

Droits à congés payés du gérant-mandataire requalifié en salarié

Xavier Aumeran

Docteur en droit, Université Jean Moulin Lyon 3, équipe de recherche
Louis Josserand (EA 3707)

Sous l'influence du droit de l'Union européenne, le Code du travail permet à tout salarié de bénéficier annuellement d'un droit à congés payés (art. L. 3141-1 s.). Acquis au mois le mois, ils peuvent être pris dès l'embauche (C. trav., art. 3141-12). Surtout, la période, l'ordre et la date des départs en congés étant unilatéralement fixés par l'employeur, leur prise effective relève de la seule responsabilité de ce dernier (H. Rose et Y. Chalaron, « Congés payés annuels », *Rép. dr. trav. Dalloz*, sept. 2017, n° 95-103). Afin de se soustraire à son obligation, il lui est ainsi impossible d'arguer que le salarié ne démontre pas avoir été dans l'impossibilité de les prendre ou qu'il n'a jamais demandé à en bénéficier (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, *D.* 2012, p. 1621 ; *JCP G* 2012, 798, obs. C. Lefranc-Hamoniaux ; *Dr. Soc.* 2012, 854, obs. J.-Ph. Lhernould ; *JCP S* 2012, 1370, note M. Morand ; *D. actu.* 29 juin 2012, note J. Siro ; *RDT* 2012, p. 565, note M. Véricel ; Cass. soc., 18 mars 2015, n° 13-17.763, *JCP S* 2015, act. 146).

Mais le respect de cette obligation par l'employeur peut s'avérer délicat dans l'hypothèse où la reconnaissance de la qualité de salarié est reconnue judiciairement après la rupture de la relation contractuelle. Il en est notamment ainsi d'une requalification en salariat du statut initial de travailleur indépendant du fait de l'existence d'un état de subordination. Comme pour d'autres obligations inhérentes au seul statut de salarié, le droit aux congés payés s'applique alors rétroactivement à une relation contractuelle ayant cessé. Le « néo-employeur » n'ayant pas conscience de ses obligations, faute d'avoir déterminé initialement le statut adapté, les manquements sont inéluctables.

C'est ainsi qu'un gérant-mandataire d'hôtel, dont la qualité de salarié est finalement reconnue après la fin de la relation contractuelle, sollicite notamment l'indemnisation de son préjudice lié à son impossibilité de bénéficier de la totalité de ses congés payés. Sa demande avait été rejetée devant la cour d'appel de Dijon, faute pour lui d'avoir justifié être dans l'impossibilité de prendre l'ensemble des congés payés auxquels il avait droit pendant l'exécution du contrat. Cette analyse a ensuite été censurée par la Cour de cassation, laquelle considère, à juste titre, que la

charge de la preuve de la prise effective des congés n'incombe pas au salarié, mais à l'employeur (Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-16.664 et 12-16.907). Statuant sur renvoi, la cour d'appel de Lyon applique strictement cette position. Elle reconnaît ainsi l'effectivité du droit aux congés payés du gérant-mandataire devenu salarié (I), tout en refusant d'accéder aux nouvelles demandes formulées par l'intéressé au titre de fins de semaines et jours fériés non pris (II).

I/ L'effectivité du droit aux congés payés

S'inscrivant dans la position constante de la Cour de cassation imposant à l'employeur d'assurer l'effectivité du droit aux congés payés de ses salariés, y compris lorsque cette qualité est reconnue après la fin de la relation de travail, les magistrats lyonnais relèvent que l'employeur « ne verse au débat aucune pièce de nature à établir que [celui-ci] a accompli les diligences lui incombant, au titre des dispositions de droit interne de l'article L. 3141-12 et de la directive européenne [2003/88CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail] ». En l'occurrence, l'intéressé n'avait pu bénéficier, au cours de l'année au titre de laquelle l'indemnisation était sollicitée, que de deux semaines de congés. Aucun doute ne persistait donc quant au bien fondé des dommages et intérêts sollicités pour les trois semaines non prises.

Actant cette situation, la cour d'appel de Lyon concentre son analyse sur l'évaluation de l'indemnisation. N'entendant pas rediscuter des éléments du litige déjà jugés définitivement par son homologue dijonnaise, elle rappelle qu'aux termes du premier arrêt d'appel, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par les seules dispositions du code du travail et que le salaire horaire de l'intéressé correspond au SMIC. Le montant de l'indemnité octroyée se détermine alors en multipliant le nombre d'heures hebdomadaires réalisées par les trois semaines de congés non prises par le taux horaire applicable (soit un total de 884 euros en l'occurrence).

II/ L'impossibilité d'introduire de nouvelles demandes

Mais, au-delà des congés payés non pris, dont l'indemnisation semblait inéluctable au regard de l'arrêt de la Cour de cassation, le salarié sollicitait également des dommages et intérêts en réparation du préjudice né de ce qu'il a travaillé certains jours fériés et certaines fins de semaines. En effet, les demandes ne sont pas totalement déconnectées du droit des congés payés. Comme ces derniers, il s'agit,

notamment au regard du droit de l'Union européenne, d'assurer le droit au repos des salariés, et donc de préserver leur santé. En dépit de ce lien entre les finalités poursuivies, la cour d'appel de Lyon considère que ces demandes nouvelles sont irrecevables. Rappelant les termes du code de procédure civile (art. 638), elle souligne que le champ de son analyse sur renvoi se limite aux chefs de demandes atteints par la cassation. Le salarié ne saurait donc solliciter l'indemnisation d'autres préjudices que celui lié à l'impossibilité de bénéficier de la totalité de ses congés payés.

Un élément d'évaluation du quantum de l'indemnisation interpelle néanmoins. En sus du préjudice financier lié à l'impossibilité de bénéficier de son droit à congés, la cour d'appel indemnise le salarié de son « préjudice moral correspondant à l'impossibilité de bénéficier d'un temps de repos à consacrer à ses occupations personnelles ». L'insertion est faite en fin d'analyse par la cour, sans qu'aucun argument développé par les parties à ce sujet ne soit préalablement évoqué. Le montant de l'indemnisation octroyée s'en trouve quasiment triplé par rapport au préjudice financier initialement calculé. Si l'indemnisation du préjudice moral subi ne surprend pas outre mesure, on ne saurait en revanche qu'être surpris par la méthode employée. Probablement que les magistrats lyonnais entendaient-ils sortir du carcan de l'autorité de chose jugée en procédant à une évaluation plus large des conséquences de l'absence de bénéfice effectif de congés payés.

Arrêt commenté :

CA Lyon, 17 février 2017, n° 15/07784