

2 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-22.214

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00253

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2022

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 253 F-D

Pourvoi n° J 20-22.214

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 MARS 2022

La Société des transports publics de l'agglomération grenobloise (SEMITAG), société anonyme à conseil d'administration, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° J 20-22.214 contre l'arrêt rendu le 24 septembre 2020 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. [K] [P], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Société des transports publics de l'agglomération grenobloise, de la SCP Jean-Philippe Caston, avocat de M. [P], après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 24 septembre 2020), M. [P] a été engagé le 11 mars 1976 par la SEMITAG en qualité de conducteur-receveur.
2. Le 3 juin 2012, le salarié a fait l'objet d'une déclaration de maladie professionnelle. Le 9 janvier 2013, il a été placé en arrêt de travail jusqu'au 13 septembre 2014, pour maladie professionnelle, puis, à compter du 16 septembre 2014, pour maladie. Il a été licencié le 26 décembre 2014 pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.
3. Le 19 janvier 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution du contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Sur la demande de saisine préjudicielle de la Cour de justice de l'Union européenne

Enoncé du moyen

4. L'employeur demande à la Cour de poser à la Cour de justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

Pourvoi N°20-22.214-Chambre sociale
« Les dispositions de l'article L. 3141-5 5° du code du travail, qui assimilent à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an, sont-elles compatibles avec l'article 7, § 1, de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui prévoit que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, tel qu'interprété au regard des objectifs de la directive, à savoir "l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail" (cons. 4), ce dont il résulte que le congé annuel payé est la contrepartie d'un travail qui engendre une fatigue physique et mentale et nécessite ainsi que le travailleur se repose ? »

2 mars 2022

Motivation

Réponse de la Cour

5. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que 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, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE, 20 janvier 2009, C-350/06, Schultz-Hoff, point 41 ; CJUE 24 janvier 2012, C-282/10, Dominguez, point 20).

6. La Cour de justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, 24 janvier 2012, affaire C-282/10, Dominguez). Par arrêt du 6 novembre 2018 (C-569/16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C-570/16 Willmeroth c/ Brossonn), la Cour de justice de l'Union européenne a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

7. Ainsi, il n'existe aucun doute raisonnable sur l'interprétation de ces dispositions.

8. Il n'y a, en conséquence, pas lieu de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle.

Moyens

Sur le moyen

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité compensatrice de congé payé, alors « que l'article 7, § 1, de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui impose aux Etats-membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, doit être interprété au regard des objectifs de la directive, à savoir "l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et

Pourvoi N°20-22.214-Chambre sociale
de la Santé des travailleurs au travail" (cons. 4) ; qu'il en résulte que le congé annuel payé est la contrepartie d'un travail qui génère une fatigue physique et mentale et nécessite ainsi que le travailleur se repose ; qu'il résulte de l'article L. 3141-5 5° du code du travail que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an ; que ces dispositions sont donc compatibles avec l'article 7, § 1, de la directive tel qu'interprété au regard des objectifs de celle-ci ; qu'en écartant l'article L. 3141-5 5° au profit de l'article 7, § 1, de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, pour considérer que M. [P] avait été en droit d'acquiescer des congés payés entre le 9 janvier 2013 et le 26 décembre 2014 et condamner la société SEMITAG à lui verser une indemnité compensatrice de congés payés non pris au titre de l'année 2014, cependant que M. [P] avait été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle, puis pour maladie non-professionnelle, de sorte qu'il n'avait fourni aucun travail effectif depuis deux années, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-5 5° du code du travail et l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. »

2 mars 2022

Motivation

Réponse de la Cour

10. Après avoir exactement énoncé que la directive 2003/88/CE, qui était directement invocable à l'égard de l'employeur, assimilé à un organe étatique, la cour d'appel, qui a retenu que le salarié était fondé à revendiquer l'application de l'article 7 de la dite directive, lui ouvrant droit à des congés payés d'au moins quatre semaines du seul fait de sa qualité de travailleur, peu important qu'il ait été absent à raison d'un arrêt de travail pour maladie, a statué à bon droit.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

DIT n'y avoir lieu à saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Société des transports publics de l'agglomération grenobloise aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la Société des transports publics de l'agglomération grenobloise et la condamne à payer à M. [P] la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux mars deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société des Transports publics de l'agglomération Grenobleise

Pourvoi N°20-22.214-Chambre sociale
La société d'économie mixte des transports publics de l'agglomération grenobloise (Semitag) fait grief à l'arrêt ^{2 mars 2022} interjeté
attaqué de l'AVOIR condamnée à payer à M. [K] [P] une indemnité compensatrice de congés payés non pris de 3.102,72 €
bruts, outre intérêts au taux légal à compter du 15 mai 2015 ;

ALORS QUE l'article 7 §1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, qui impose aux Etats-membres de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, doit être interprété au regard des objectifs de la directive, à savoir « l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail » (cons. 4) ; qu'il en résulte que le congé annuel payé est la contrepartie d'un travail qui génère une fatigue physique et mentale et nécessite ainsi que le travailleur se repose ; qu'il résulte de l'article L. 3141-5 5° du code du travail que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du droit à congé payé les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an ; que ces dispositions sont donc compatibles avec l'article 7 §1 de la directive tel qu'interprété au regard des objectifs de celle-ci ; qu'en écartant l'article L. 3141-5 5° au profit de l'article 7 §1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, pour considérer que M. [P] avait été en droit d'acquérir des congés payés entre le 9 janvier 2013 et le 26 décembre 2014 et condamner la société Semitag à lui verser une indemnité compensatrice de congés payés non pris au titre de l'année 2014, cependant que M. [P] avait été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle, puis pour maladie non-professionnelle, de sorte qu'il n'avait fourni aucun travail effectif depuis deux années, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-5 5° du code du travail et l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de grenoble 13
24 septembre 2020 (n°17/04750)

[VOIR LA DÉCISION](#)

Les **dates clés**

- [Cour de cassation Chambre sociale 02-03-2022](#)
- [Cour d'appel de Grenoble 13 24-09-2020](#)