



Double revers pour le gouvernement français ! Faisons appliquer la directive européenne temps de travail sur les congés payés, arrêts maladie et congés parentaux !

Chères et Chers Camarades,

Les gouvernements français successifs, si prompts à transposer les directives libérales de l'Union européenne, ne sont curieusement pas pressés de faire de même avec les règles sociales européennes favorables aux travailleur-ses.

C'était sans compter sur les juridictions nationales, administratives et judiciaires, qui ont successivement rappelé le gouvernement à ses engagements.

Nous avons d'abord gagné un contentieux initié par la CGT et porté avec l'Union syndicale Solidaires et Force ouvrière, visant à faire condamner l'Etat français pour mauvaise transposition de la directive temps de travail en droit français. La cour administrative d'appel (CAA) de Versailles a en effet condamné, le 17 juillet 2023, l'État à indemniser les trois organisations syndicales car le droit français n'est pas conforme au principe issu de la directive européenne selon lequel les arrêts maladie ne peuvent pas être considérés comme des temps de repos. La CAA a rendu sa décision en formation plénière, et l'a classée en « C+ », ce qui correspond à une décision présentant un intérêt jurisprudentiel particulier.

Pour l'instant l'État n'a pas fait de pourvoi pour contester cette décision devant le Conseil d'État, mais on voit mal leur intérêt à le faire tant le combat paraît perdu d'avance pour eux.

Dans la foulée, la Cour de cassation qui, depuis plusieurs années, exhorte le gouvernement à se mettre en conformité avec la législation européenne, a suivi le raisonnement des organisations syndicales dont la CGT ; et a rendu plusieurs décisions permettant aux travailleur-ses français-es de faire valoir les droits garantis au niveau européen auprès de leurs employeurs.

Ce sont de très belles jurisprudences, dont il faut massivement s'emparer, car le Droit et les victoires judiciaires ne sont utiles que si on les fait vivre...

Le pôle DLAJ confédéral

Pièces jointes :

- Arrêt 1 : Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17340
- Arrêt 2 : Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-17638
- Arrêt 3 Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-14043
- Arrêt 4 : Cass. soc., 13 sept. 2023, n°22-10529
- Notice des arrêts 1 et 2
- Notice de l'arrêt 4

1. La mise en conformité du droit français par la Cour de cassation : point sur la procédure

Pour comprendre comment la Cour de cassation a pu opérer un tel revirement et mettre le législateur français face à ses responsabilités, une rapide introduction sur les relations entre le droit national et le droit de l'union européenne est nécessaire.

Les règles relatives au congés payés dans le droit de l'Union Européenne découlent majoritairement de la directive temps de travail. Si nous avons fait condamner l'État pour mauvaise transposition de la directive, cela ne permettrait pas directement aux travailleur-ses de réclamer les droits issus de la directive à leur employeur. En effet, les directives mal transposées ne créent des obligations qu'à l'égard des États, et ne sont pas invocables dans les litiges entre particuliers – dans notre cas, entre un-e salarié-e et son employeur. On dit qu'elles n'ont pas d'effet direct horizontal.

En revanche, d'autres règles internationales et européennes ont un effet direct horizontal, c'est-à-dire qu'elles sont directement applicables dans les relations de travail, et qu'un-e travailleur-se peut les opposer à son employeur. C'est le cas notamment de certains articles de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, et notamment de l'article 31§2 garantissant le droit aux congés payés et au repos¹.

À noter que compte tenu de la primauté du droit international et européen sur le droit français, les juges nationaux doivent écarter l'application des dispositions de droit national qui seraient contraires au droit international ou européen, pour garantir son effectivité.

La Cour de cassation, qui pointe depuis longtemps la non-conformité du droit français au droit européen, a donc trouvé un moyen de contourner, d'une part, l'inertie du gouvernement et, d'autre part, l'absence d'effet direct horizontal des directives non transposées. Les juges se sont donc fondés sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne pour écarter l'application des dispositions du Code du travail contraire, et faire appliquer les règles issues de la directive temps de travail, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE).

À noter que la CGT avait déjà suggéré ce raisonnement à la Cour de cassation lors de précédents contentieux sur d'autres sujets, sans que ce n'ait été suivi d'effet !

Si la Cour de cassation laissera désormais inappliquées les dispositions du Code du travail contraires au droit de l'Union en ce qu'elles empêchent ou limitent le droit à congés payés, la rédaction du Code du travail reste inchangée. Il faudra donc que le législateur tienne compte de ces décisions et modifie la loi en conséquence.

En revanche, même si le Code du travail n'est pas modifié, les décisions rendues par la Cour de cassation contraignent les employeurs. Les travailleur-ses pourront donc faire valoir leurs droits devant les juridictions si les employeurs refusent de les appliquer.

¹ CJUE, 6 novembre 2018, n°C619/16

2. La mise en conformité du droit français par la Cour de cassation : point sur le fond

Le point de départ des raisonnements juridiques tenus au niveau européen est évident : les salarié.es malades ne se reposent pas. **Les arrêts maladie ne peuvent donc pas être considérés comme des temps de repos.** À partir de cette idée forte et essentielle, pourtant rejetée par le législateur français, le droit national a été mis en conformité par la Cour de cassation sur plusieurs points spécifiques relatifs au régime des congés payés.

A. L'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie d'origine professionnel (arrêt 1)

Ce que dit le droit français : l'acquisition du droit à congés payés est conditionnée à l'exécution d'un travail effectif (L. 3141-3 du Code du travail) ; Le ou la salarié.e en arrêt maladie d'origine non professionnelle n'acquiert pas de droit à congé pendant son arrêt, la période de maladie n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés (article L. 3141-5, 5° du Code du travail).

Ce que dit le droit de l'Union Européenne : le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union. Lorsque le ou la salarié.e ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.

Le droit français était donc contraire au droit de l'Union – et plus précisément à la directive temps de travail telle qu'interprétée par la CJUE – puisqu'il subordonne l'acquisition de droits à congé à l'exécution d'un travail effectif, empêchant ainsi les salarié.es en arrêt pour maladie d'origine non professionnelle d'acquérir des droits à congé pendant cet arrêt, là où le droit de l'Union n'opère pas une telle distinction.

C'est ce qu'à rappelé la CAA de Versailles, saisie par la CGT et d'autres organisations, dans son arrêt rendu en juillet 2023.

Tenant compte de cet état du droit, la Cour de cassation s'est fondée sur l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et la nécessité d'en garantir le plein effet pour écarter les dispositions contraires du Code du travail et considérer que les salarié.es en arrêt maladie, quelle qu'en soit l'origine, acquièrent des droits à congés pendant leur arrêt.

Cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur.ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.

B. La fin de la limite d'un an au-delà de laquelle les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail ne sont plus assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés (arrêt 2)

Ce que dit le droit français : l'acquisition du droit à congés payés est conditionnée à l'exécution d'un travail effectif (L. 3141-3 du Code du travail) ; Sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail, uniquement dans la limite d'une année ininterrompue (article L. 3141-5, 5° du Code du travail).

Ce que dit le droit de l'Union européenne : le ou la salarié-e victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail.

Le droit interne était donc contraire au droit de l'Union, et aucune interprétation conforme n'aurait permis sa mise en conformité. Dès lors, la Cour de cassation a dû assurer la pleine effectivité des droits issus de l'article 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en laissant inappliquées les dispositions contraires de l'article L. 3141-5, 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 ou la salarié-e peut acquérir des droits à congé payé.

Le ou la salarié-e peut donc prétendre à ses droits à congés payés au titre de toute la période de suspension de son contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail. Comme la précédente, cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur-ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.

La formulation des arrêts, confirmée par la notice d'accompagnement publiée par la Cour de cassation, nous indique que ces solutions valent non seulement pour les 4 semaines de congés payés prévus par la directive européenne, mais aussi pour la 5^{ème} semaine prévue par le droit français ainsi que tous les congés d'origine conventionnelle. L'inverse aurait abouti à créer une discrimination fondée sur l'état de santé, prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail, puisque les salarié-es en arrêt auraient acquis moins de droits que les salarié-es présents dans l'entreprise.

C. Le report des droits à congés payés après un congé parental (arrêt 3)

Ce que dit le droit français : si, à l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié-e retrouve ses conditions d'emploi, le code du travail ne prévoit pas le report des congés payés acquis non pris à l'issue de ce congé, et la Cour de cassation considérait que s'agissant d'une décision du ou de la salarié-e de bénéficier d'un congé parental s'imposant à l'employeur, le ou la salarié-e avait lui/elle-même rendu impossible l'exercice de son droit à congé payé, et ne pouvait donc pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés.

Ce que dit le droit de l'Union : les droits acquis ou en cours d'acquisition par un-e travailleur-se à la date du début d'un congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue de ce congé.

Le droit français était donc contraire au droit de l'Union puisqu'il aboutissait à ce que les travailleur·ses faisant usage de leur droit au congé parental perdent, à l'issue de ce congé, des droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédant la naissance de leur enfant.

Désormais, lorsque le ou la salarié·e s'est trouvé·e 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. **Cette solution est applicable à l'ensemble des travailleur·ses, du public ou du privé, qui pourront directement faire valoir ce nouveau droit auprès de leur employeur.**

Allons plus loin ! La CAA de Versailles a, grâce à nos actions, condamné l'État sur différents points, notamment sur l'absence de report des congés payés pour les salarié·es qui n'ont pas pu les prendre pendant la période de référence en raison de maladie, et sur le report des congés payés pour les salarié·es qui tombent malades et sont arrêtés pendant leurs congés. La Cour n'a été saisie que de la question du report en cas de congé parental mais, compte tenu de sa volonté de se conformer aux exigences européennes, il est plus que probable qu'elle poursuive et généralise son raisonnement sur les hypothèses de report en cas de maladie.

Les travailleur·ses devraient donc pouvoir faire valoir ces droits auprès de leur employeur, qui s'exposent à une condamnation en cas de refus.

D. Les nouvelles règles de prescription du droit à congés payés (arrêt 4)

Ce que dit le droit français : les congés payés ayant une nature salariale, ils sont donc soumis à la prescription applicable aux salaires qui est de 3 ans, et donc le point de départ est la fin de la période de référence légale ou conventionnelle de prise de congés.

Ce que dit le droit de l'Union : une réglementation nationale ne peut prévoir que le droit au congé annuel payé acquis par un·e travailleur·se au titre d'une période de référence soit prescrit à l'issue d'un délai de 3 ans commençant à courir à la période de référence, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.

Le droit français était donc contraire au droit de l'Union sur le point de départ du délai de prescription, puisqu'il ne conditionnait pas ce départ au fait, pour l'employeur, d'avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement pour assurer au ou à la salarié·e la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Désormais, 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 seulement si l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au ou à la salarié·e la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Certain·es travailleur·ses vont donc pouvoir réclamer des congés payés ou des rappels d'indemnités compensatrices de congés payés à leurs employeurs ! En effet, entre l'allongement du délai de prescription et l'application des récentes décisions de la Cour de cassation, beaucoup de travailleur·ses qui étaient en congés ou en arrêt vont pouvoir demander une régularisation de leurs droits à congés payés ! À nous, CGT, de nous en saisir et de faire vivre ces nouveaux droits !

* *
*

Ces décisions marquent une volonté évidente de la Cour de cassation d'assurer l'effectivité des droits issus des textes européens, pour contrecarrer l'inertie totale du gouvernement qui ne fait visiblement que peu de cas de la contrariété de la législation nationale au droit de l'Union et des condamnations qui en découlent.

Au-delà de la responsabilité que nous avons de faire vivre ces jurisprudences en permettant aux travailleur·ses de faire valoir leurs droits, nous pouvons nous interroger sur les conséquences de ces décisions dans d'autres domaines.

En effet, pourquoi la Cour de cassation bouleverserait le droit national existant, affrontant ainsi le gouvernement sur la question des congés payés, mais refuserait d'avoir la même sensibilité au droit international sur la question des barèmes Macron par exemple ? Nous avons mis sept ans de contentieux à obtenir la condamnation de l'État français sur la question des congés payés et un revirement de la Cour de cassation, l'espoir est donc permis et surtout la lutte doit continuer dans les conseils de prud'hommes.