

1- UE : Quelle sont les positions du juge et du droit ?

2 textes principaux



1 Art. 7 de la directive 2003/88/CE

« Tout travailleur bénéficie d'un **congé annuel payé d'au moins 4 semaines**, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales »

2 Art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE

« Tout travailleur a droit [...] à une période annuelle de **congés payés** »



CJUE

Arrêt Shultz-Hoff
20 janvier 2009

« Il n'y a pas à distinction à faire entre les salariés malades et ceux qui travaillent »

Arrêt Dominguez,
24 janvier 2012

« En cas de maladie, ce droit n'est pas subordonné à un temps de travail effectif minimum »

Pas d'application directe (effet horizontal) dans les litiges entre particuliers (employeur de droit privé et ses salariés)



CJUE

Arrêts
Max-Planck,
Bauer, Broßonn
6 novembre 2018

« La charte consacre un droit fondamental à congé »

« Le travailleur doit être informé précisément et en temps utiles à prendre ses congés, au risque de les perdre »

Arrêt Lb c. TO
22 septembre 2022

« Le report ou à la perte du droit au congé annuel est possible uniquement si le travailleur concerné a eu la possibilité d'exercer son droit »

Application directe (effet horizontal) dans les litiges entre particuliers (employeur de droit privé et ses salariés) (Traité de Lisbonne)

2- Quelles sont les obligations du juge français ?

1 **Garantir l'effectivité de la directive, mais sans pouvoir opposer à un particulier (employeur de droit privé) une obligation issue de la directive (pas d'application directe)**

... à défaut

2 **Aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par la directive et la charte, mais sans retenir une interprétation contraire à la loi.**

... à défaut

3 **Si le juge ne peut pas interpréter le droit interne à la lumière de la directive et de la charte, il doit laisser la réglementation interne litigieuse inappliquée**

1- Quelles étaient les règles applicables ?

Le droit français



Les salariés acquièrent **2,5 jours ouvrables** par mois **de travail effectif** (L. 3141-3 du C. trav.)



Les suspensions du contrat de travail pour cause :

- de **maladie ordinaire** ne sont **pas** assimilées à du **travail effectif**
- d'**AT ou MP** sont assimilées à du **travail effectif**, dans la limite d'un an ininterrompue (L. 3141-5 du C. trav.)

Pour bien comprendre



Le droit de l'UE



La directive 2003/88/CE fixe un **droit à congé annuel de 4 semaines, sans référence** à une notion **de travail effectif**. (Art. 7 de la directive)

Autrement dit, il n'y a pas de distinction entre les travailleurs absents du travail pour cause de maladie et ceux qui ont travaillé.

Pour bien comprendre

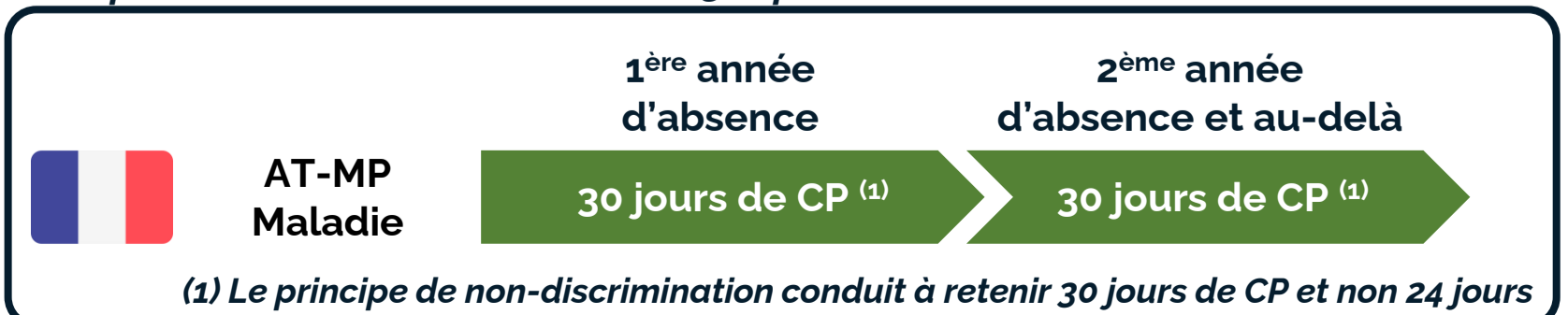


2- Quelles sont les règles applicables ?

« *Tout travailleur a droit [...] à une période annuelle de congés payés* » (Art. 31§2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE)

Le juge doit appliquer les principes de la Charte des DF de l'UE. Le code du travail doit être mis en conformité avec le droit de l'UE (Charte + Directive).

Que faut-il retenir des décisions du 13 septembre ?



1- Des ex-salariés peuvent-ils réclamer une indemnisation pour d'anciennes périodes de maladie ?

Oui, mais ils ont un délai pour agir : **le délai de prescription**

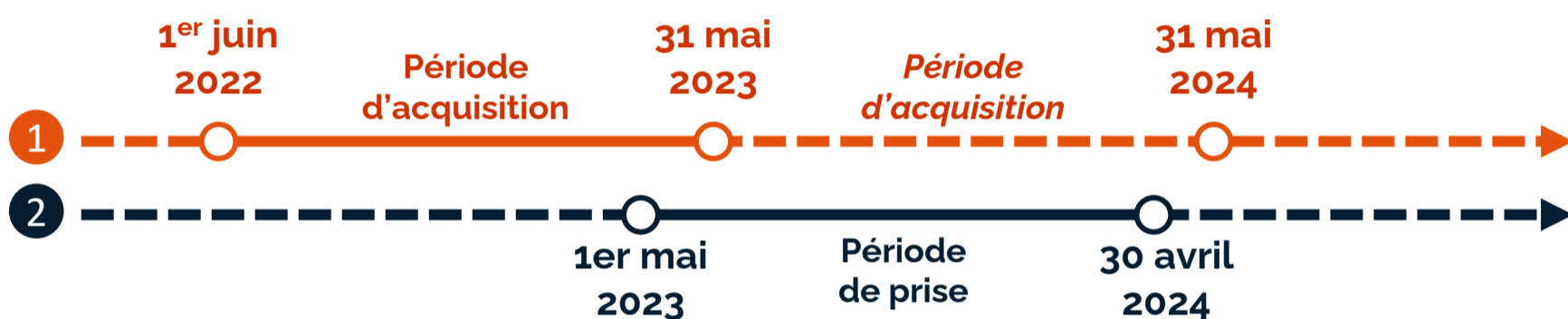
3 ans

2- Quel est le point de départ du délai de prescription ?

Rappel des 2 périodes qui existent en matière de CP

1 La période d'acquisition des CP

2 La période de prise des CP



1- Quelle était la position de la jurisprudence avant le 13 septembre ?



Le juge considérait que le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de CP était fixé à « *l'expiration de la période [...] au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris.* »

Exemple - Un ancien salarié réclame, en octobre 2023, un rappel de CP. Sa demande peut porter sur la période de prise des CP se terminant le 30 avril 2021. (Solution à adapter si la période de prise des CP est différente).



2- Quelle est la position de la jurisprudence de la CJUE ?



Le droit de l'UE ne s'oppose pas au report ou à la perte du droit au congé annuel à condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer son droit (CJUE – 22 septembre 2022)

3- Que faut-il retenir des décisions du 13 septembre ?



Désormais, à défaut de diligences, l'action en réclamation pourrait porter sur une période illimitée

Au-delà d'un audit de l'entreprise, **parmi les solutions envisageables**

1 Informer le salarié sur l'exercice de son droit à CP

2 Encadrer la période de report / de perte des CP

3 Distinguer les règles de prescription (Délais - Action vs créance)