Image not found or type unknown

La règlementation française des congés payés non conforme au droit communautaire

Actualité législative publié le **04/06/2014**, vu **10810 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Dans son rapport annuel de l'année 2013, la Cour de cassation suggère une mise en conformité de la législation française des congés payés au droit communautaire.

Dans son dernier rapport annuel, la Cour de cassation ne fait que proposer de nouvelles dispositions aux fins de mettre en conformité le Code du travail à 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 à la jurisprudence de la CJUE s'y référant.

Elle émet ainsi quatre propositions de modification du Code du travail en termes de prise, report et cumul des congés payés :

- L'article L. 3141-26 du Code du travail doit être modifié aux fins de **supprimer la perte des congés payés en cas de licenciement pour faute lourde** ou a minima de limiter la perte aux jours de congés payés supérieurs aux quatre semaines minimum imposées par le droit communautaire;

- S'il est aujourd'hui acquis que les jours de congés payés non pris pendant la période de référence en raison d'absences liées à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou à un accident du travail ou encore à une rechute suite à un accident du travail, doivent être reporté après la date de reprise du travail, qu'en est-il des congés payés dits "internes" (au-delà des 4 semaines minimum imposées par le droit communautaire) ? La Cour de cassation sollicite le législateur sur ce sujet aux fins de **déterminer s'il convient d'appliquer le même régime aux congés payés "communautaires" (4 semaines) et aux congés payés "internes" (au-delà de 4 semaines)...** Sur ce point, la Cour de cassation précise qu'il semble délicat de distinguer les deux types de congés payés étant entendu qu'ils ont la même finalité (le droit au repos et à la santé du salarié) même s'ils ne sont pas issus de la même règlementation.

- Sur le cumul de droits à congés payés durant les périodes d'absence du salarié, le législateur doit clarifier la situation : **aucune distinction ne devrait être faite en fonction de l'origine de l'absence** (maladie professionnelle ou non, congés payés, accident de trajet...). De même, la loi devra préciser si cette absence de distinction se limitera aux congés payés "communautaires" seulement ou "internes" (cf. supra sur la finalité et l'origine des congés payés).

- L'article L. 3141-5 du Code du travail doit aussi être modifié quant à la **limitation du cumul des droits à congés payés du salarié absent pour maladie professionnelle ou accident du travail à une durée ininterrompue de un an.**

La CJUE est claire sur ce point : le cumul doit avoir lieu durant l'intégralité de la période d'absence pour maladie et le report doit avoir lieu au retour du salarié. La période de report devant donc être plus importante que la période de référence(quinze mois selon la CJUE).

Maître JALAIN - Avocat en droit du travail au Barreau de Bordeaux

PLUS D'INFOS : www.avocat-jalain.fr

Contact : **contact@avocat-jalain.fr**

Adresse : 197 rue des orangers BORDEAUX (33 200)

---

http://www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/suggestions_modifications_6617/propos

Extraits du rapport annuel 2013 :

"Congés payés et droit communautaire (adaptation des règles légales de droit interne) – La perte des droits à congés payés en cas de faute lourde

L'article L. 3141-26 du code du travail prévoit, en son alinéa 2, que la faute lourde du salarié est privative de congés payés. Or, 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 prévoit pas de perte des droits à congés payés, lesquels sont fixés par ce texte à quatre semaines au minimum par an. Une restriction de la définition actuelle de la faute lourde par la jurisprudence ne suffirait pas à rendre conforme le texte à la directive, sauf à opter pour une interprétation contra legem, ce qui est exclu.

Il est donc suggéré une modification de l'article L. 3141-26 du code du travail : soit la suppression de la perte de congés payés en cas de licenciement pour faute lourde, soit la limitation de cette perte aux jours de congés payés excédant les quatre semaines irréductibles issues du droit communautaire. Si cette dernière option était retenue, se poserait une question délicate quant à l'imputation des jours de congés déjà pris, afin de déterminer s'ils s'imputent sur les jours issus du droit communautaire ou sur ceux issus du droit interne.

La direction des affaires civiles et du sceau est favorable à cette proposition mais précise qu'elle relève de la compétence du ministère du travail.

Congés payés et droit communautaire (adaptation des règles légales de droit interne) – La perte ou le report des droits au terme de la période de référence

Le sort des congés payés acquis en cas de maladie du salarié concerné a été l'objet de nombreux contentieux. Appliquant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), la chambre sociale a jugé que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou par une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail (Soc., 27 septembre 2007, pourvoi no 05-42.293, Bull. 2007, V, no 147). Cette solution a été étendue au congé maladie (Soc., 24 février 2009, pourvoi no 07-44.488, Bull. 2009, V, no 49) et à l'hypothèse où le salarié ne peut exercer ses droits en raison d'une rechute d'accident du travail (Soc., 16 février 2012, pourvoi no 10-21.300, Bull. 2012, V, no 75).

La question de la distinction entre les congés payés « communautaires » et les jours supplémentaires prévus par le droit interne n'a pas encore été posée à la chambre sociale. De

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

toute façon, une distinction entre l'origine des jours de congés payés est délicate en l'absence de textes définissant les conséquences d'une telle distinction, et alors même que les congés payés, qu'ils soient « communautaires » ou « internes », ont la même finalité, le repos et la santé du salarié concerné. En outre, si une distinction est retenue, il faut ensuite régler le problème délicat, mais d'une portée évidente, de l'imputation des jours pris, reportés, perdus : « communautaires » ou « internes ». L'intervention du législateur serait de nature à dissiper des incertitudes sur le point de savoir si les droits à congés issus du droit national doivent ou non suivre le sort des congés issus du droit communautaire.

La direction des affaires civiles et du sceau est favorable à cette proposition mais précise qu'elle relève de la compétence du ministère du travail.

Congés payés et droit communautaire (adaptation des règles légales de droit interne) – Congé maladie

La CJUE n'autorise aucune distinction entre les salariés en situation de maladie et les autres travailleurs en matière de congés payés (CJCE, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e. a., C-350/06, points 37 à 41) et, saisie d'une question préjudicielle par la Cour de cassation, elle ajoute qu'aucune distinction ne doit être faite en fonction de l'origine de l'absence du travailleur en congé maladie (CJUE, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

La Cour de cassation a alors sollicité, après un renvoi préjudiciel (CJUE, 24 janvier 2012, affaire C-282/10), le principe de l'interprétation conforme pour assimiler certaines périodes, apparemment exclues, afin d'assurer le droit aux congés payés, par exemple aux salariés ayant subi un accident de trajet (Soc., 3 juillet 2012, pourvoi no 08-44.834, Bull. 2012, V, no 240).

Or, la limite de l'interprétation conforme est atteinte en matière d'arrêts maladie non professionnels (Soc., 13 mars 2013, pourvoi no 11-22.285, Bull. 2013, V, no 73).

Il est donc proposé de modifier l'article L. 3141-5 du code du travail afin d'éviter une action en manquement contre la France et des actions en responsabilité contre l'État du fait d'une mise en œuvre défectueuse de la directive.

La question quant au devenir des congés payés issus purement du droit interne, qui viennent s'ajouter aux quatre semaines issues de la directive, devra également être résolue. Si une distinction entre les sources des droits à congés était retenue, celle-ci pourrait modifier les règles d'imputation (la Cour de cassation s'est d'ailleurs déjà engagée dans cette voie sur la base des dispositions légales relatives au compte épargne-temps : Soc., 25 septembre 2013, pourvoi no 12-10.037, Bull. 2013, V, no 213). Il est donc suggéré au législateur de fixer de façon claire la (ou les) règle(s) applicable(s).

La direction des affaires civiles et du sceau est favorable à cette proposition mais précise qu'elle relève de la compétence du ministère du travail.

Congés payés et droit communautaire (adaptation des règles légales de droit interne – Accident du travail et maladie professionnelle)

Il est encore suggéré de modifier l'article L. 3141-5 du code du travail afin de se mettre en conformité avec le droit communautaire. En effet, cet article limite l'acquisition des droits à congés payés par un salarié en situation de congé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle à une période ininterrompue de un an. Le caractère inconditionnel des congés payés issu de la directive communautaire 2003/88 précitée paraît heurter ce texte. De plus, la CJUE admet clairement la possibilité pour un salarié malade de cumuler les droits à congés payés annuels sur plusieurs années (CJUE, arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10). La solution retenue par la CJUE n'est pas une limite à l'acquisition des droits à congés mais une possibilité de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

perte des droits acquis lorsqu'ils ne sont pas exercés au terme d'une période de report, laquelle doit dépasser de façon significative la période de référence (CJUE, même arrêt, point 35), laquelle est a priori de quinze mois (CJUE, même arrêt).

La direction des affaires civiles et du sceau est favorable à cette proposition mais précise qu'elle relève de la compétence du ministère du travail."

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés