



**AVIS DE Mme ROQUES,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 889 du 13 septembre 2023 (B+R) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-17.638

Décision attaquée: 9 février 2022 de la cour d'appel de Paris

M. [V] [B]

C/

SAS Transports Daniel Meyer

I. Faits et procédure

Par contrat à durée indéterminée conclu le 26 avril 2007, M. [V] [B] (le salarié) a été engagé par la SAS Transports Daniel Meyer (l'employeur) en qualité de conducteur receveur.

Le 21 février 2014, le salarié a été victime d'un accident du travail et a subi un arrêt de travail jusqu'au 8 octobre 2015.

Il a été déclaré définitivement inapte à son poste par le médecin du travail le 9 octobre 2015.

Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 19 novembre 2015.

Le salarié a saisi le conseil des prud'hommes de Longjumeau le 4 novembre 2016 pour contester le solde de tout compte qui lui a été remis par son employeur et solliciter la

condamnation de ce dernier à lui régler diverses sommes dont une indemnité compensatrice de congés payés¹.

Par jugement en date du 22 février 2019, le conseil des prud'hommes a dit que le salarié avait été rempli de l'intégralité de ses droits et l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Les premiers juges ont, en effet, estimé que le salarié n'avait plus de droit à congés payés au-delà du 21 février 2015.

Dans un arrêt du 9 février 2022, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement en ce qu'il avait rejeté les demandes reconventionnelles de l'employeur, l'a infirmé pour le surplus et a accordé notamment au salarié un reliquat d'indemnité de congés payés d'un montant de 132,71 euros correspondant à la période allant du 1^{er} au 21 février 2014.

La cour d'appel a, elle aussi, estimé que le salarié n'avait plus de droit à des congés payés pour la période allant du 21 février au 7 novembre 2015.

C'est l'arrêt attaqué par le salarié.

Il présente un seul moyen, dans lequel il développe deux arguments.

Il soutient tout d'abord que les juges du fond ne pouvaient rejeter sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés en faisant une application littérale des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail sans se référer aux article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le salarié soutient, en effet, que le 5° de l'article L. 3141-5 du code du travail aurait dû être interprété à la lumière de ces deux textes de sorte que l'indemnité compensatrice de congés payés ne soit pas limitée à une seule année de suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnel.

Il ajoute, à titre subsidiaire, que, si les juges du fond ne pouvaient faire une interprétation de ce texte conforme au droit de l'Union, ils devaient alors en écarter l'application.

Il estime qu'en ne le faisant pas, ils ont violé les articles 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

L'employeur n'a pas constitué avocat à hauteur de cassation.

¹ La période de référence pour le calcul des congés payés allant du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, le salarié soutenait ne pas avoir été rempli de l'intégralité de ses droits pour la période allant du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015 puis n'avoir plus rien perçu à compter du 1^{er} avril jusqu'au 7 novembre 2015, date à laquelle l'employeur avait repris le paiement de son salaire avant de le licencier pour inaptitude.

2. Discussion et avis

Alors que le conseil des prud'hommes avait rejeté la demande du salarié relative à un rappel d'indemnité compensatrice de congés payés, la cour d'appel l'a partiellement accueillie mais a, tout comme les premiers juges, considéré que le salarié n'avait aucun droit à congés payés au-delà de la période d'un an de suspension de son contrat de travail, en application des dispositions du 5° de l'article L. 3141-5 du code du travail.

Le pourvoi invite la chambre à se prononcer sur l'application de ces dispositions au regard de l'article 7 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 et de l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

L'article L. 3141-5 5° est-il conforme au droit de l'Union ? Et, s'il ne l'est pas, peut-il pour autant être écarté par les juridictions françaises au visa des textes européens ?

A titre liminaire, il convient de relever que l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne n'était pas invoqué par le salarié devant les juges du fond, ce qui explique que la cour d'appel a répondu en ne visant que l'article 7 de la directive.

Il n'en reste pas moins que son invocation à hauteur de cassation est un moyen de pur droit.

L'article L. 3141-5 5° est-il conforme au droit de l'Union ?

Dans sa version applicable au litige, le code du travail prévoit, s'agissant du droit aux congés payés, ce qui suit :

-« *Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur dans les conditions fixées au présent chapitre.* » (article L. 3141-1)

- « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.*

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. » (article L. 3141-3)

- « *Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

[...]

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ». (article L. 3141-5).

Ainsi, comme l'indique M. le rapporteur Florès, le droit français conditionne l'ouverture de droits à congés payés au fait que le salarié a accompli un travail effectif pour son employeur.

Néanmoins, seuls certains événements, limitativement prévus, sont assimilés à des périodes de travail effectif, comme par exemple les congés de maternité ou paternité ou

une suspension du contrat de travail pour cause d'accident ou de maladie professionnelle dans le limite d'un an ininterrompu.

En revanche, le droit de l'Union a, lui, une conception différente.

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 a consacré, dans son article 7², le droit pour tout salarié à des congés annuels payés d'une durée minimale de quatre semaines.

Le 2. de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne prévoit, quant à lui, que « *Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.* »

Sur le fondement de ces deux textes et dans de nombreuses décisions³, la CJUE a énoncé que :

- « *ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même* »,
- « *le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive* »,
- « *s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive* ».

Par ailleurs, si la CJUE a admis la possibilité d'extinction du droit à des congés payés au terme d'une période de report et à la condition que la salariée ait effectivement eu la possibilité de l'exercer⁴, le droit à des congés payés a un caractère inconditionnel en droit de l'Union, en ce que sens qu'un salarié ne peut en être privé à raison d'événements extérieurs à sa volonté, comme la suspension de son contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident, son décès ou son licenciement.

² « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

³ Cf. Notamment arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, du 20 janvier 2009 Schultz-Hoff (C-350/06) et Stringer e.a. (C-520/06), du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, du 29 novembre 2017, King, C-214/16 et du 6 novembre 2018 Stadt Wuppertal (C-569/16) et V. Willmeroth, en sa qualité de propriétaire de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK (C-570/16)

⁴ Voir notamment arrêt du 20 janvier 2009 Schultz-Hoff (C-350/06) et Stringer e.a. (C-520/06) ([arrêts Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18](#) notamment le paragraphe 55) et arrêt du 22 novembre 2011 KHS AG C-214/10 (paragraphe 28 à 31 et paragraphe 34)

Il apparaît donc que les dispositions de l'article L. 3141-5 5° précitées ne sont pas conformes au droit de l'Union en ce qu'elles privent un salarié de tout droit à de tels congés au-delà de la période d'un an de suspension de son contrat de travail.

D'ailleurs, la chambre l'a mis en exergue et a déjà proposé une modification de ce texte dans ses rapports d'activité pour les années 2013 et 2017⁵.

Peut-on écarter l'application de ce texte ?

La chambre a déjà admis que les juges du fond puissent écarter les dispositions de l'article L. 3141-5 5° et fassent application de l'article 7 de la directive précitée, en énonçant ce qui suit :

« Attendu, ensuite, que si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée, l'article L. 3141-5, 5°, du code du travail a pour objet de limiter à un an la période pendant laquelle un salarié en arrêt de maladie pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle peut acquérir des droits à congés payés et non d'organiser la perte de droits acquis qui n'auraient pas été exercés au terme d'un délai de report ; »⁶

La chambre a, ensuite, censuré les juges du fond qui avaient accordé au salarié plus de droits que ceux que la directive lui garantissait.

Cependant, il convient de relever que l'employeur était délégataire d'un service public de transport en commun intérieur et que la cour d'appel avait « *ainsi caractérisé l'existence d'un organisme chargé en vertu d'un acte de l'autorité publique d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public et disposant à cet effet de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers, qui peut se voir opposer les dispositions d'une directive susceptible d'avoir des effets directs ;* ».

Or, une directive n'est pas d'effet direct dans les litiges entre « *particuliers* », comme le rappelle la CJUE régulièrement.

Ainsi, dans une décision du 24 janvier 2012⁷, elle a indiqué qu'« *il est de jurisprudence constante que, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE* », à l'exclusion toutefois d'une interprétation contra legem.

⁵ Voir le [rapport annuel 2013](#), pages 65 et 66, et le [rapport annuel 2017](#), pages 38 et 39

⁶ Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-20.111, Bull. 2016, V, n° 138

⁷ [Arrêt du 24 janvier 2012 Maribel Dominguez contre Centre informatique du Centre Ouest Atlantique et Préfet de la région Centre, Affaire C-282/10](#)

Mais, elle a ajouté que :

« 42. Dans la négative, il convient de rappeler que même une disposition claire, précise et inconditionnelle d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (voir arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 109). »

Toutefois, dans la [décision du 6 novembre 2018](#) Stadt Wuppertal (C-569/16) et V. Willmeroth, en sa qualité de propriétaire de TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK (C-570/16) , la cour a apporté les précisions suivantes :

« 67. Il convient également d'insister sur le fait que le principe d'interprétation conforme requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 27 et jurisprudence citée). »

Elle a ajouté que :

« 92. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la seconde partie de la question dans l'affaire C-569/16 ainsi qu'à la seconde partie de la première question et à la seconde question dans l'affaire C-570/16 que, en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant l'ayant droit d'un travailleur décédé et l'ancien employeur de ce travailleur, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que ledit ayant droit se voie octroyer, à charge de cet employeur, le bénéfice d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ledit travailleur avant son décès. Cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte lorsque le litige oppose un tel ayant droit à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose l'ayant droit à un employeur ayant la qualité de particulier. »

Ainsi, non seulement la Charte peut être utilement invoquée dans un litige opposant un salarié et son employeur, qui n'a pas la « *qualité d'autorité publique* », mais les juridictions nationales doivent également écarter l'application de leur droit national, en cas d'impossibilité de l'interpréter de façon conforme aux normes du droit de l'Union.

Dans notre espèce, il ne me semble pas possible de faire une interprétation conforme des dispositions de l'article L. 3141-5 5° du code du travail, comme le propose le premier argument développé par le salarié.

En effet, ces dispositions sont claires et excluent tout droit à congés payés pour un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une période dépassant une année.

Comme l'indique M. Le rapporteur Florès dans son rapport, il s'agirait sinon d'une interprétation *contra legem*.

Mais, dès lors que ce texte n'est pas conforme au droit de l'Union, en ce qu'il prive un salarié de tout droit à congés payés, son application doit être écartée par les juridictions nationales.

Il me semble donc que la solution retenue par la chambre dans sa décision du 22 juillet 2016 doit être appliquée dans notre espèce, au visa de l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

S'agissant de la détermination des droits du salarié, il est vrai que la Charte ne fixe pas les droits à congés payés auquel peut prétendre tout travailleur.

En effet, elle indique simplement qu'il a droit « à une période annuelle de congés payés. »

Toutefois, comme le développait Yves Bot dans ses [conclusions](#) dans les affaires Stadt Wuppertal et Volker Willmeroth⁸, la détermination de ces droits doit être faite par référence à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

En effet, la Charte doit être interprétée et appliquée « en considération les explications visées dans la Charte, qui indiquent les sources de ces dispositions ».

Or, s'agissant de l'article 31 paragraphe 2 qui nous intéresse, « la directive 93/104 constitue l'un des socles sur lesquels les rédacteurs de cette dernière se sont appuyés pour rédiger cette disposition. », directive qui « a ensuite été codifiée par la directive 2003/88 » du 4 novembre 2003.

Yves Bot en concluait ceci :

« 89. Nous déduisons de cette imbrication des normes, reflétée dans la jurisprudence récente de la Cour 92, que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés d'une durée minimale de quatre semaines.

[....]

90. C'est également en raison de cette imbrication des normes que le droit à une indemnité financière dont doit disposer tout travailleur qui n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail, tel qu'il découle de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 et tel qu'il a été reconnu et précisé par la Cour 96, doit être considéré comme étant un droit protégé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. »

Dans sa décision, la CJUE a eu la même interprétation puisqu'elle a énoncé ce qui suit:

⁸ Voir notamment les paragraphes 87 à 90

« 55. Ensuite, selon les explications afférentes à l'article 31 de la Charte, lesquelles, conformément à l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et à l'article 52, paragraphe 7, de cette Charte, doivent être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci, l'article 31, paragraphe 2, de ladite Charte s'inspire de la directive 93/104 ainsi que de l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et du point 8 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C 579/12 RX II, EU:C:2013:570, point 27).

56 Or, ainsi qu'il ressort du considérant 1 de la directive 2003/88, celle-ci a codifié la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 afférent au droit au congé annuel payé reproduit à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C 579/12 RX II, EU:C:2013:570, point 28).

57 Dans ce contexte, il importe, enfin, de rappeler que la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que l'expression " congé annuel payé " figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, laquelle doit être assimilée à celle de " période annuelle de congés payés " figurant à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, signifie que, pour la durée du congé annuel, au sens de ces dispositions, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir, en ce sens, [arrêt du 15 septembre 2011, Williams e.a., C 155/10, EU:C:2011:588, points 18 et 19](#)). »

Ainsi, pour calculer l'indemnité compensatrice auquel le salarié a droit dans notre espèce pour la période allant du 1^{er} avril 2014 au 7 novembre 2015, il conviendra, selon moi, de se référer à l'article 31 paragraphe 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, interprété à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, et non aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

Pour toutes ces raisons, **je suis d'avis de casser l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 9 février 2022**, en indiquant aux juges du fond qu'ils devront se référer au droit de l'Union pour calculer les droits auxquels le salarié peut prétendre.