

TELEPERFORMANCE VOUS DOIT-ELLE DE L'ARGENT ?

Asnières sur Seine le, 6 octobre 2023

Par plusieurs décisions rendues le 13 septembre 2023, la Cour de Cassation confirme la victoire de la **CGT** sur l'application de la directive temps de travail et n'assimile plus l'arrêt maladie d'origine non professionnelle à du temps de repos.

Ces décisions n'interviennent pas par hasard car la Cour Administrative d'Appel de Versailles avait déjà condamné l'État le 18 juillet dernier pour mauvaise transposition de la directive temps de travail, publiée en 2003, à l'occasion d'un contentieux porté notamment par la **CGT** (cf. communiqué de presse de la **CGT** du 25 juillet 2023).

La Cour de Cassation vient garantir une meilleure effectivité des droits des salarié·es à leur congé payé en assurant désormais que :

- **les salarié·es en arrêt maladie**, qu'il soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, **pourront acquérir des congés payés pendant leur période d'arrêt maladie** ;
- **en cas d'accident du travail**, l'accumulation des jours de congé payé ne sera plus limitée à la première année de l'arrêt de travail ;
- **la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis le ou la salarié·e en mesure d'exercer son droit en temps utile.**

De plus, dans un arrêt du même jour, la Cour retient des garanties similaires s'agissant du **congé parental et confirme la nécessité pour l'employeur de reporter les congés payés acquis par le ou la salarié·e après la date de reprise du travail.** La **CGT** salue cette décision dont les principales bénéficiaires sont des femmes !

Ces décisions – obtenues notamment par le Syndicat **CGT** des Transports Urbains de Reims et la Fédération des Transports - viennent confirmer les conséquences que la **CGT** tirait déjà de la décision de la Cour Administrative d'Appel et, plus encore, elles munissent désormais les salarié·es d'un droit certain et opposable à leur employeur !

La **CGT** se félicite de ces décisions dont l'État doit désormais tirer toutes les conséquences : ce dernier ne s'en trouve pas dispensé par la Cour de Cassation et doit mettre le droit français en règle avec le droit de l'Union Européenne ! Les multiples textes législatifs à venir ou en cours d'examen par le Parlement en sont autant d'occasions.

En attendant la **CGT met à disposition de tous les salariés un courrier (ci-dessous) afin de demander le versement de ces jours de congés payés dus sur les 3 dernières années.**

Les élus restent à votre disposition en cas de réponse défavorable afin de vous aider et vous accompagner à faire valoir vos droits

POUR ETRE ENCORE ET TOUJOURS PLUS FORTS REJOIGNEZ LA CGT : SYNDIQUEZ-VOUS !

Samira ALAOUI Déléguée Syndicale Centrale 06.69.77.11.52 samira.marot@gmail.com

Malika GHRIB Déléguée Syndicale Centrale Adjointe 06.47.09.81.27 malika.moussous@neuf.fr

Nom Prénom

adresse

tel

mail

Entreprise

Adresse

Lettre recommandée avec avis de réception
Lettre simple & courriel

Madame, Monsieur,

I. - Par une série d'arrêts du 13 septembre 2023 (pourvois n° n° 22-17.340 à 22-17.342, n° 22-17.638, n° 22-10.529 et n° 22-11.106), afin de garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé, la Cour de cassation a jugé que :

1. les salariés malades ou accidentés auront droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
2. en cas d'accident du travail, le calcul des droits à congé payé ne sera plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
3. la prescription du droit à congé payé ne commence à courir que lorsque l'employeur a mis son salarié en mesure d'exercer celui-ci en temps utile.

(source : Communiqué de presse sur le site de la Cour de cassation)

Cette jurisprudence a un effet **rétroactif** et la Cour de cassation explique pourquoi elle n'a pas pu moduler pour l'avenir ses décisions, dans sa notice au rapport annuel sous les arrêts n° 22-17.340 & n° 22-17.638 :

“Lorsqu'il laisse inappliquées les dispositions de droit interne contraires à la Charte, l'action du juge national se limite, dans le litige qui lui est soumis, au retranchement des dispositions inconvencionnelles, sans qu'il lui soit possible d'aménager, moduler ou modifier les dispositions subsistantes” (notice p.4 dernier §)

(source : Notice au rapport relative aux arrêts du 13 septembre 2023 Pourvois n°22-17.340 & 22-17.638)

Enfin, dans le conclusif de son arrêt n° 22-10.529, la haute juridiction a retenu :

“19. Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

20. Lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.”

Au regard de ma situation, je suis amené à solliciter amiablement le paiement des congés payés afférents à ma situation.

En effet, je n'ai pas été en mesure d'exercer effectivement mon droit à congé pendant les périodes suivantes (...)

A partir d'ici décrire la situation concrète

- *la durée de l'arrêt maladie simple*
- *la durée de l'arrêt suite à une maladie professionnelle*
- la durée de l'arrêt maladie suite à un accident du travail qui dure plus de un an*

Si l'employeur a établi des fiches de paie pendant l'arrêt sur lesquelles les congés payés sont à zéro, les joindre au courrier.

Je souhaiterais trouver une solution amiable à cette situation et vous demande le versement d'une indemnité correspondant à la valeur des congés payés.

En l'absence de solution amiable, je tenterai encore d'en trouver une par l'intermédiaire de l'inspection du travail, car il n'y a aucune raison et il serait regrettable que la situation devienne contentieuse.

En vous remerciant par avance pour l'intérêt que vous voudrez bien porter à cette lettre, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération respectueuse.

Signature Nom Prénom

Pièces :

Bulletins de salaire