5-1 (Création LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)) : *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 ».*

Article L3141-6 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.*

Article L3141-7 (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L. 3141-3 et L. 3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.*

(...)

Article L3141-9 : (Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)) : *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.*

Art. L. 3141-10 : *« Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L. 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut :*

1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;

2° Majorer la durée du congé en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. »

La loi n°2024-364 du 22 avril 2024, a mis en conformité les dispositions du code du travail relatives au congés payés avec le droit de l'Union. Avec l'article 37 II, elle a introduit des dispositions transitoires :

« 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 1er 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. »

Dans son avis rendu lu 11 mars 2023, le Conseil d'Etat a apporté les précisions suivantes sur la possibilité, pour les situations passées, de limiter à quatre semaines les droits à congés payés acquis (Avis du 11 mars 2023, n° 408112) :

Le Conseil d'Etat rappelle qu'en vertu du principe de primauté du droit de l'Union européenne, les Etats membres sont tenus, à l'issue du délai de transposition d'une directive, de mettre leur droit national en conformité avec les objectifs de celle-ci. Il en résulte, selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, que les mesures de transposition doivent, en principe, être applicables dès l'échéance du délai de transposition (CJCE, 16 décembre 1960, Humblet c/ Belgique, 6/60 ; CJCE, 12 juillet 1973, Commission c/ Allemagne, 70/72 ; CJCE, 15 juillet 2004, Gerekens, C-459/02). A défaut, l'Etat engage sa responsabilité du fait de ce retard (CJCE, 19 novembre 1991, Francovich et Bonifaci, C-6/90 et C-9/90). En revanche, en cas de retard de transposition, les dispositions d'adaptation du droit national n'ont pas de ce seul fait, sauf à vouloir prévenir l'engagement de la responsabilité de l'Etat du fait des dommages résultant de ce retard, à être rétroactives.

24. En l'espèce, le délai de transposition accordé aux Etats membres par la directive 93/104/CE, auquel se réfère la directive 2003/88/CE, expirait dans les conditions mentionnées au point 4.

25. Toutefois, comme cela a été indiqué au point 8, le Conseil d'Etat estime que la faculté, depuis le 1er décembre 2009, d'invoquer directement entre particuliers la règle imposant une période de congé payé annuel d'une durée de quatre semaines, prévue par l'article 7 de la directive 2003/88/CE, impose de considérer deux périodes distinctes, dont il convient de tenir compte pour apprécier le bien-fondé de la rétroactivité envisagée par le Gouvernement.

26. Ainsi, en tant qu'elles couvriraient la période du 25 novembre 1996 au 30 novembre 2009, les dispositions du projet d'amendement du Gouvernement s'analysent comme une transposition d'effet rétroactif des directives 93/104/CE et 2003/88/CE. Il n'en va pas de même, en revanche, s'agissant de l'entrée en vigueur de ces mêmes dispositions à compter du 1er décembre 2009 puisque, depuis cette date tout travailleur ayant connu des absences en raison d'une maladie non-professionnelle pendant l'année d'acquisition de ses droits à congés peut invoquer le bénéfice d'au moins quatre semaines de congés annuels payés auprès de son employeur, quel que soit le statut de ce dernier, en se fondant directement, devant les juridictions nationales, sur le droit de l'Union européenne.

27. Toute disposition d'effet rétroactif relative à l'acquisition de droits à congés pendant une période de maladie qui serait moins favorable aux salariés que ce que prévoit le droit de l'Union européenne méconnaîtrait, en tant qu'elle s'appliquerait à compter du 25 novembre 1996, l'interdiction d'adopter des dispositions contraires aux objectifs d'une directive et, à compter du 1er décembre 2009, les stipulations d'effet direct de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

28. En sens contraire, toute disposition d'effet rétroactif relative à l'acquisition de droits à congés pendant une période de maladie qui serait plus favorable aux salariés que ce que requiert le droit de l'Union européenne, introduirait, en défaveur de l'employeur, une modification rétroactive de la règle de droit qui était directement applicable à la relation de travail depuis le 1er décembre 2009 et porterait atteinte aux droits de ce dernier.

29. S'agissant de cette dernière hypothèse, il résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel relative à la garantie des droits de l'article 16 de la Déclaration de 1789 que si le législateur peut modifier rétroactivement une règle de droit, c'est à la condition que cette modification respecte tant les décisions de justice ayant force de chose jugée que le principe de non-rétroactivité des peines et des sanctions et que l'atteinte aux droits des personnes résultant de cette modification ou de cette validation soit justifiée par un motif impérieux d'intérêt général (décision n° 2013-366 QPC du 14 février 2014, cons. 3 ; décision n° 2022-843 DC du 12 août 2022, paragr. 45 à 48).

30. Or, en l'absence d'invocation d'un motif impérieux d'intérêt général pouvant le justifier, il n'est pas possible, pour le passé, d'introduire rétroactivement, en défaveur des employeurs, des dispositions plus favorables aux salariés que celles expressément requises par le droit de l'Union européenne qui étaient, ainsi qu'il a été dit au point 8, déjà directement applicables à la relation de travail. En particulier, l'introduction de telles dispositions ne relèverait pas de l'exigence constitutionnelle de transposition des directives.

31. Il estime que, dès lors, le législateur ne peut, sur la période débutant le 1er décembre 2009, s'écarter des dispositions qui étaient déjà, sur la même période, applicables en raison de l'effet direct du droit de l'Union européenne. Prévoir des dispositions plus favorables aux droits à congés des travailleurs méconnaîtrait, à l'égard des employeurs, ainsi qu'il est dit aux points 28 à 30, la garantie des droits de l'article 16 de la Déclaration de 1789. Prévoir, à l'inverse, des dispositions moins favorables méconnaîtrait directement, ainsi qu'il est dit aux points 26 et 27, des dispositions du droit de l'Union européenne déjà directement applicables et invocables dans les relations entre particuliers. La disposition « rétroactive » envisagée par le Gouvernement ne peut donc avoir d'effet normatif.

32. En conséquence, le Conseil d'Etat considère que le dispositif de calcul des droits à congés acquis au cours d'une période d'absence pour maladie non-professionnelle, tel que l'envisage le Gouvernement, ne peut, sauf à méconnaître la garantie des droits proclamée par l'article 16 de la Déclaration de 1789, être appliqué pour le passé sans que ses effets mentionnés au point 21 ne soient encadrés, aux fins de ne pas excéder, s'agissant des droits à congés déjà acquis à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi, ce que requiert le droit de l'Union européenne.

33. 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 (Soc., 26 juin 1986, pourvoi n° 83-46.049, Bull. civ. V, n° 344 ; Soc., 26 octobre 1988, pourvoi n° 86-40.718, Bull. civ. V, n° 553), des droits qui peuvent résulter d'absences pour maladies non-professionnelles survenues lors de périodes de référence déjà expirées à la 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.**

34. Enfin, s'agissant de la période antérieure au 1er décembre 2009, le Conseil d'Etat considère qu'une entrée en vigueur rétroactive des nouvelles dispositions ne s'impose pas, ainsi qu'il a été dit au point 26, tant au regard du droit interne que du droit de l'Union européenne.

Cet avis éclaire la solution adoptée par le législateur avec l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024.

Dans son commentaire de la loi du 22 avril 2024, le professeur Icard relevait (Droit social 2024, p. 602) :

« Dans une formule assez alambiquée, le législateur a également circonscrit matériellement la demande de rappels de jours de congé supplémentaires, soit ceux acquis par application rétroactive de la loi pour la période antérieure à son entrée en vigueur : les congés « 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 ». Il faut comprendre cette précision de la manière suivante. Pour chaque période d'acquisition des congés comprise entre le 1er décembre 2009 et l'entrée en vigueur de la loi, les nouvelles dispositions sont applicables et permettent, le cas échéant, aux salariés de solliciter des droits à congé supplémentaires. Pour autant, aux termes de la loi, la demande ne peut pas porter sur des jours acquis pendant des arrêts d'origine professionnelle supérieurs à un an, la modification légale (suppression de la limitation à un an pour l'acquisition des congés) n'ayant pas de portée rétroactive. Toutefois, l'effet direct du droit européen devrait permettre aux salariés concernés de revendiquer des jours de congés. Le quantum est incertain : 2 par mois par application du droit européen ; 2,5 par mois par application du droit français tel que prévu par les arrêts de septembre dernier... ? La demande devrait être néanmoins circonscrite par le jeu de la période de report. 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⁽⁴⁴⁾. Le législateur a ainsi souhaité circonscire les potentielles demandes rétroactives de jours de congé aux seules obligations européennes, comme le lui avait d'ailleurs suggéré le Conseil d'État : « 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 »⁽⁴⁵⁾. 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.

De son côté, M. Gonthier note (JCP S 2024, 1296) :

Un autre aspect de la loi qui mérite l'attention réside, à notre sens, dans l'aménagement que le législateur a fait de l'application rétroactive des nouvelles règles aux arrêts de travail antérieurs au 24 avril 2024. Selon l'article 37, II, de la loi du 22 avril 2024, le reliquat de congés payés auquel peut prétendre un salarié au titre d'arrêts de travail d'origine non

professionnelle antérieurs à l'entrée en vigueur du texte, plus précisément pour la période comprise entre le 1er décembre 2009 et le 23 avril 2024, est limitée. En effet, les congés payés auxquels ce salarié peut prétendre en raison de l'application rétroactive des nouvelles dispositions légales « ne peuvent, pour chaque période de référence (...), 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 [loi précitée] ». Pour les arrêts de travail d'origine non professionnelle antérieurs au 24 avril 2024, et uniquement pour ceux-là, la loi du 22 avril 2024 introduit donc un dispositif de double limitation dans la mesure où, si un salarié a déjà acquis au 31 mai d'une période de référence, au moins 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés de congés payés) au titre des périodes travaillées ou assimilées, il sera réputé rempli de ses droits et ne pourra donc solliciter aucun reliquat.

7. - Ce dispositif s'avère, en pratique, extrêmement efficace voire redoutable pour limiter les demandes de rappels de congés payés. En effet et en application des règles d'équivalence précitées, il convient que le salarié ait été en arrêt de travail non professionnel en moyenne 3 mois au cours de la période de référence considérée pour pouvoir valablement prétendre à un reliquat de congés payés au titre d'arrêts de travail non professionnels antérieurs au 24 avril 2024. La loi du 22 avril 2024 introduit donc une différence de traitement selon que la demande formulée par le salarié porte sur un arrêt de travail antérieur ou postérieur à l'entrée en vigueur de la loi, à savoir le 24 avril 2024, puisque ce mécanisme de limitation ne s'applique pas aux arrêts de travail prescrits ou en cours à compter du 24 avril 2024 de sorte qu'un salarié qui cumule des périodes travaillées et des périodes d'arrêt de travail non professionnel au cours d'une même période de référence, peut acquérir plus de 24 jours ouvrables de congés.

L'article 41 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande dispose :

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 1er 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.

Sur la question de l'application du principe de faveur à la suite de la loi du 22 avril 2024, Mme Bergeron et M. Morand expliquaient (Dispositions de la loi du 22 avril 2024 relatives aux congés payés : articulation avec les stipulations conventionnelles, Droit social, 2024, p. 587), s'agissant des clauses conventionnelles assurant l'assimilation des périodes d'arrêt maladie avec du temps de travail effectif :

S'agissant de ces clauses, il y a lieu tout d'abord d'évoquer celles qui ont repris les dispositions légales sans autres particularités. Pour celles-ci, il n'y aura lieu que de les écarter dès lors que les nouvelles dispositions légales sont devenues « plus favorables ». Il en est ainsi, par exemple, lorsque la convention collective a repris les anciennes dispositions de l'article L. 3141-5, 5°, limitant l'assimilation à du travail effectif de la période de

suspension du contrat en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'un an ininterrompue.

Ensuite, la complexité est beaucoup plus grande quand les dispositions conventionnelles prenant en considération l'état de santé du salarié et son impact sur les modalités d'acquisition des droits à congés payés, ont déjà intégré une assimilation partielle selon une durée définie par référence soit à la durée d'indemnisation maladie(62), soit à l'ancienneté du salarié(63).

L'appréciation des dispositions nouvelles peut suggérer deux approches. La première serait une approche « cumulative » additionnant périodes assimilées par la convention collective et périodes désormais légalement assimilées. La seconde méthode consisterait à appliquer la disposition la plus favorable en tenant compte individuellement de la durée de l'absence du salarié.

En prenant l'exemple d'une convention collective qui assimile la maladie non professionnelle à du travail effectif pendant 6 mois, la première méthode en cas d'absence continue de 8 mois consisterait à accorder au salarié 19 jours ouvrables de congés payés ($6 \times 2,5$ jours ouvrables + 2×2 jours ouvrables). Selon la seconde méthode, la comparaison entre convention collective et loi aboutit à ne retenir que la loi qui génère un droit à congé payé de 16 jours alors que, par application de la convention collective, le droit à congé payé n'est que de 15 jours. Le choix entre l'une ou l'autre des méthodes n'est pas indifférent, puisque dans le premier cas, le droit à congé payé serait de 19 jours et dans l'autre, seulement de 16 jours.

Au demeurant, c'est plutôt cette seconde méthode comparative qu'il convient de retenir par application de la position défendue dans la première partie de cette étude, lorsque sont en concours une loi et une disposition conventionnelle. Cette approche suppose donc une appréciation individuelle en fonction de la durée de l'absence pour faire application tantôt des dispositions conventionnelles tantôt des dispositions légales, selon la norme la plus favorable.

D'autres dispositions conventionnelles(64) renvoient tout simplement, pour l'assimilation au travail effectif, à l'article L. 3141-5 du code du travail, lequel aujourd'hui a intégré dans la liste des situations assimilées au 7°, qui concerne la maladie non professionnelle. Il est évident que l'intention des partenaires n'était pas, par la référence aux dispositions de l'article L. 3141-5 dans sa rédaction en vigueur lors de la négociation, d'intégrer la maladie comme pouvant permettre le bénéfice d'un droit à congé payé complet. Pour autant, si ces textes ne sont pas révisés, cela pourrait laisser présumer l'intention des négociateurs de laisser en vigueur un dispositif plus favorable que les dispositions légales.

Enfin, dans ce panorama, l'on peut aussi trouver des dispositions conventionnelles qui ne semblent pas fixer de limite dans le temps à l'assimilation de la maladie à du travail effectif(65). Ces clauses sont assez proches des précédentes, si ce n'est que l'assimilation a été faite (on peut le penser) en connaissance de cause pour que ces absences génèrent un droit à congé de 2,5 jours par mois d'absence. La loi nouvelle n'a alors pas d'impact sur ces dispositions.

Il faut toutefois relever que les dispositions de l'article 41 de la convention collective nationale Coopératives et SICAs bétail et viande, n'assimile par les périodes de maladie à du temps de travail effectif, mais énonce que le salarié a droit à 2,5 jours de congés payés par

mois de travail effectif. A cet égard, elle se borne à reprendre les dispositions légales de l'article L. 3141-3 du code du travail.