

Note explicative
Arrêt du 21 septembre 2017 n° 2067

Pourvoi numéro : S1624022

Arrêt prononcé le : 21/09/2017

Texte du sommaire :

1°) Fait l'exacte application de l'article 954, alinéas 2 et 3, du code de procédure civile la cour d'appel qui, ayant fait ressortir que des fins de non-recevoir ne figuraient pas dans le dispositif des conclusions, n'a pas statué sur ces prétentions.

2°) Si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence, 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 ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir une telle limitation.

Ne méconnaît pas son office la cour d'appel qui, après avoir retenu que les articles 58 et 71 alinéa 3 du statut du personnel de la RATP relatifs à l'écêtement des congés payés et aux reports en cas de maladie de l'agent étaient contraires aux dispositions claires et inconditionnelles de l'article 7 de la directive 2003/88/CE, a ordonné à l'employeur de régulariser la situation de l'ensemble des salariés concernés sans fixer de délai au terme duquel les droits à congés payés acquis et reportés seraient éteints.

Commentaire au Rapport annuel :

Les quatre semaines de congés payés garanties par 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, sont attachées à la qualité de travailleur, de sorte qu'un salarié absent du travail en vertu d'un congé de maladie peut prétendre à des congés payés (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06). En droit interne, l'article L. 3141-3 du code du travail lie le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, de sorte qu'un salarié absent pour cause de congé maladie ne peut, sauf exception prévue par l'article L. 3141-5 du code du travail notamment en matière d'accident du travail et de la maladie professionnelle, acquérir des congés payés. Le droit français présente des dispositions contraires au droit de l'Union et la Cour de cassation avait suggéré dans ses rapports annuels 2013 à 2016 de modifier la loi afin d'assurer une mise en conformité.

Si la directive 2003/88/CE ne peut permettre, dans un litige entre particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73), un justiciable peut cependant s'en prévaloir pour l'opposer à l'Etat, à un de ses démembrements ou encore à des organismes ou entités soumises à l'autorité ou au contrôle de l'État ou qui disposent de pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers (Soc., 22 juin 2016, n° 15-20.111, publié au bulletin). La RATP, qui est une entreprise publique, se trouve dans cette situation (Soc., 17 février 2010, n° 08-43.212, Bull. V, n° 47).

En l'espèce l'employeur ne s'opposait pas à l'effet direct vertical de la directive, mais soutenait qu'il appartenait au juge de fixer une limite au report dans le temps des droits à congés payés. A cette fin, il s'appuyait notamment sur un avis du Conseil d'Etat du 26 avril 2017 (avis n° 406009, JORF n° 0100 du 28 avril 2017), qui avait considéré qu'en l'absence de disposition législatives ou réglementaires fixant une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge administratif peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La question de l'extinction des droits à congés payés au bout d'un certain temps a été examinée par la cour de Justice de l'Union européenne, qui a retenu une telle possibilité pour le droit national tout en l'encadrant fermement : *“afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de références consécutives. Ainsi ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme et dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée* (CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10, KHS AG c/ Shulte). La Cour de Justice ne fixe pas de durée particulière, mais vérifie que celle éventuellement déterminée par le droit national est conforme aux principes qu'elle a dégagés. C'est ainsi qu'une période de neuf mois est jugée comme contraire à la directive (CJUE, 3 mai 2012, C-337/10, Neidel), alors qu'une période de quinze mois est regardée comme conforme (CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10, KHS AG c/ Shulte).

La directive renvoie au législations et pratiques nationales pour la définition des conditions d'obtention et d'octroi des congés payés, sous réserve, naturellement que cette mise en oeuvre par les autorités nationales soit effectuée dans les limites expressément énoncées par la directive (CJUE, 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10). Dès lors, en l'absence de précision de la directive, la définition du délai de report des congés payés relève de la marge de manoeuvre des Etats membres, sous réserve de respecter le seuil minimal défini par la Cour de justice, à savoir dépasser substantiellement la période de référence. Le délai de perte peut être fixé à quinze mois, comme l'a admis la Cour de justice, mais, un délai supérieur comme par exemple 16 ou 18 mois pourrait également répondre aux critères posés par la Cour de justice, à savoir dépasser substantiellement la période de référence. En droit interne, le code du travail ne prévoit aucun délai maximal de report des congés

payés qui n'ont pu être exercés du fait d'un arrêt maladie, et il ne peut être tiré aucune conséquence de ce que, jusqu'à ce jour, le législateur s'est abstenu d'en fixer un. En pratique seul peut être invoqué le délai de prescription de trois ans à compter de l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris (Soc., 4 décembre 1996, n° 93-46.418), sous réserve des causes d'interruption ou de suspension.

En l'espèce, l'instruction générale applicable au sein de l'entreprise fixait un délai de perte de un an, qui ne dépassait pas substantiellement la période de référence et qui, de ce fait, a été jugé contraire à la directive. Une fois cette instruction écartée, le juge judiciaire ne pouvait que constater l'absence d'un tel délai de report, et, en l'absence de toute base légale lui donnant le pouvoir de fixer de lui-même une telle limite dans des rapports entre salarié et employeur, il ne pouvait pas lui être reproché d'avoir méconnu son office. Bien au contraire, la cour d'appel est restée dans le cadre des textes applicables pour constater l'absence de limitation du report des congés payés qu'un salarié n'a pu exercer du fait d'un arrêt de travail pour cause de maladie.

