



Paris le 27/09/2023

Monsieur le Directeur des Ressources Humaines,

Autrement Solidaires vous souhaite la bienvenue dans vos nouvelles fonctions et espère entretenir durant cette mandature un dialogue social de qualité et constructif.

La Cour de cassation, en date du 13 septembre 2023, vient de rendre 3 décisions en matière de congés payés qui vont indéniablement impacter notre entreprise : :

1. La Cour de cassation, eu égard à l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne sur le droit au repos, écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. Ainsi, elle juge que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, que ce soit de nature professionnelle ou non professionnelle, ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler.
2. Comme dans la décision précédente, la Cour de cassation, s'appuyant sur l'article 31-2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne relatif au droit au repos, écarte les dispositions du droit français qui ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne. Ainsi, elle juge qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an. La Cour de cassation censure donc la décision de cour d'appel.
3. Qu'elle soit fixée par la loi ou de façon conventionnelle, il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés. Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé. Toutefois, en application du droit de l'Union Européenne, la Cour de cassation juge que le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congé payé.

Autrement Solidaires demande :

- ✚ Quand mettrez-vous en œuvre ces 3 arrêtés de la Cour de cassation ?
- ✚ Comment allez-vous prévenir les salariés de ces mises en conformité du droit européen ?
- ✚ Appliquerez-vous ces décisions de droit avec une rétroactivité ? Si oui, quelle sera-t-elle ?

Nous vous remercions pour vos réponses à ces interrogations.

Dans cette attente, Autrement Solidaires vous prie de croire, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, à l'assurance de ses sentiments les meilleurs.

Pour le collectif Autrement Solidaires LCL

Gilles Bacquet