

Acquisition de congés payés : non-conformité du droit national à la directive européenne

Lou Morieux

Avocate au Barreau de Lyon

Le droit français soumet l'acquisition des droits à congés payés à l'exécution d'un travail effectif. Le code du travail prévoit notamment d'assimiler à une période de travail effectif les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle et ce, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (art. L. 3141-5 C. trav.). En revanche, les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée du congé. Ainsi, lorsque le salarié est en arrêt de travail pour maladie, il n'acquiert pas de jours de congés pendant cette période.

Dans l'arrêt de la cour d'appel de Lyon en date du 28 novembre 2018, un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle sollicitait auprès de son employeur le règlement d'une indemnité compensatrice de congés payés faisant valoir que ses périodes d'arrêt maladie lui ouvraient droit à des congés. Face au refus de son employeur, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon qui l'a débouté. Ayant interjeté appel, le requérant invoque, au soutien de sa demande, notamment le principe de primauté du droit de l'Union Européenne, son applicabilité immédiate et d'effet direct et le contrôle par les juridictions du respect des droits des salariés au regard de la finalité des dispositions européennes.

En effet, l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003 pose le principe selon lequel tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. La jurisprudence européenne veille à l'application de ce principe et considère que « l'article 7, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence » (CJUE, grande ch., 24 janvier 2012, aff. C-282/10, Dominguez).

La Cour de cassation, qui applique strictement la législation française, refuse d'étendre aux absences pour maladie non professionnelle les dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, qui assimilent certaines périodes d'absence à du temps de travail effectif (Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22285; Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-17743). En effet, privée d'effet direct horizontal, la Cour considère que la directive n° 2003/88/CE ne peut permettre, dans un

Bacaly n° 12 - octobre 2018-février 2019

litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire. La mise en conformité avec la jurisprudence européenne ne pourra ainsi se faire que par la modification de l'article L. 3141-5 du code du travail (en ce sens : Rapp. annuel Cour de cassation 2017, p. 38).

La cour d'appel de Lyon, reprend la position de la Cour de cassation, et considère ainsi que les dispositions légales ne permettent pas au salarié d'acquiescer des congés payés au cours de la suspension de son contrat de travail pour maladie non professionnelle, dès lors que cette période n'est pas considérée par le code du travail comme une période de travail effectif.

Ainsi, la cour confirme l'absence d'applicabilité directe de la directive 2003/88/CE, laissant subsister la non-conformité du droit national avec le droit européen (I). La cour d'appel, incompétente en matière administrative, ne se prononce légitimement pas sur la possibilité pour le requérant d'engager la responsabilité de l'État français devant les juridictions administratives (II).

I/ Le rejet de l'applicabilité d'une directive non transposée à un employeur de droit privé

Rappelant que le droit aux congés payés est effectivement un droit fondamental, consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, la cour d'appel considère que la reconnaissance de ce droit n'est pas en cause en l'espèce et que le droit national consacre effectivement le droit aux congés payés.

Néanmoins, l'un des arguments présentés par le salarié à l'appui de sa demande consiste à faire valoir que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 est d'application directe et devrait dès lors être opposable à tout employeur du territoire national. Le principe d'effet direct permet aux particuliers d'invoquer directement une norme européenne devant une juridiction nationale ou européenne. Il n'est alors pas nécessaire que l'État européen transpose la norme européenne concernée dans son ordre juridique interne. En revanche, et c'est là tout l'enjeu, l'effet direct revêt deux aspects : un effet vertical et un effet horizontal. L'effet direct vertical joue dans les relations entre les particuliers et l'État. Cela signifie que les particuliers peuvent se prévaloir d'une norme européenne vis-à-vis de l'État. L'effet direct horizontal joue dans les relations entre les particuliers. Cela signifie qu'un particulier peut se prévaloir d'une norme européenne vis-à-vis d'un autre particulier, notamment à l'égard d'un employeur de droit privé.

Selon le type d'acte concerné, la Cour de justice a accepté, soit un effet direct complet (c'est-à-dire un effet direct horizontal et un effet direct vertical), soit un effet direct partiel (limité à l'effet direct vertical). En pratique, la portée de l'effet direct dépend du type d'acte. Dans

l'affaire soumise à la cour d'appel de Lyon, le requérant se prévaut d'une directive européenne. Or, la directive est un acte à destination des États européens et doit être transposée par ces derniers dans leurs droits nationaux. Pourtant, la Cour de justice leur reconnaît dans certains cas un effet direct afin de protéger les droits des particuliers. La Cour a ainsi établi dans sa jurisprudence qu'une directive a un effet direct si elle est claire, précise, inconditionnelle et si le pays de l'UE n'a pas transposé la directive dans les délais (CJCE, 4 déc. 1974, aff. C-41/74, *Van Duyn*). Cependant, l'effet direct ne peut être que de nature verticale : ainsi les directives s'imposent aux pays de l'UE mais ne peuvent pas être invoquées par les pays de l'UE contre un particulier (CJCE, 5 avr. 1979, aff. C-148/78, *Ratti*).

Ainsi, logiquement, la cour d'appel reconnaît implicitement la non-conformité du droit national avec la directive en question, mais, s'agissant d'un litige entre particuliers, la cour n'a pas le pouvoir d'écarter les dispositions litigieuses du code du travail, pourtant contraires à ladite directive. La cour rappelle en effet que l'obligation d'intégrer les directives de l'Union Européenne en droit national incombe aux États et non aux employeurs privés.

La possible condamnation de l'État français par les juridictions administratives

La cour d'appel de Lyon, incompétente en matière administrative, ne se prononce pas dans son arrêt en date du 28 novembre 2018, sur la responsabilité de l'État, alors même que le requérant invoque expressément la récente condamnation de la France par une juridiction administrative.

En effet, le requérant appuie sa demande sur la décision rendue par le tribunal administratif de Clermont-Ferrand, le 6 avril 2016 (TA Clermont-Ferrand, 1^{er} ch., 6 avr. 2016, n° 1500608). Dans l'affaire en question, le juge administratif a condamné l'État à réparer le préjudice subi par un salarié du fait de la non-conformité de l'article L. 3141-5 du code du travail à la directive précitée, en ce qu'il n'assimile pas les absences pour maladie à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés. Le juge administratif a en effet considéré qu'en l'absence de transposition, une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations entre particuliers et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre. Ainsi un salarié ne peut exiger d'un employeur privé de lui accorder le bénéfice de dispositions d'une directive non transposée. Néanmoins, le juge administratif reconnaît que la réduction des droits à congés du salarié à une durée inférieure à quatre semaines lui crée un préjudice dont l'absence de transposition de la directive est directement à l'origine. En conséquences, le requérant, dépourvu de toute chance d'obtenir le rétablissement de son droit à congé annuel par le juge judiciaire, est fondé à engager la responsabilité de l'État du fait de l'inconventionnalité de l'article L. 3141-5 du code du travail. C'est sur ce fondement que le salarié, dans la décision du tribunal administratif du 6 avril 2016, s'est vu reconnaître le droit à réparation d'un

préjudice équivalent à la perte de jours de congés payés correspondant à la différence entre la période minimale de congé annuel prévue par la directive et le nombre de jours de congé annuel que son employeur lui a effectivement accordés.

En l'absence de toute mise en conformité de la législation nationale à la Directive européenne, la seule opportunité pour les salariés lésés de se voir indemniser est d'engager la responsabilité de l'État français devant les juridictions administratives. Le rejet de l'ensemble des prétentions du salarié par la cour d'appel de Lyon, ne le prive ainsi pas de la possibilité d'intenter une action en responsabilité de l'État devant le tribunal administratif, seul compétent en la matière.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 28 novembre 2018, n° 16/08345