



COUR DE CASSATION

Note explicative relative à l'arrêt n° 1388 du 1^{er} décembre 2021, pourvoi n°19-24.766 (chambre sociale)

Par le présent arrêt, la Chambre sociale de la Cour de cassation a été amenée à revoir sa jurisprudence jusqu'alors appliquée en matière d'acquisition de droit à congés payés du salarié au titre de la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi.

L'article L.3141-3 du code du travail instaure un droit à congés payés, à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur dans la limite de cinq semaines, étant précisé que sont considérées comme période de travail effectif certaines périodes où le salarié n'exerce aucun travail, telles que celles des congés payés, congé de maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant, de repos compensateur, jours de repos accordés au titre d'un accord collectif, période de suspension du contrat de travail à la suite d'une maladie professionnelle, d'un accident du travail ou de trajet. Ces périodes sont expressément prévues par l'article L. 3141-5 du code du travail.

Hormis ces exceptions, l'absence de travail effectif ne permet pas d'acquérir des congés.

En cas de nullité du licenciement et de réintégration, la Chambre sociale distingue les salariés protégés des autres salariés. En effet, pour les salariés protégés, l'indemnité due, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au salarié licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ensuite annulée, a, de par la loi, le caractère d'un complément de salaire, dès lors que cet article le prévoit expressément et la Chambre sociale en déduit que cette indemnité ouvre droit au paiement de congés payés (Soc., 6 avril 2016, pourvoi n° 14-13.484, Bull. 2016, V, n° 67). Pour les autres salariés, en l'absence de disposition légale, la Chambre sociale considère que la période d'éviction ouvre droit au paiement d'une indemnité et non à des rappels de salaire et en déduit que cette période n'ouvre pas droit à congés payés (Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-19.731, 15-27.554, Bull. 2017, V, n° 73). Elle a réaffirmé

très récemment par un arrêt diffusé que la période d'éviction ne pouvait être considérée comme constituant un temps de travail effectif (Soc., 30 janvier 2019, pourvoi n° 16-25.672).

L'article 7 de la directive 2003/88/CE, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, instaure au bénéfice de tout travailleur un congé annuel payé d'au moins 4 semaines, sans que cette période minimale de congé puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

Ce droit a été expressément consacré en tant que droit fondamental à l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Selon une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, le droit au congé annuel a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée). L'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs.

Si les droits au congé annuel payés doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 28 et jurisprudence citée), la Cour de justice a reconnu l'existence de certaines circonstances, indépendantes de la volonté du travailleur, dans lesquelles le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé, telles que le congé maladie (CJUE, 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20 ; CJUE, 4 octobre 2018, Dicu C-12/17, point 29).

Saisie par les juridictions bulgare (affaire C-762/18) et italienne (affaire C-37/19) de deux questions préjudicielles portant sur l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et concernant les droits à congés de deux salariées licenciées puis réintégrées dans leur emploi à la suite de l'annulation judiciaire de leur licenciement, la Cour de justice a tranché en faveur de l'acquisition d'un droit à congés payés pendant la période d'éviction (CJUE, 25 juin 2020, aff- C-762/18 et C-37-19), en estimant que « l'article 7, § 1 de la directive 2003/88/CE, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur. »

La Cour de justice constate que, tout comme la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie, le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur et elle estime que la période d'éviction doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de détermination des droits au congé annuel payé (points 67 et 69). Elle précise néanmoins que, dans l'hypothèse où le travailleur concerné a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de sa réintégration dans son premier emploi, ce travailleur ne saurait prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi (points 79 et 88).

C'est dans ce contexte que la Chambre sociale de la Cour de cassation, réunie en formation plénière (Soc., 1^{er} décembre 2021, pourvoi n°19-24.766), a été amenée à se prononcer sur l'incidence de l'arrêt de la Cour de justice sur sa jurisprudence en matière de droits à congés payés pour la période comprise entre un licenciement nul et la réintégration, en dehors de la situation particulière des salariés protégés.

Au cas présent, le salarié, licencié pour insuffisance professionnelle, avait sollicité la nullité du licenciement et sa réintégration, ce qu'il avait obtenu devant la cour d'appel, qui avait ensuite refusé d'ajouter les congés payés afférents à l'indemnité d'éviction, estimant que cette indemnité n'ouvrait pas droit à acquisition de jours de congés. Opérant un revirement de jurisprudence afin de mettre la jurisprudence française en harmonie avec cette décision de la Cour de justice, la Chambre sociale estime qu'il y a lieu de juger désormais, au visa des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail fondant en l'espèce la nullité du licenciement, que, sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L.3141-3 et L.3141-9 du code du travail.

Par la référence à ces deux dernières dispositions légales, la chambre sociale a entendu préciser que cette solution vaut pour les droits à congés légaux, y compris la cinquième semaine de congé qui ne résulte pas de la directive 2003/88/CE, ainsi que pour les droits à congés supplémentaires qui peuvent être reconnus notamment par voie de conventions ou d'accords collectifs.