

Congés payés : les changements liés aux décisions de la Cour de cassation du 13 septembre 2023

Octobre 2023



Par le passé, à plusieurs reprises, la Cour de cassation a suggéré au législateur de réformer les dispositions sur le droit à congés payés du salarié en arrêt maladie, en raison de leur non-conformité au droit de l'Union européenne. Jusqu'à présent, cela n'a pas été suivi d'effet.

La loi DDADUE publiée le 10 mars 2023 qui adapte des dispositions légales au droit de l'Union européenne aurait pu être l'occasion de répondre aux différents appels du pied de la Cour de cassation. Il n'en est rien pour l'acquisition des congés payés pendant un arrêt maladie. Mais il faut toutefois noter qu'en matière de report des congés payés, la loi DDADUE garantit dorénavant le maintien des congés acquis avant le départ du salarié en congé parental d'éducation. Cette mesure ne s'applique qu'à compter du 11 mars 2023.

Ainsi, le 13 septembre 2023 a été marqué par plusieurs arrêts de la Cour de cassation qui écartent certaines dispositions du Code du travail pour être en conformité avec le droit de l'Union européenne. Cela concerne :

- l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ;
- la durée limitée pour l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle ;
- le report des congés payés au retour du congé parental d'éducation ;
- le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés.

Sommaire

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle et non professionnelle	3
Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle : la limite d'une durée ininterrompue d'un an est écartée par la Cour de cassation	3
Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle	4
Le nombre de jours acquis pendant un arrêt maladie est-il limité à 4 semaines ?	5
Report des congés payés	5
Report des congés payés après un congé parental possible depuis la loi DDADUE	5
Quelle règle appliquer avant le 11 mars 2023 pour le congé parental ? Report des congés payés possible ou pas ?	6
Le report des congés payés peut-il être limité dans le temps ?	6
Congés payés : le point de départ du délai de prescription	7
A partir de quand s'appliquent ces différentes décisions ? Doit-on attendre l'intervention du législateur ?	8
Y a-t-il d'autres situations contraires au droit de l'Union européenne sur les congés payés ?	8
Annexes	9
Congés payés et arrêt maladie d'origine professionnel : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.638	9
Congés payés et arrêt maladie : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342	14
Report des congés payés après un congé parental d'éducation : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-14.043	18
Congés payés et délai de prescription : arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-10.529, n° 22-11.106	22

Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle et non professionnelle

L'acquisition de congés payés implique en principe du travail effectif. Un salarié a ainsi droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (Code du travail, art. [L. 3141-3](#)).

Le décompte des mois de travail s'opère en tenant compte de la durée de travail effectif. Une période de 4 semaines ou 24 jours de travail est assimilée à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés (Code du travail, art. [L. 3141-4](#)).

Le Code du travail considère certaines périodes d'absence comme du temps de travail effectif. Ainsi, sont expressément assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, les périodes de :

- congés payés de l'année précédente ;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption ;
- suspension du contrat pour accident du travail ou maladie professionnelle dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (Code du travail, art. [L. 3141-5](#)).

Rappel

Pour la Cour de cassation, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet est assimilée à une absence pour cause d'accident du travail.

Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnelle : la limite d'une durée ininterrompue d'un an est écartée par la Cour de cassation

Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.638 (le salarié dont l'arrêt maladie a une origine professionnelle acquiert des congés payés dans les mêmes conditions que les autres salariés. La disposition du Code du travail qui prévoit que cette acquisition est limitée à une année ininterrompue est écartée par la Cour de cassation)

Le Code du travail prévoit que les périodes où le salarié est en arrêt maladie pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation rappelle que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne.

Ainsi, selon l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux, tout travailleur a notamment droit à une période annuelle de congés payés.

La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail **en vertu d'un congé de maladie**, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

Elle rappelle également que pour la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec ces textes, les juges nationaux doivent laisser les dispositions nationales inappliquées.

Le 13 septembre, la Cour de cassation a donc partiellement écarté l'application des dispositions de l'article [L. 3141-5](#).

Ainsi, dorénavant, le droit à congés payés ne peut plus être limité à un an en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Acquisition de droit à congés payés pendant un arrêt maladie d'origine non professionnelle

Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.340 (il convient d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail en ce qu'elles subordonnent 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 professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période)

Autre situation qui est contraire au droit européen : l'arrêt maladie d'origine non professionnelle qui n'est pas assimilé par le Code du travail à du travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

Pour rappel, un salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (Code du travail, art. [L. 3141-3](#)).

Notez-le

Pensez à consulter votre [convention collective](#), elle peut assimiler l'arrêt maladie à une période de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés.

Dans l'un des arrêts rendus le 13 septembre, la Cour de cassation rappelle que la [directive 2003/88/CE](#) n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Le droit européen ne prévoit aucune condition de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

L'article L. 3141-3 du Code du travail ne permettant pas une interprétation conforme au droit de l'Union européenne, la Cour de cassation décide une fois encore d'écarter partiellement son application. Ainsi, l'acquisition de droits à congés payés par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail d'origine non professionnelle n'est pas subordonnée à l'exécution d'un travail effectif.

Les salariés en arrêt maladie acquièrent des droits à congés payés pendant la suspension de leur contrat de travail.

Notez-le

Cette décision n'a de répercussion que sur l'acquisition de congés payés en cas d'absence du salarié en raison d'un arrêt maladie. Par exemple, la période de congé parental n'ouvre pas droit à acquisition de droits à congés payés que ce soit en application du droit français ou du droit de l'Union européenne ([CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17, Dicu](#)).

De plus, seul le droit à congés payés est concerné.

Il faut également savoir qu'il y a presque un an de cela, on sentait déjà que les choses pouvaient rapidement changer si le législateur n'intervenait pas comme le demandait la Cour de cassation dans ses différents rapports annuels.

En effet, dans un arrêt du 15 septembre 2021 (pourvoi n° [20-16.010](#)), concernant l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie, la Cour de cassation avait justifié sa position en se référant à une décision de la CJUE, rendue sur le fondement de l'article 31, §2, de la Charte des droits fondamentaux.

Dans cette affaire, il s'agissait d'interpréter les dispositions de la convention collective des organismes de Sécurité sociale du 8 février 1957 et du règlement intérieur annexé à la CCN. La salariée avait été en arrêt pendant plus de 2 ans. La question était de savoir si elle pouvait acquérir des congés payés pendant sa période d'arrêt maladie. Pour faire droit à sa demande, la cour d'appel avait interprété les règles contenues dans la convention collective à la lumière de la directive 2003/88/CE non transposée. La période pendant laquelle la salariée était en arrêt n'entraînait aucune réduction du droit à congés payés. La Cour de cassation a validé la position de la cour d'appel et justifié sa décision en se référant à une décision de la CJUE. Il incombe à la juridiction de l'Etat membre, dans les litiges opposant des particuliers entre eux, de ne pas appliquer les règles nationales qui ne permettent pas l'acquisition de congés payés par un salarié pendant un arrêt maladie ([CJUE, 6 nov. 2018, arrêt Bauer aff. C-569/16](#)).

Le nombre de jours acquis pendant un arrêt maladie est-il limité à 4 semaines ?

Le droit européen prévoit que « *tout travailleur bénéficiaire d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines* ». Cette période minimale ne peut pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail.

On peut donc s'interroger sur le sort de la 5^e semaine et des jours de congés d'origine conventionnelle. La Cour de cassation répond à cette question dans sa [notice au rapport de deux de ses arrêts rendus le 13 septembre \(n° 22-17.340 et 22.17.638\)](#).

Les juges, en écartant les dispositions nationales qui sont contraires aux textes européens, ne doivent pas créer une situation de discrimination en raison de l'état de santé. Ainsi, le salarié absent en raison d'un arrêt maladie peut prétendre à l'intégralité de ses droits à congés payés sans qu'il y ait lieu de faire une distinction entre les 4 semaines prévues par le droit européen et la législation nationale.

Le salarié a ainsi également droit à sa 5^e semaine de congés payés et aux congés payés supplémentaires éventuellement prévus par la convention collective.

Report des congés payés

[Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-14.043](#) (les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail)

Report des congés payés après un congé parental possible depuis la loi DDADUE

Sauf exceptions, les congés payés (CP) qui ne sont pas consommés pendant la période de prise sont perdus.

Rappel

La période de prise des congés payés peut être fixée par accord d'entreprise, ou à défaut, par votre convention collective. Cette période doit toutefois comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre. En général, la période de prise est fixée du 1^{er} mai au 31 avril, voire au 31 mai de l'année suivante.

Le droit du travail français reconnaît toutefois le report des CP non pris uniquement dans les cas suivants :

- lorsque la durée du travail est décomptée sur l'année et qu'un accord d'entreprise ou, à défaut, la convention collective prévoit le report (Code du travail, art. [L. 3141-22](#)) ;
- pour un salarié de retour d'un congé de maternité ou d'adoption (C. trav., art. [L. 3141-2](#)).

La jurisprudence autorise par ailleurs d'autres cas de report de CP. Ainsi, les congés payés acquis sont reportés après la fin de la période de prise lorsque l'absence du salarié est due à une maladie, à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ([Cass. soc., 24 février 2009, n° 07-44.488](#)).

Pour la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), les salariés en arrêt maladie doivent bénéficier de leurs congés payés. Un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés pendant la période prévue à cet effet pour cause de maladie peut :

- reporter ses congés payés ;
- prétendre, si son contrat de travail est rompu, à une indemnité financière.

Avant le 11 mars 2023, le report des CP à l'issue du congé parental d'éducation n'était pas prévu par le Code du travail, ni admis par la jurisprudence française.

En effet, en 2004, la Cour de cassation avait jugé que les congés payés acquis avant le départ en congé parental étaient perdus si le salarié ne les avait pas pris avant la fin de la période de prise.

Pour justifier sa position, la Cour de cassation précisait que la demande du salarié de prendre un congé parental s'imposait à l'employeur. C'était donc le salarié qui se mettait dans l'impossibilité d'exercer son droit à congés payés. Il ne pouvait alors pas prétendre à un report ou une indemnité compensatrice de congés payés ([Cass. soc., 28 janvier 2004, n° 01-46.314](#)).

La loi DDADUE a mis la législation française en conformité avec le droit européen. Elle a modifié l'article [L. 1225-54](#) du Code du travail qui prévoit que le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé parental. Il en est de même pour le congé de présence parentale. Ces dispositions sont applicables depuis le 11 mars 2023.

Quelle règle appliquer avant le 11 mars 2023 pour le congé parental ? Report des congés payés possible ou pas ?

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) admet le report des congés acquis ou en cours d'acquisition à la date du début du congé parental.

Pour cela, elle s'appuie notamment sur l'[accord-cadre européen révisé sur le congé parental du 14 décembre 1995](#) qui établit que :

« Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental (...) » (Clause 5, point 2).

Pour la CJUE, cette disposition a pour but d'éviter la perte, la réduction des droits acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le salarié peut prétendre avant son congé parental. Ainsi, elle garantit que le salarié retrouvera ses droits à son retour de congé parental (CJUE [16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07](#), point 39 ; [22 octobre 2009, Meerts, C-116/08](#), point 39).

Cette clause s'oppose à toutes dispositions de droit national qui font perdre leurs droits à congés payés acquis à l'issue du congé parental ([CJUE 22 avril 2010, Land Tirol, C-486/08](#)).

Dans l'un des arrêts rendus le 13 septembre 2023, la Cour de cassation rappelle qu'il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, il devra justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

Et à la lumière de l'accord-cadre de l'UE sur le congé parental, elle juge qu'il résulte des articles [L. 3141-1](#) et [L. 1225-55](#) du Code du travail que si le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début de son congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Ainsi, cette décision s'applique aux congés parentaux pris avant le 11 mars 2023.

Le report des congés payés peut-il être limité dans le temps ?

Pour la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), les salariés en arrêt maladie doivent bénéficier de leurs congés payés. Un salarié qui n'a pas pu prendre ses congés payés pendant la période prévue à cet effet pour cause de maladie peut :

- reporter ses congés payés ;
- prétendre, si son contrat de travail est rompu, à une indemnité financière.

La CJUE reconnaît que des dispositions nationales puissent prévoir l'extinction des droits à congés payés au bout d'un certain temps. Elle refuse en effet un cumul illimité de droit à congé annuel payé. Cela ne répond pas à la finalité du droit aux congés payés qui est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution d'une prestation de travail et de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Mais la CJUE ne fixe pas de durée. Elle a toutefois admis que des dispositions ou pratiques nationales, en l'espèce une convention collective, limitent à une période de report de 15 mois le droit au congé annuel ([22 novembre 2011, aff. C.214/10](#)).

Elle précise toutefois que ce délai doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence. Par exemple, un délai de perte fixé à 9 mois n'est pas conforme.

Le Code de travail ne prévoit aucun délai maximal de report des congés payés et pour la Cour de cassation, il n'appartient pas au juge de fixer cette limite. Dans la note explicative d'un arrêt qu'elle a rendu le 21 septembre

2017 ([pourvoi n° 16-24.022](#)), elle invoque le délai de prescription de 3 ans à compter de l'expiration de la période de référence au cours de laquelle les congés auraient pu être pris sous réserve des causes d'interruption ou de suspension (Cass. soc., 4 décembre 1996, n° 93-46.418). Mais cela a également changé le 13 septembre 2023 comme on le verra par la suite.

On pourrait envisager que ce délai d'extinction soit fixé par le Code du travail, ce qui limiterait l'impact financier du droit au report. Mais pour cela, le législateur doit intervenir. Une convention collective peut également prévoir une telle disposition.

Mais si la loi ne fixe pas de délai d'extinction tout comme la convention collective, se pose la question de la négociation au niveau de l'entreprise sur ce sujet. A voir si l'employeur pourrait directement négocier avec les partenaires sociaux sur le sujet. La question ne semble pas être tranchée.

A noter que pour être conforme, le délai de report devra dépasser substantiellement la période de référence, soit 12 mois, pour les dispositions légales françaises.

Congés payés : le point de départ du délai de prescription

Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-10.529 (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)

Autre sujet qui a été abordé par les arrêts du 13 septembre : le point de départ de la prescription d'une demande d'indemnité de congés payés.

Il faut savoir que le paiement des indemnités dues pour les congés payés est soumis aux règles applicables pour le paiement des salaires. Sauf exception, l'action en paiement se prescrit par 3 ans. Le point de départ de ce délai de prescription est fixé au jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer (Code du travail, art. L. 3245-1).

Concernant l'indemnité de congés payés, la Cour de cassation fixait le point de départ du délai de prescription à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris ([Cass. soc., 14 novembre 2013, n° 12-17.409](#)). Ainsi, si la période de prise est fixée du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante, le délai de prescription commençait à courir à partir du 1^{er} mai.

Rappel

L'employeur doit prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé. En cas de contestation, l'employeur doit justifier qu'il a accompli les diligences qui lui incombent légalement afin que le salarié puisse prendre ses congés ([Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929](#)).

Mais de son côté, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) juge que la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile ([CJUE, 22 septembre 2022, LB c/ TO, C- 120/21](#)). C'est-à-dire que le point de départ de la prescription n'est pas automatiquement fixé à la fin de la période de prise, par exemple le 1^{er} mai si on reprend notre exemple.

Le 13 septembre, la Cour de cassation a donc complété sa position. Lorsque l'employeur oppose une 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.

Le délai de prescription ne peut commencer à courir qu'à partir du moment où l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés. Ainsi, il est important d'être vigilant et de prendre toutes les mesures nécessaires afin de faire courir le délai de prescription idéalement à la fin de la période de référence.

Quelles mesures pouvez-vous prendre afin d'établir qu'un salarié a bien été mis en mesure d'user de son droit à congé ? Bien informer, comme le prévoit la législation, l'ensemble de vos salariés sur les périodes de prise des congés payés, leur communiquer l'ordre et le planning des départs, relancer les salariés pour qu'ils soldent bien leurs congés payés.

Pensez que ne rien faire peut vous coûter très cher. Dans l'affaire jugée, l'enseignante n'avait pas pu prendre de congés payés en raison de son statut de prestataire, et ce pendant 10 ans. Son contrat ayant été requalifié en contrat de travail, son indemnité de congés payés pourra être calculée sur ces 10 ans. En effet, n'étant pas salariée au moment des faits, son employeur n'avait pas pris de mesure pour lui permettre d'exercer son droit à congés payés, le délai de prescription n'avait donc pas pu commencer à courir.

A partir de quand s'appliquent ces différentes décisions ? Doit-on attendre l'intervention du législateur ?

Ces questions reviennent très souvent. Mais malheureusement, il ne faut pas attendre l'intervention du législateur. Ces nouvelles jurisprudences s'appliquent pour la période en cours d'acquisition mais également pour les années passées. Il est grand temps de faire un audit afin de vérifier le nombre de salariés concernés, voire également du côté des salariés qui ont quitté l'entreprise. Pour éviter tout risque et si on s'en tient au délai de prescription, il est préférable de régulariser la situation sur une période de 3 ans.

Y a-t-il d'autres situations contraires au droit de l'Union européenne sur les congés payés ?

Oui ! Aujourd'hui, la législation française ne permet pas le report des congés payés lorsque l'arrêt maladie du salarié a débuté pendant ses congés payés.

La Cour de justice de l'Union européenne reconnaît au travailleur qui se retrouve en arrêt de travail pendant ses congés payés le droit de bénéficier ultérieurement des jours de CP coïncidant avec sa période d'arrêt maladie. La finalité du congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Celle de l'arrêt maladie est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

Le droit français est encore une fois contraire au droit de l'UE. On attend que la Cour de cassation statue sur le sujet. Ce qui risque encore de faire du bruit.

Annexes

Congés payés et arrêt maladie d'origine professionnel : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.638

- N° de pourvoi : 22-17.638
- ECLI:FR:CCASS:2023:SO00889
- Publié au bulletin
- Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 13 septembre 2023

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, du 09 février 2022

Président

M. Sommer

Avocat(s)

SCP Thouvenin, Coudray et Grévy

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

AF1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 septembre 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 889 FP-B+R

Pourvoi n° B 22-17.638

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 SEPTEMBRE 2023

M. [V] [B], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° B 22-17.638 contre l'arrêt rendu le 9 février 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6 - chambre 4), dans le litige l'opposant à la société Transports Daniel Meyer, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [B], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 22 juin 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes

Capitaine, Monge, Mariette, M. Rinuy, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Cavrois, Ott, M. Barincou, Mme Lacquemant, conseillers, Mme Ala, M. Le Corre, Mmes Chamley-Coulet, Valéry, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 9 février 2022), le 26 avril 2007, M. [B] a été engagé en qualité de conducteur receveur par la société Transports Daniel Meyer.
2. Le 21 février 2014, le salarié a été victime d'un accident du travail. Il a fait l'objet d'un arrêt de travail jusqu'au 8 octobre 2015.
3. Après la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'inaptitude définitive, le salarié a été licencié le 19 novembre 2015 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.
4. Le 4 novembre 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution du contrat de travail.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme le rappel d'indemnité de congés payés, alors « que tout travailleur doit bénéficier d'un congé payé annuel ; que les salariés absents du travail en vertu d'un congé maladie au cours de la période de référence sont assimilés à ceux ayant effectivement travaillé au cours de cette période ; qu'il s'en infère que le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assimilé au travailleur ayant effectivement travaillé, acquiert des droits à congés payés pendant la totalité de la période de suspension du contrat ; qu'en retenant que le salarié, placé en congé maladie le 21 février 2014, ne pouvait prétendre à une indemnité de congés payés pour la période postérieure au 21 février 2015, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-5 du code du travail interprété à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et de l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. »

Réponse de la Cour

6. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41 ; CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

7. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

8. Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

9. Selon l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

10. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ne permettent pas d'acquérir des droits à congés payés au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

11. Le moyen, qui propose une interprétation de la loi, à la lumière de la directive 2003/88/CE, contraire aux termes des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail, n'est pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

12. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « que, subsidiairement, lorsqu'il n'est pas possible d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la juridiction nationale doit laisser la réglementation nationale inappliquée ; que les dispositions précitées doivent être interprétées comme imposant que les périodes au cours desquelles le salarié est placé en congé maladie soient, pour la détermination du droit à congé annuel, prises en compte pour la totalité de leur durée ; qu'à supposer qu'il ne soit pas possible d'interpréter l'article L. 3141-5 du code du travail de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il appartenait à la cour, en application du second de ces textes, de laisser cet article inappliqué ; qu'en faisant toutefois application de ce texte pour rejeter la demande d'indemnité de congés payés présentée par le salarié en tant qu'elle portait sur la période postérieure au 21 février 2015, la cour d'appel a violé l'article 31, § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, et, par fausse application, l'article L. 3141-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, L. 1132-1, L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail :

13. Aux termes du premier de ces textes, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

14. En application du deuxième de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.

15. Aux termes du troisième de ces textes, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

16. Selon le dernier de ces textes, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du

contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

17. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C- 570/16, point 80).

18. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41 ; CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

19. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

20. Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16), la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'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 de l'Union européenne, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

21. La Cour de cassation a jugé que la directive 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écartier les effets d'une disposition de droit national contraire, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-22.285, Bull. 2013, V, n° 73).

22. S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, au-delà d'une durée ininterrompue d'un an, le droit interne ne permet pas, ainsi qu'il a été dit au point 9, une interprétation conforme au droit de l'Union européenne.

23. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

24. Il convient en conséquence d'écartier partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'elles limitent 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 payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

25. Pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité de congé payé, l'arrêt retient que l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui doit guider le juge dans l'interprétation des textes, n'est pas d'application directe en droit interne quand l'employeur n'est pas une autorité publique. Il ajoute que la période écoulée entre la date de l'arrêt de travail du 21 février 2014 et expirant un an après, soit le 21 février

2015, ouvre droit à congés payés, mais nullement la période qui a suivi.

26. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite la condamnation de la société Transports Daniel Meyer à payer à M. [B] au titre de l'indemnité de congé payé la somme de 132,71 euros, l'arrêt rendu le 9 février 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la société Transports Daniel Meyer aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Transports Daniel Meyer à payer à M. [B] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize septembre deux mille vingt-trois. ECLI:FR:CCASS:2023:SO00889

Congés payés et arrêt maladie : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342

Cour de cassation - Chambre sociale

- N° de pourvoi : 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342
- ECLI:FR:CCASS:2023:SO00887
- Publié au bulletin
- Solution : Rejet

Audience publique du mercredi 13 septembre 2023

Décision attaquée : Cour d'appel de Reims, du 06 avril 2022

Président

M. Sommer

Avocat(s)

SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, SCP Boutet et Hourdeaux

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

BD4

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 septembre 2023

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 887 FP-B+R

Pourvois n°

C 22-17.340

D 22-17.341

E 22-17.342 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 SEPTEMBRE 2023

La société Transdev [Localité 4], société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 5], a formé les pourvois n° C 22-17.340 à E 22-17.342 contre trois arrêts rendus le 6 avril 2022 par la cour d'appel de [Localité 4] (chambre sociale), dans les litiges l'opposant respectivement :

1° à Mme [N] [Z], domiciliée [Adresse 3],

2° à M. [F] [W], domicilié [Adresse 2],

3°/ à Mme [R] [M], domiciliée [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de ses pourvois, un moyen commun de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Transdev [Localité 4], de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de Mmes [Z], [M], et de M. [W], les plaidoiries de Me Goulet, et celles de Me Hourdeaux, et l'avis de Mme Berriat, premier avocat général, après débats en l'audience publique du 22 juin 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Capitaine, Monge, Mariette, M. Rinuy, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Cavois, Ott, M. Barincou, Mme Lacquemant, conseillers, Mme Ala, M. Le Corre, Mmes Chamley-Coulet, Valéry, conseillers référendaires, Mme Berriat, premier avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° 22-17.340, 22-17.341, et 22-17.342 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Reims, 6 avril 2022), Mme [Z] et deux autres salariés de la société Transdev [Localité 4] ont saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre des congés payés qu'ils soutenaient avoir acquis pendant la suspension de leur contrat de travail à la suite d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa troisième branche

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief aux arrêts de dire que les salariés sont en droit de récupérer des jours de congés et qu'il doit comptabiliser un certain nombre de jours annuels de congés payés en plus des droits à congés annuels acquis et en cours, alors :

« 1°/ que l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ne permettant pas, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, le salarié ne peut prétendre, au regard des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3143-5 du code du travail, à l'acquisition de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail pour maladie d'origine non professionnelle ; qu'en décidant au contraire que "la Charte des droits fondamentaux (...), opposable dans les litiges entre particuliers, commande également de laisser le droit national inappliqué", pour en déduire que "c'est à raison que les salariés réclament un droit à congés payés annuels, nés pendant leur période d'absence pour cause de maladie non professionnelle", la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et, par refus d'application, les articles L. 3141-3 et L.

3141-5 du code du travail ;

2°/ que l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne se borne à disposer que "Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés" ; qu'en se fondant sur cet article 31, § 2, de la Charte pour en déduire un droit des salariés à un congé annuel minimal garanti de quatre semaines quand l'article 31, § 2, ne fixe pas de durée minimale pour la période annuelle de congés payés, la cour d'appel a violé l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

6. En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.

7. Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

8. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, point 80).

9. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06, point 41 ; CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

10. La Cour de justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

11. Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16), la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'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. La Cour de justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

12. La Cour de cassation a jugé que la directive 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des

particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. 2013, V, n° 73).

13. S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union européenne.

14. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

15. Il convient en conséquence d'écartier partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent 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 professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

16. La cour d'appel, après avoir, à bon droit, écarté partiellement les dispositions de droit interne contraires à l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, a exactement décidé que les salariés avaient acquis des droits à congé payé pendant la suspension de leur contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société Transdev [Localité 4] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société Transdev [Localité 4] et la condamne à payer à Mme [Z], M. [W] et Mme [M] la somme globale de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize septembre deux mille vingt-trois. ECLI:FR:CCASS:2023:SO00887

Report des congés payés après un congé parental d'éducation : arrêt de la Cour de cassation, civile, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-14.043

Cour de cassation - Chambre sociale

- N° de pourvoi : 22-14.043
- ECLI:FR:CCASS:2023:SO00886
- Publié au bulletin
- Solution : Cassation sans renvoi

Audience publique du mercredi 13 septembre 2023

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Chambéry, du 08 mars 2022

Président

M. Sommer

Avocat(s)

Me Haas, SCP Boullez

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

OR

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 septembre 2023

Cassation sans renvoi

M. SOMMER, président

Arrêt n° 886 FP-B

Pourvoi n° U 22-14.043

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 SEPTEMBRE 2023

Mme [M] [S], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° U 22-14.043 contre le jugement rendu le 8 mars 2022 par le conseil de prud'hommes de Chambéry (section commerce), dans le litige l'opposant à la société CGR, exerçant sous l'enseigne Batteries 73, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de Me Haas, avocat de Mme [S], de la SCP Boullez,

avocat de la société CGR, et l'avis de Mme Berriat, premier avocat général, après débats en l'audience publique du 22 juin 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Capitaine, Monge, Mariette, M. Rinuy, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Cavois, Ott, M. Barincou, Mme Lacquemant, conseillers, Mme Ala, M. Le Corre, Mmes Chamley-Coulet, Valéry, conseillers référendaires, Mme Berriat, premier avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1, et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Faits et procédure

1. Selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Chambéry, 8 mars 2022), rendu en dernier ressort, Mme [S] a été engagée, le 6 mars 2017, par la société CGR.
2. Le contrat de travail a été suspendu pour cause de maladie, puis de congé pathologique et prénatal du 1er au 19 août 2018. La salariée a ensuite pris un congé maternité du 20 août 2018 au 16 février 2019, puis un congé parental d'éducation à compter du 17 février 2019.
3. Le contrat de travail a pris fin le 31 octobre 2020 à la suite d'une rupture conventionnelle.
4. Le 25 mars 2021, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief au jugement de la débouter de sa demande en paiement d'une certaine somme à titre d'indemnité compensatrice de congé payé, alors « que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental ; qu'en considérant que les congés payés acquis par Mme [S] avant le début de son congé parental ne pouvaient être reportés à l'issue de ce congé au motif que la salariée n'avait pas été empêchée de les prendre à l'issue de la période de référence, ayant elle-même choisi sa date de départ en congé parental, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 3141-1, L. 3141-3 et L. 3141-28 du code du travail, interprétés à la lumière de la clause 5 de l'accord-cadre révisé sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du code du travail, interprétés à la lumière de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental :

6. Aux termes du premier de ces textes, tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.
7. Selon le second de ces textes, à l'issue du congé parental d'éducation, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
8. La Cour de cassation a jugé que la décision du salarié de bénéficier d'un congé parental d'éducation s'impose à l'employeur, ce dont il résulte que l'intéressé, qui a lui-même rendu impossible l'exercice de son droit à congé payé, ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés (Soc., 28 janvier 2004, pourvoi n° 01-46.314, Bull. 2004, V, n° 32).
9. Toutefois, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C- 569/16 et C- 570/16, point 80).

10. Aux termes de la clause 5, point 2, de l'accord-cadre révisé sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental. Ces droits s'appliquent à l'issue du congé parental, tout comme les modifications apportées à la législation, aux conventions collectives et/ou à la pratique nationales.

11. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il ressort tant du libellé de la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure en annexe de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997, dont les termes ont été repris par la clause 5, point 2, de l'accord-cadre révisé sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, que du contexte dans lequel elle s'insère, que cette disposition a pour but d'éviter la perte ou la réduction des droits dérivés de la relation de travail, acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental et de garantir que, à l'issue de ce congé, il se retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement audit congé (CJUE, arrêt du 16 juillet 2009, Gómez-Limón, C- 537/07, point 39 ; CJUE, arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C- 116/08, point 39).

12. De même, la Cour de Justice (CJUE, arrêt du 22 avril 2010, Land Tyrol, C- 486/18) a dit pour droit : « La clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition nationale telle que l'article 60, dernière phrase, de la loi du Land du Tyrol relative aux agents contractuels du 8 novembre 2000, dans sa version en vigueur jusqu'au 1er février 2009, selon laquelle les travailleurs, faisant usage de leur droit au congé parental de deux ans, perdent, à l'issue de ce congé, des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant. »

13. Par ailleurs, la Cour de cassation juge qu'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 (Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 11-10.929, Bull. 2012, V, n° 187 ; Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-18.898, Bull. 2017, V, n° 159).

14. Il y a donc lieu de juger désormais qu'il résulte des articles L. 3141-1 et L. 1225-55 du code du travail, interprétés à la lumière de la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence en raison de l'exercice de son droit au congé parental, les congés payés acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail.

15. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice de congé payé, le jugement constate que le bulletin de paie de juin 2020 faisait mention de quarante-trois jours de congés payés alors que le bulletin du mois suivant n'en mentionnait aucun. Le jugement retient que les droits à congés payés ayant été reportés à l'issue du congé maternité, la salariée a été parfaitement en mesure de prendre ses congés avant son congé parental d'éducation et n'a pas été placée dans l'impossibilité de le faire. Il ajoute que la situation des salariés en arrêt maladie ou accident de travail n'est pas comparable à celle des salariés en congé parental et que la salariée n'a pas été empêchée de prendre ses congés payés à l'issue de la période de référence ayant choisi elle-même sa date de départ en congé parental.

16. En statuant ainsi, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. Tel que suggéré en demande, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

18. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

19. La salariée, qui avait acquis quarante-trois jours de congés payés lors de la prise de son congé parental, peut prétendre, à la suite de la rupture du contrat de travail, à une indemnité compensatrice de congé payé de 2 722,04 euros brut.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, le jugement rendu le 8 mars 2022, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Chambéry ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société CGR à payer à Mme [S] la somme de 2 722,04 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de congé payé ;

Condamne la société CGR aux dépens, en ce compris ceux exposés devant le conseil de prud'hommes de Chambéry ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société CGR et la condamne à payer à Mme [S] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize septembre deux mille vingt-trois. ECLI:FR:CCASS:2023:SO00886

Congés payés et délai de prescription : arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-10.529, n° 22-11.106

- N° de pourvoi : 22-10.529, 22-11.106
- ECLI:FR:CCASS:2023:SO00885
- Publié au bulletin
- Solution : Cassation partielle

Audience publique du mercredi 13 septembre 2023

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, du 26 novembre 2021

Président

M. Sommer

Avocat(s)

SCP Célice, Texidor, Périer, SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre

Texte intégral

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 septembre 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 885 FP-B+R

Pourvois n°

Z 22-10.529

B 22-11.106 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 SEPTEMBRE 2023

I. L'Institut national des formations notariales (INFN), dont le siège est [Adresse 2], venant aux droits de l'Institut des métiers du notariat d'[Localité 3] a formé le pourvoi n° Z 22-10.529 contre l'arrêt rendu le 26 novembre 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence, (chambre 4-3) dans le litige l'opposant à Mme [U] [G], domiciliée [Adresse 1],

défenderesse à la cassation.

II. Mme [U] [G] a formé le pourvoi n° B 22-11.106 contre le même arrêt rendu entre les mêmes parties.

Le demandeur au pourvoi n° Z 22-10.529 invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi n° B 22-11.106 invoque, à l'appui de son recours, huit moyens de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'Institut national des formations notariales, de la SARL Matuchansky, Poupot et Valdelièvre, avocat de Mme [G], et l'avis de Mme Berriat, premier avocat général, après débats en l'audience publique du 22 juin 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Monge, Mariette, M. Rinuy, Mme Van Ruymbeke, M. Pietton, Mmes Cavois, Ott, Somme, M. Barincou, Mme Lacquemant, conseillers, Mme Ala, M. Le Corre, Mmes Chamley-Coulet, Valéry, conseillers référendaires, Mme Berriat, premier avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° 22-10.529 et 22-11.106 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 26 novembre 2021), Mme [G] a collaboré au sein de l'Institut des métiers du notariat d'[Localité 3] devenu l'Institut national des formations notariales (l'Institut).

3. La relation contractuelle a été rompue par lettre du 20 juin 2018.

4. S'estimant liée avec l'Institut par un contrat de travail, l'intéressée a saisi, le 28 septembre 2018, la juridiction prud'homale de diverses demandes à caractère salarial et indemnitaire.

Examen des moyens

Sur les trois moyens du pourvoi n° 22-10.529 et les quatrième à huitième moyens du pourvoi n° 22-11.106

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les cinquième à huitième moyens du pourvoi n° 22-11.106, qui sont irrecevables, et sur les trois moyens du pourvoi n° 22-10.529 et le quatrième moyen du pourvoi n° 22-11.106 qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen du pourvoi n° 22-11.106

Énoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au titre des congés payés pour les périodes 2015-2016 et 2016-2017, alors « que le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence et, pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente ; que les corrections des copies d'examen, des mémoires et des rapports de stage des étudiants de la licence professionnelle et leur soutenance constituent des tâches occasionnelles nécessitant, pour l'enseignant désigné, un travail effectif accompli sur un temps de travail supplémentaire qui a pour contrepartie un salaire brut supplémentaire, mentionnée dans les bulletins de salaire des mois concernés, en sus du salaire brut de base auquel il s'additionne pour le calcul du salaire brut mensuel ; qu'en retenant que les corrections de copies et "soutenances LP" ne devaient pas être intégrées dans le calcul de l'indemnité de congés payés, cependant que ces tâches occasionnelles rétribuaient un travail effectif accompli

sur un temps de travail supplémentaire justifiant qu'elles soient intégrées dans le calcul de l'indemnité de congés payés, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-24 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3141-22 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et L. 3141-24 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. Selon ces textes, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail.

8. Pour limiter à certaines sommes la condamnation de l'employeur au paiement de rappels d'indemnité de congé payé, l'arrêt retient que la correction de copies et « soutenance LP » ne doivent pas être intégrées dans le calcul de l'indemnité de congé payé.

9. En statuant ainsi, alors que la rémunération de la correction des copies et des « soutenance LP » est versée en contrepartie ou à l'occasion du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche, du pourvoi n° 22-11.106

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au titre des congés payés pour les périodes 2015-2016 et 2016-2017 et de la débouter de ses demandes en paiement des indemnités de congés payés pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015, alors « que le salarié tire son droit aux congés payés directement de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et que la CJUE a dit pour droit que ces dispositions s'opposent à ce que puisse être opposé au salarié l'extinction de son droit aux congés payés dès lors que l'employeur n'établit pas avoir tout mis en oeuvre pour mettre le salarié en mesure d'exercer ses droits aux congés payés, que dans le cas où la relation de travail a pris fin, le droit aux congés payés acquis par le salarié mais non pris du fait de l'employeur prend la forme d'une indemnité financière de congés payés ; que la cour d'appel s'est bornée à énoncer, pour débouter Mme [G] de sa demande en paiement de l'indemnité financière correspondant aux congés payés pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015 inclus, introduite après que l'employeur ait mis fin à leur relation, que l'action en paiement de l'indemnité de congés payés était soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher si l'employeur avait démontré avoir accompli toutes diligences pour mettre la salariée en mesure d'exercer son droit aux congés payés et l'avoir informée des droits s'y rapportant, bien qu'elle ait constaté que, conformément aux textes supranationaux et nationaux, Mme [G], en sa qualité de salariée en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, avait un droit au repos et au paiement d'une indemnité dont elle n'avait pas bénéficié, a privé sa décision de base légale au regard du principe de primauté et d'effectivité du droit de l'Union Européenne, de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 tels qu'interprétés par la CJUE concernant les congés payés, l'article 55 de la Constitution qui pose le principe de la supériorité du traité sur la loi, et de l'article L. 3141-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 143-14, devenu L. 3245-1, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013, 21-V de cette même loi, L. 223-11, devenu L. 3141-22, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et L. 3141-24 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

11. Selon le premier de ces textes, l'action en paiement du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à

l'article 2277 du code civil.

12. Selon le deuxième, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à l'article 2244 du code civil.

13. Aux termes du troisième, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

14. Selon le quatrième, les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit cinq ans.

15. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congé payé, qui est de nature salariale, doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris (Soc., 14 novembre 2013, n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271).

16. Toutefois, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C 569/16 et C-570/16, point 80).

17. La Cour de justice de l'Union européenne juge que la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile. Elle ajoute qu'il ne saurait être admis, sous prétexte de garantir la sécurité juridique, que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance, à savoir avoir omis de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé, pour en tirer bénéfice dans le cadre du recours de ce travailleur au titre de ce même droit, en excipant de la prescription de ce dernier (CJUE, arrêt du 22 septembre 2022, LB, C- 120/21, points 45 et 48).

18. Dès lors, la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit (même arrêt).

19. Par ailleurs, la Cour de cassation juge qu'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 (Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 11-10.929, Bull. V, n° 187 ; Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-18.898, Bull. V, n° 159).

20. Il y a donc lieu de juger désormais que, 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.

21. Pour rejeter la demande en paiement d'indemnité de congé payé pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015, l'arrêt retient que l'action en paiement de l'indemnité de congé payé est soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires et que, dès lors, la demande en paiement de la salariée n'est recevable que pour partie.

22. En statuant ainsi, sans constater que l'employeur justifiait avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer à la salariée la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, la cour d'appel a

violé les textes susvisés.

Et sur le troisième moyen du pourvoi n° 22-11.106

Enoncé du moyen

23. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de congé payé pour les périodes de référence courant du 1er juin 2018 à la date de sa réintégration effective, alors « que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail ; qu'en retenant, pour rejeter la demande en paiement des indemnités pour la période de référence courant du 1er juin 2018 à la date de sa réintégration effective, que l'indemnité d'éviction ayant la nature d'une réparation et non d'une remise en état, la période d'éviction n'ouvrait pas droit à congés payés, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-1, L. 1152-2, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, et L. 1152-3 du code du travail :

24. Aux termes du premier de ces textes, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

25. Aux termes du deuxième de ces textes, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ou les avoir relatés.

26. Aux termes du dernier, toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

27. Le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail, sauf lorsqu'il a occupé un autre emploi durant cette période.

28. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'indemnité de congé payé pour les périodes de référence courant du 1er juin 2018 à la date de sa réintégration effective, l'arrêt, après avoir jugé que le licenciement était nul en application de l'article L. 1152-3 du code du travail, retient que l'indemnité d'éviction ayant la nature d'une réparation et non d'une remise en état, la période d'éviction n'ouvre pas droit à congé payé.

29. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

30. La cassation des chefs de dispositif relatifs aux demandes en paiement de rappels d'indemnité de congé payé n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'Institut national des formations notariales aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

REJETTE le pourvoi n° 22-10.529 ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite à 6 042,77 euros bruts, 7 088 euros bruts et 6 939,50 euros bruts la condamnation de l'Institut national des formations notariales au paiement de rappels d'indemnité

de congé payé pour les années 2015/2016 à 2016/2018 et rejette les autres demandes au titre des indemnités de congé payé, l'arrêt rendu le 26 novembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne l'Institut national des formations notariales aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par l'Institut national des formations notariales et le condamne à payer à Mme [G] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize septembre deux mille vingt-trois. ECLI:FR:CCASS:2023:SO00885