



## **RAPPORT DE M. FLORÈS, CONSEILLER**

**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**

---

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Le 26 avril 2017, M. [B] a été engagé, en qualité de conducteur receveur par la société Transport Daniel Meyer.

Le 21 février 2014, le salarié a été victime d'un accident du travail, à la suite d'une agression alors qu'il se trouvait au volant de son véhicule. Il a reçu un coup de couteau au pouce, avant que son agresseur ne tente de le poignarder dans le dos.

Le salarié a fait l'objet d'un arrêt de travail jusqu'au 8 octobre 2015. Un taux d'incapacité permanente de 12 % lui a été reconnu.

Après la délivrance par le médecin du travail d'un avis d'inaptitude définitive, le salarié a été licencié le 19 novembre 2015 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 4 novembre 2016, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes relatives à l'exécution du contrat de travail.

Par jugement du 22 février 2019, le conseil de prud'hommes de Longjumeau a débouté le salarié de ses demandes.

Par arrêt du 9 février 2022, la cour d'appel de Paris a notamment :

- Confirmé le jugement déféré uniquement sur les demandes de SAS Transports Daniel Meyer en paiement de trop perçu d'indemnité de congés payés et d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Infirmé pour le surplus ;
- Statuant à nouveau ;
- Condamné la SAS Transports Daniel Meyer à payer à M. [V] [B] les sommes suivantes :
- 1.418,02 euros d'indemnité de treizième mois ;
- 132,71 euros d'indemnité de congés payés ;
- 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation le 10 juin 2022. Le mémoire ampliatif a été déposé le 10 octobre 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile de 3 500 euros. Le mémoire ampliatif a été signifié le 2 novembre 2022 à la défenderesse, qui n'a pas constitué avocat.

## **2 - Analyse succincte du moyen**

Le salarié fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ces chefs, d'AVOIR limité à 132,71 euros la somme allouée à titre d'indemnité de congés payés.

1° ALORS QUE tout travailleur doit bénéficier d'un congé payé annuel ; que les salariés absents du travail en vertu d'un congé maladie au cours de la période de référence sont assimilés à ceux ayant effectivement travaillé au cours de cette période ; qu'il s'en infère que le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, assimilé au travailleur ayant effectivement travaillé, acquiert des droits à congés payés pendant la totalité de la période de suspension du contrat ; qu'en retenant que le salarié, placé en congé maladie le 21 février 2014, ne pouvait prétendre à une indemnité de congés payés pour la période postérieure au 21 février 2015, la cour d'appel a violé l'article L. 3141-5 du code du travail interprété à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2° ALORS subsidiairement QUE lorsqu'il n'est pas possible d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser la réglementation nationale inappliquée ; que les dispositions précitées doivent être interprétées comme imposant que les périodes au cours desquelles le salarié est placé en congé maladie soient, pour la détermination du droit à congé annuel, prises en compte pour la totalité de leur durée ; qu'à supposer qu'il ne soit pas possible d'interpréter l'article L. 3141-5 du code du travail de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, il appartenait à la cour, en application du second de ces textes, de

laisser cet article inappliqué ; qu'en faisant toutefois application de ce texte pour rejeter la demande d'indemnité de congés payés présentée par le salarié en tant qu'elle portait sur la période postérieure au 21 février 2015, la cour d'appel a violé l'article 31, paragraphe de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 7 de la directive 2003/88/ CE du 4 novembre 2003, et, par fausse application, l'article L. 3141-5 du code du travail.

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Conditions d'acquisition des droits à congés payés d'un salarié en situation d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail au regard de l'article L. 3141-5 du code du travail et des exigences des articles 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

Le droit au congé payé annuel est posé par l'article L. 3141-1 du code du travail :  
*“ Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur”.*

La durée du congé payé est fixée par l'article L. 3141-3 du code du travail :  
*“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”.*

L'acquisition du droit à congé est donc subordonnée à l'exécution de périodes de temps de travail effectif, de sorte que, par exemple, les salariés dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, ne peuvent pas acquérir de droits à congé payé pendant la période de suspension du contrat de travail.

Le législateur à toutefois introduit des correctifs, afin de prendre en compte certaines situations, qui lui paraissaient dignes d'intérêt. C'est l'objet de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction applicable à l'espèce :

***“Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :***

- 1° les périodes de congés payés ;*
- 2° les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;*
- 3° les contreparties obligatoires de repos prévues par les articles L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;*
- 4° les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;*
- 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 ;***
- 6° les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service nationale à un titre quelconque.”*

Mais l'octroi de congés payés aux catégories ainsi visées a été opérées par le biais d'une assimilation à du temps de travail effectif de périodes qui n'en sont pas, de sorte que le droit aux congés payés reste malgré tout lié au travail effectif.

La loi du 8 août 2016 n'a pas modifié la portée de ces dispositions légales, il a simplement été tenu compte des modifications de numérotation induites par les autres dispositions de cette loi.

Le droit de l'Union reconnaît également le droit des travailleurs à un congé payé, qui a une double finalité de repos et de détente. Il s'inscrit dans les règles de santé et de sécurité posée par la directive 2003/88/CE, dont l'article 1<sup>er</sup> dispose :

« *Objet et champ d'application* 1. La présente directive fixe des **prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail**.  
2. La présente directive s'applique:  
a) **aux périodes minimales [...] de congé annuel [...]**  
[...]

L'article 7 de cette directive précise la durée minimale de quatre semaines de ce congé payé :

« *Congé annuel* 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. »

Pour assurer son effectivité en termes de santé et de sécurité, eu égard à la finalité de repos, ce congé doit être exercé en nature et ne peut pas être remplacé par une indemnité sauf en cas de rupture de la relation de travail.

L'article 15 de cette directive pose le principe selon lequel il s'agit de dispositions minimales, chaque Etat pouvant améliorer la situation des travailleurs :

« *Dispositions plus favorables* La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire les dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »

Les garanties ouvertes par la directive concernent les "travailleurs", notion autonome du droit de l'Union qui peut dépasser celle de salarié en droit interne :

*Mais attendu, d'abord, que dans son arrêt du 26 mars 2015 (C-316/13) la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que « **La notion de travailleur au sens 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, doit être interprétée en ce sens qu'elle peut englober une***

**personne admise dans un centre d'aide par le travail, tel que celui en cause au principal » ;**

*Attendu, ensuite, que si les usagers d'un CAT peuvent être regardés comme des travailleurs, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 du fait de l'utilité économique des prestations fournies et rémunérées, ils ne peuvent se prévaloir d'un droit à congés qu'à compter de l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007, du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 réformant l'article R. 243-11 du code de l'action sociale et des familles et portant application de l'article L. 344-2-2 du code de l'action sociale et des familles ; que, pour une période antérieure à cette date, ils ne peuvent invoquer l'interprétation, à la lumière de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, de textes de droit interne inapplicables, en l'absence de contrat de travail, aux usagers d'un centre d'aide par le travail ; que par ce moyen de pur droit, substitué aux motifs critiqués après avis adressé aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile, le jugement se trouve légalement justifié ; (Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n° 11-22.376, Bull. 2015, V, n° 263)*

L'article 17 de la directive 2003/88 ouvre la possibilité pour les États membres de déroger à certaines dispositions de cette directive. Toutefois aucune dérogation de nature à limiter le droit à congé payé n'est admise à l'égard de l'article 7 de ladite directive (CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

L'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne énonce 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”*.

Si le droit interne et le droit de l'Union partagent le même objectif d'assurer une durée de repos minimale au titre du congé payé aux salariés, ces deux droits différents quant aux conditions d'acquisition des droits à congé. Ainsi qu'il a été vu ci-dessus, le code du travail conditionne l'acquisition de droits à congés à l'exécution de périodes de temps de travail effectif (CT, art. L. 3141-3), les dispositifs correctifs de l'article L. 3141-5 passant également par une assimilation des périodes concernées à du temps de travail effectif.

Pour le droit de l'Union, le droit au congé repose également sur la prémisse selon laquelle il suppose l'exécution d'un travail effectif, de sorte que le salarié en chômage partiel ne peut prétendre à l'acquisition de congés payés :

*26. S'agissant, en premier lieu, de la durée du congé annuel minimum, il y a lieu de rappeler que la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir, notamment, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25, ainsi que du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 27).*

**27 Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, 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. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés 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).

28 En l'occurrence, il résulte des éléments du dossier dont la Cour dispose ainsi que des observations présentées lors de l'audience devant la Cour que, dans une situation telle que celle de M. Hein dans l'affaire au principal, durant les périodes de chômage partiel, la relation de travail entre l'employeur et le travailleur se poursuit, mais le travailleur ne fournit pas de travail effectif pour les besoins de son employeur.

29 Or, il découle de la jurisprudence citée au point 27 du présent arrêt qu'un travailleur se trouvant dans une telle situation ne saurait acquérir des droits à congés annuels payés, au titre de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, que pour les périodes durant lesquelles il a fourni un travail effectif, aucun droit à congé n'étant ainsi acquis, au titre de cette disposition, pour les périodes de chômage partiel au cours desquelles il n'a pas fourni un tel travail. Ainsi, en l'occurrence, étant donné que, au cours de l'année 2015, M. Hein n'a pas fourni de travail effectif pendant 26 semaines, il apparaît que seules, en principe, deux semaines de congés soient régies par cet article 7, paragraphe 1, la durée exacte de cette période de congé devant être toutefois déterminée par la juridiction de renvoi. (CJUE 13 décembre 2018, C- 385/17, Torsten Hein).

La même solution a été retenue pour la salariée en congé parental, cette période n'ouvrant pas droit à acquisition de droits à congés payés (CJUE 4 octobre 2018, C-12/17, Dicu).

En revanche, la Cour de justice de l'Union européenne, se référant aux standards internationaux posés par la convention n° 132 de l'OIT et à la Charte sociale européenne, lie le droit aux congés à la qualité de travailleur et déconnecte le droit aux congés du travail effectif le salarié ne travaille pas pour une raison indépendante de sa volonté, parce qu'il se trouve en arrêt de travail pour cause de maladie. En effet, Les droits à congés issus de la directive et de la Charte des droits fondamentaux étant inconditionnels et attachés à la qualité de travailleur, une règle de droit interne ne peut avoir pour effet d'en subordonner l'acquisition à un événement particulier, autre que ceux prévus par le droit communautaire, ni priver le travailleur concerné de droits acquis. La CJUE a seulement admis que le droit national pouvait prévoir un dispositif de perte de droits à congés payés, lorsque le délai écoulé, qui doit respecter certaines conditions, permet de considérer que la double finalité des congés payés ne peut plus atteinte et que les droits ne peuvent donc plus être utilement conservés.

Cette différence de situation a été décrite par la CJUE dans un arrêt relatif à la situation d'une salariée en congé parental :

À cet égard, il y a lieu de rappeler la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, qui est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir, notamment, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25 ; du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 31, ainsi que du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 25).

28 Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, 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. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, *Greenfield*, C-219/14, EU:C:2015:745, point 29).

**29 Il ressort, certes, d'une jurisprudence constante que, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, en raison notamment d'une absence pour maladie dûment justifiée, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé** (voir, notamment, arrêt du 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10, EU:C:2012:33, point 20 et jurisprudence citée). Ainsi, au regard du droit au congé annuel payé, les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie au cours de la période de référence sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période (voir, notamment, arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 40).

**30 Il en est de même des travailleuses en congé de maternité, qui sont, de ce fait, dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions dans le cadre de leurs relations de travail et dont les droits au congé annuel payé doivent être assurés dans le cas de ce congé de maternité et pouvoir être exercés lors d'une période distincte de celle de ce dernier congé** (voir, en ce sens, arrêt du 18 mars 2004, *Merino Gómez*, C-342/01, EU:C:2004:160, points 34, 35 et 38).

31 Toutefois, la jurisprudence citée aux deux points précédents ne saurait être appliquée *mutatis mutandis* à la situation d'un travailleur, telle Mme *Dicu*, qui a bénéficié d'un congé parental pendant la période de référence.

**32 En effet, il importe de souligner, tout d'abord, que la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie est, en principe, imprévisible (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 51) et indépendante de la volonté du travailleur (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, point 49).** Ainsi que la Cour l'a déjà relevé au point 38 de l'arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18), la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés, telle que révisée, dont les principes doivent être pris en compte, en vertu du considérant 6 de la directive 2003/88, **aux fins d'interpréter celle-ci, range, à son article 5, paragraphe 4, les absences dues à une maladie parmi les absences du travail « pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée », qui doivent être « comptées dans la période de service ».** En revanche, la prise d'un congé parental ne revêt pas un caractère imprévisible et résulte, dans la plupart des cas, de la volonté du travailleur de s'occuper de son enfant (voir, en ce sens, arrêt du 20 septembre 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU:C:2007:536, point 35).

**33 Ensuite, dans la mesure où le travailleur en congé parental n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie, il se trouve dans une situation différente de celle résultant d'une incapacité de travail**

**due à son état de santé** (voir, par analogie, arrêt du 8 novembre 2012, *Heimann et Toltschin*, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 29). (CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17, *Maria Dicu*)

Pour la CJUE, la singularité de la situation du salarié en arrêt de travail pour cause de maladie, justifie un traitement différent, au regard des conditions d'acquisition des congés payés, par rapport aux situations de suspension du contrat de travail découlant d'une expression de la volonté du salarié.

C'est ainsi que la CJUE rappelle que *“selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans des limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE (...) elle-même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88”* (CJUE 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10).

Selon la CJUE, le droit à congés payés est attaché à la qualité de travailleur, et les motifs d'absence indépendants de la volonté de celui-ci sont sans incidence sur le droit à congé :

*“A titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, selon son dixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation du travail en matière d'aménagement du temps de travail. A cet égard il convient de relever que, selon l'article 5, § 4, de la convention no 132 de l'OIT du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), “les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, [...] seront comptées dans la période de service. En ce qui concernent les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive 2003/08, elles visent le plus souvent “tout travailleur”, ainsi que le fait en particulier l'article 7, § 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé (arrêt BECTU, point 46). En outre s'agissant de ce dernier droit, la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. (...)”* (CJUE *Schultz-Hoff* 20 janvier 2009, C-350/06).

Cette conception du droit aux congés payés a conduit la CJUE à juger qu'en cas de nullité du licenciement, un salarié pouvait prétendre à des congés payés pour la période d'éviction (CJUE 25 juin 2020, C- 762/18 et C- 37/19).

La CJUE a retenu que l'article 7 de la directive était suffisamment précis et inconditionnel pour être invocable directement à l'égard d'un Etat membre :

*“33. À cet égard, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État, soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (voir, notamment, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 103 ainsi que jurisprudence citée).*

34 Or, l'article 7 de la directive 2003/88 satisfait à ces critères, étant donné qu'il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application de la règle qu'elle énonce, consistant à faire bénéficier tout travailleur d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

35 Même si l'article 7 de la directive 2003/88 laisse aux États membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les conditions d'obtention et d'octroi du droit au congé annuel payé qu'il énonce, cette circonstance n'affecte cependant pas le caractère précis et inconditionnel de l'obligation prescrite par cet article. Il convient, à cet égard, de noter que l'article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions de ladite directive auxquelles son article 17 permet de déroger. Il est donc possible de déterminer la protection minimale qui doit, en tout état de cause, être mise en oeuvre par les États membres en vertu de cet article 7 (voir, par analogie, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 105).

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 remplissant les conditions requises pour produire un effet direct, il y a lieu, en outre, de constater que le CICOA, l'une des deux parties défenderesses au principal, qui est l'employeur de Mme Dominguez, est un organisme agissant dans le domaine de la sécurité sociale." (CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

En droit interne, l'acquisition des droits à congés payés repose sur le travail effectif, l'article L. 3141-5 du code du travail venant apporter des correctifs en énumérant un certain nombre de situations assimilées à du temps de travail effectif. Pour autant cette condition liée au travail effectif est absente de la directive lorsqu'il s'agit de déterminer les droits d'un salarié en situation d'arrêt maladie :

*"17 Ainsi, la directive 93/104 doit être interprétée en ce sens qu'elle fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture du dit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier (arrêt BECTU, précité, point 52).*

**18 Il est certes loisible aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit au congé annuel payé, mais ils ne sauraient toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 46).**

19 Ainsi, les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en oeuvre des prescriptions de la directive 93/104, codifiée par la directive 2003/88, peuvent comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, **mais cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs (arrêts précités BECTU, point 55, ainsi que Schultz-Hoff e.a., point 47).**

20 En outre, la directive 2003/88 n'opérant 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 (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 40), il s'ensuit que, **s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de**

**référence** établie par ledit État (arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 41).” (CJUE, 24 janvier 2012, C-282/10, Dominguez)

Du fait du décalage entre le droit de l'Union, qui fait dépendre le droit au congé de la qualité même de travailleur, avec le droit interne, qui l'attache à l'exécution de temps de travail effectif ou à un temps assimilé à du temps de travail effectif, notre chambre a dû solliciter la technique de l'interprétation conforme pour parvenir à un résultat en harmonie avec les exigences du droit communautaire. C'est ainsi qu'elle a assimilé certaines périodes à l'énumération de l'article L. 3141-5 CT, pour assurer le droit aux congés payés des salariés ayant subi un accident de trajet, alors que l'accident de trajet ne faisait pas partie des situations visées par ce texte. La proximité entre accident de trajet et accident de travail permettait toutefois une telle extension afin de parvenir à l'objectif poursuivi par la directive :

*“Attendu que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 24 janvier 2012, affaire C-282/10), a dit pour droit :*

*1/ L'article 7, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.*

*2/ il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne, notamment l'article L. 223-4 du code du travail, et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la Directive 2003/88 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant d'assimiler l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'un des cas de figure mentionnés dans ledit article du code du travail.*

*Si une telle interprétation n'était pas possible, il incombe à la juridiction nationale de vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7, paragraphe 1, de la Directive 2003/88 peut être invoqué à leur encontre.*

*À défaut pour la juridiction nationale d'atteindre le résultat prescrit par l'article 7 de la Directive 2003/88, la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait néanmoins se prévaloir de l'arrêt du 19 novembre 1991, Francovich e.a. (C-6/90 et C-9/90), pour obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi.*

*3/ L'article 7, paragraphe 1, de la Directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par cette Directive ;*

*Attendu que les périodes limitées à 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 entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L. 3141-3 du code du travail ; que pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ;*

*Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à l'obtention d'un congé, subsidiairement au paiement d'une indemnité compensatrice, l'arrêt retient que l'intéressée ayant été absente pendant plus de douze mois à la suite d'un accident de trajet, l'employeur a à bon droit fait application des dispositions de l'article XIV du règlement type annexé à la convention collective des personnels des organismes de*

*sécurité sociale, la salariée ne pouvant se prévaloir des dispositions applicables en cas d'accident du travail ;*

*Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;” (Soc., 9 juillet 2012, n° 08-44.384, Bull. Civ. V, no 204).*

Appliquant la jurisprudence de la CJUE, notre chambre a admis qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, il y a lieu de reporter les droits à congés payés lorsque le salarié n'a pas été en mesure de les exercer du fait de son état de santé :

- lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail (Soc., 27 septembre 2007, n° 05-42.293, Bull. civ. V, no 147)

- lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail (Soc., 24 février 2009, n° 07-44.488, Bull; civ. V, no 49).

- lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 223-14 devenu L. 3141-26 du code du travail (Soc., 25 mars 2009, n° 07-43.767, Bull. civ. V, n° 90).

De même, les congés payés annuels, acquis au cours de l'année prévue par le code du travail ou la convention collective, que le salarié n'a pu prendre en raison d'absences liées à une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de les prendre en intégralité en raison d'une rechute d'accident de travail (Soc., 16 février 2012, n° 10-21.300, Bull. civ. V, n° 75).

Mais la limite de l'interprétation conforme était atteinte en matière d'arrêt pour maladie non-professionnelle, où l'article L. 3141-5 ne pouvait autoriser une assimilation qui aurait été *contra legem* :

*“Mais attendu que la directive n° 2008/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;” (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. Civ. V, no 73).*

*Mais attendu que la directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire , la cour d'appel a retenu à bon*

*droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail ; que le moyen ne peut être accueilli ; (Soc., 4 mai 2017, pourvoi n° 16-10.040)*

*Mais attendu que la directive 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée était en arrêt de travail pour maladie pendant la période de référence pour l'acquisition du droit à congé, a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que la salariée ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 14 novembre 2018, pourvoi n° 17-21.535)*

En effet, dans le cadre d'un litige opposant deux particuliers, en cas de contrariété entre le droit interne et une directive européenne, l'obligation d'interprétation conforme qui pèse sur le juge ne peut pas l'amener à procéder à une interprétation contraire à ce que le droit national énonce. Dans une telle hypothèse, le juge conférerait à la directive un effet direct horizontal qu'elle n'a pas :

*Le droit de l'Union, en particulier l'article 288 TFUE, doit être interprété en ce sens qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige entre particuliers, qui se trouve dans l'impossibilité d'interpréter les dispositions de son droit national contraires à une disposition d'une directive remplissant toutes les conditions requises pour produire un effet direct, dans un sens conforme à cette dernière disposition, n'est pas tenue, sur le seul fondement du droit de l'Union, de laisser inappliquées ces dispositions nationales (...) (CJUE, 7 août 2018, C-122/17, Smith)*

Si la directive n'a pas d'effet direct horizontal, lorsque le litige oppose deux particuliers, il reste des hypothèses d'effet direct vertical, où elle pourra être appliquée directement dans le litige, sans passer par la technique de l'interprétation conforme du droit interne. C'est le cas lorsque l'employeur remplit les conditions posées par la jurisprudence Foster, à savoir qu'il constitue une entité étatique au sens de la jurisprudence européenne :

*Mais attendu, d'abord, que selon la jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE, arrêt du 19 janvier 1982, Becker, C-8/81, points 23 à 25), lorsque les autorités communautaires ont, par voie de directive, obligé les Etats membres à adopter un comportement déterminé, l'effet utile d'un tel acte se trouverait affaibli si les justiciables étaient empêchés de s'en prévaloir en justice et les juridictions nationales de le prendre en considération en tant qu'élément du droit communautaire ; qu'il en découle que l'Etat membre qui n'a pas pris, dans les délais, les mesures d'exécution imposées par la directive ne peut opposer aux particuliers le non-accomplissement par lui-même des obligations qu'elle comporte ; que dans tous les cas où des dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, ces dispositions peuvent être invoquées, à défaut de mesures d'application prises dans les délais, à l'encontre de toute disposition nationale non conforme à la directive, ou encore en tant qu'elles sont de nature à définir des droits que les particuliers sont en mesure de faire valoir à l'égard de l'Etat ; que tel est le cas des dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88 (CJUE, arrêt du 24 novembre 2012, Dominguez, C-282/10, point 36), qui énoncent que les*

*Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ; que la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne a jugé (CJCE, arrêt du 26 février 1986, Marshall, C-152/84, point 49), que, lorsque les justiciables sont en mesure de se prévaloir d'une directive à l'encontre de l'Etat, ils peuvent le faire quelle que soit la qualité en laquelle agit ce dernier, employeur ou autorité publique ; qu'en effet, il convient, d'éviter que l'Etat ne puisse tirer avantage de sa méconnaissance du droit de l'Union européenne ; que la Cour de justice de l'Union européenne a ainsi admis que des dispositions inconditionnelles et suffisamment précises d'une directive pouvaient être invoquées par les justiciables à l'encontre d'organismes ou d'entités qui étaient soumis à l'autorité ou au contrôle de l'Etat ou qui disposaient de pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers (CJCE, arrêt du 12 juillet 1990, C-188/89, Foster E.A, points 18 à 20) ;*

*Et attendu que la cour d'appel a constaté que la société était, en application de l'article 7, II, de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982, recodifié aux articles L. 1221-1, L. 1221-4, L. 1221-5 et L. 1221-6 du code des transports par l'ordonnance n° 2010-1307 du 28 octobre 2010, délégataire de l'exploitation d'un réseau de transport en commun intérieur, qu'un tel délégataire assurait un service public dont l'étendue, les modalités et les tarifs étaient fixés par l'autorité publique organisatrice et que les agents du réseau de transport public étaient habilités par la loi et le règlement à constater les contraventions afférentes ; qu'elle a 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 ; (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-20.111, Bull. 2016, V, n° 138).*

Dans ce cas, le salarié ne peut prétendre qu'aux quatre semaines garanties par le droit de l'Union, puisqu'il invoque directement les termes de la directive 2003/88/CE et non les dispositions de droit interne, plus généreuses en termes de droits à congés mais plus restrictives quant aux conditions d'octroi de ces congés :

*Mais, sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche, qui est recevable :  
Vu l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 ;*

*Attendu qu'aux termes de ce texte, les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales ; que si ces dispositions laissent aux États membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les conditions d'obtention et d'octroi du droit au congé annuel payé qu'elles énoncent, cette circonstance n'affecte cependant pas le caractère précis et inconditionnel de l'obligation prescrite, de sorte que les conditions requises pour un effet direct sont réunies ;  
Attendu que pour condamner l'employeur à une certaine somme à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, l'arrêt retient que le salarié doit être rempli de ses droits pour la période courant du 15 août 2008 au 31 décembre 2011, période pendant laquelle il a acquis des droits à congés à hauteur de 113,37 jours ;  
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle faisait une application directe des dispositions précises et inconditionnelles de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 qui ne garantissent que quatre semaines de congé payé annuel, la cour d'appel,*

*qui a accordé des droits à congés payés supérieurs, a violé le texte susvisé ; (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-20.111, Bull. 2016, V, n° 138).*

Le salarié lésé, qui, en raison du caractère défectueux de la législation nationale n'obtiendrait pas gain de cause dans un litige l'opposant à son employeur, ne pourrait que rechercher la responsabilité de l'Etat en application de la jurisprudence Francovich (CJCE, 19 novembre 1991, C-6/90 et C- 9/90).

Toutefois, l'absence d'effet direct horizontal de la directive ne prive pas le salarié de tout recours, dans la mesure où il peut invoquer les droits qu'il tient de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En effet, l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, le 1<sup>er</sup> décembre 2009, a eu pour effet de donner une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux, force dont elle était dépourvue jusqu'alors.

Ainsi, l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, intitulé "conditions de travail justes et équitables" dispose :

*"1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.*

***2. 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."***

La CJUE a précisé que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux avait un effet direct et qu'il incombait au juge national d'en tirer les conséquences lorsqu'il n'est pas possible de procéder à une interprétation du droit interne à la lumière de la directive afin d'assurer l'effectivité de la directive. C'est l'objet de deux arrêts rendus le 6 novembre 2018.

D'abord, avec l'arrêt Max-Planck - Gesellschaft zur Förderung des Wissenschaften (C-684/16), la Cour de Justice a dit pour droit :

*1) 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 l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi 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 qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.*

2) *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 des droits fondamentaux, il découle de cette dernière disposition que la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que, à défaut pour cet employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne puisse se voir priver ni de ses droits acquis à de tels congés annuels payés ni, corrélativement, et en cas de cessation de la relation de travail, de l'indemnité financière au titre des congés non pris dont le paiement incombe, en ce cas, directement à l'employeur concerné.*

Dans ses motifs, la CJUE, qui a rappelé que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, consacrait un droit fondamental au congé, a précisé le fondement de l'effet direct qui lui était attaché :

*"49. S'agissant, en second lieu, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il convient de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (voir, notamment, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 42 et jurisprudence citée).*

*50 Ainsi, la réglementation en cause au principal opérant une mise en œuvre de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à s'appliquer à l'affaire au principal (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 43).*

*51 À cet égard, il résulte, tout d'abord, du libellé même de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que ladite disposition consacre le « droit » de tout travailleur à une « période annuelle de congés payés ».*

*52 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).*

*53 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).*

*54 Dans ce contexte, il y a lieu, enfin, de rappeler que des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que dans le respect des conditions strictes prévues à*

*l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci et, notamment, du contenu essentiel dudit droit. Ainsi, les États membres ne peuvent déroger au principe découlant de l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 56).*

*55 Il résulte de ces considérations que tant l'article 7 de la directive 2003/88 que, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de la Charte, l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, acquis en vertu desdites dispositions, pendant la période de référence, a pour conséquence automatique, sans, dès lors, que soit préalablement vérifié si ce travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, que ledit travailleur perd le bénéfice dudit droit et, corrélativement, de son droit à l'indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail.*

*56 En revanche, lorsque le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'opposent pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélatrice d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur ne soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit.*

*57 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal peut faire l'objet d'une interprétation conforme à l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.*

Dans le même temps, avec l'arrêt C-569/16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C-570/16 Willmeroth c/ Brossonn, la CJUE a apporté des précisions et dit pour droit :

*1) 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, ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit à des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ce travailleur avant son décès s'éteint sans pouvoir donner naissance à un droit à une indemnité financière au titre desdits congés qui soit transmissible aux ayants droit du dit travailleur par la voie successorale.*

*2) 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 des droits fondamentaux, 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 des droits fondamentaux 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. (CJUE 6 novembre 2018, C-569/16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C- 570/16 Willmeroth c/ Brossonn)*

Dans ses motifs la CJUE a apporté d'importantes précisions quant au rôle du juge national dans la mise en oeuvre des règles issues du droit de l'Union et les solutions à dégager en cas de conflit avec le droit interne :

*65. À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que la question de savoir si une disposition nationale, dans la mesure où elle est contraire au droit de l'Union, doit être laissée inappliquée ne se pose que si aucune interprétation de cette disposition conforme à ce droit ne s'avère possible.*

*66 À cet égard, il importe de souligner 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 (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 24 et jurisprudence citée).*

*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).*

*68 Ainsi que l'a jugé la Cour, l'exigence d'une telle interprétation conforme inclut, notamment, l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive. Partant, une juridiction nationale ne saurait, notamment, valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 72 et 73 ainsi que jurisprudence citée).*

*69 Il incombe, en l'occurrence, à la juridiction de renvoi de s'acquitter de son obligation découlant du droit de l'Union consistant à vérifier, à la lumière des principes rappelés aux trois points précédents du présent arrêt, si une telle interprétation conforme est possible.*

*70 Cela étant précisé, et s'agissant, en premier lieu, de l'éventuel effet direct qu'il conviendrait de reconnaître à l'article 7 de la directive 2003/88, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions*

*nationales à l'encontre de l'État soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 33 et jurisprudence citée). En outre, lorsque les justiciables sont en mesure de se prévaloir d'une directive à l'encontre d'un État, ils peuvent le faire quelle que soit la qualité en laquelle agit ce dernier, employeur ou autorité publique. Dans l'un et l'autre cas, il importe, en effet, d'éviter que l'État ne puisse tirer avantage de sa méconnaissance du droit de l'Union (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 38 et jurisprudence citée).*

*71 Sur la base de ces considérations, la Cour a admis que des dispositions inconditionnelles et suffisamment précises d'une directive puissent être invoquées par les justiciables, notamment, à l'encontre d'un État membre et de l'ensemble des organes de son administration, y compris des autorités décentralisées (voir, en ce sens, arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 45 et jurisprudence citée).*

*72 Or, la Cour a déjà jugé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 satisfait à ces critères d'inconditionnalité et de précision suffisante, étant donné qu'il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application de la règle qu'il énonce, consistant à faire bénéficier tout travailleur d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Cet article remplit ainsi les conditions requises pour produire un effet direct (voir, en ce sens, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, points 34 à 36).*

*73 En ce qui concerne l'article 7, paragraphe 2, de cette directive, ainsi qu'il a été rappelé au point 44 du présent arrêt, ladite disposition ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin, et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin. Ce droit est conféré directement par ladite directive et ne saurait dépendre de conditions autres que celles qui y sont explicitement prévues (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 28). Ladite disposition remplit ainsi à son tour les conditions requises pour produire un effet direct.*

*74 En l'occurrence, en ce qui concerne l'affaire C-569/16, il est constant, d'une part, que M. Bauer n'avait pas pris, à la date de son décès ayant occasionné la cessation de la relation de travail le liant à la ville de Wuppertal, tous les congés annuels payés auxquels il avait droit à cette date et, d'autre part, que ledit employeur a la qualité d'autorité publique décentralisée.*

*75 L'article 7 de la directive 2003/88 remplissant, ainsi qu'il ressort des points 72 et 73 du présent arrêt, les conditions requises pour produire un effet direct, il s'ensuit que M. Bauer ou, compte tenu du décès de ce dernier, son ayant droit ont, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour rappelée aux points 70 et 71 du présent arrêt, le droit d'obtenir, à charge de la ville de Wuppertal, une indemnité financière pour les congés annuels payés acquis en vertu de ladite disposition et non pris par l'intéressé, les juridictions nationales étant, à cet égard, tenues de laisser inappliquée une réglementation nationale qui, telle celle en cause au principal, s'opposerait à l'obtention d'une telle indemnité.*

76 En revanche, s'agissant du litige au principal dans l'affaire C-570/16 qui oppose Mme Broßonn, en sa qualité d'ayant droit de feu son mari, à l'ancien employeur de celui-ci, M. Willmeroth, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. En effet, étendre l'invocabilité d'une disposition d'une directive non transposée, ou incorrectement transposée, au domaine des rapports entre les particuliers reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements (arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 42 et jurisprudence citée).

77 Ainsi, même claire, précise et inconditionnelle, une disposition 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 (arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 43 et jurisprudence citée).

78 Comme l'a déjà jugé la Cour, l'article 7 de la directive 2003/88 ne peut donc pas être invoqué dans un litige entre particuliers afin de garantir le plein effet du droit au congé annuel payé et de laisser inappliquée toute disposition nationale contraire (arrêt du 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, point 48).

79 Eu égard à ce qui précède, il convient, en second lieu, d'examiner la portée de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, aux fins de déterminer si cette disposition, dont il a été établi, aux points 52 à 63 du présent arrêt, qu'elle a vocation à s'appliquer à des situations telles que celles afférentes aux litiges au principal et qu'elle doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation telle que celle en cause au principal, peut être invoquée dans un litige entre particuliers, tel que celui caractérisant l'affaire C-570/16, afin d'obtenir du juge national que celui-ci écarte ladite réglementation nationale et qu'il octroie aux ayants droit du travailleur décédé, à charge de l'ancien employeur de celui-ci, une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris auxquels avait droit ledit travailleur, en vertu du droit de l'Union, à la date de son décès.

**80. À cet égard, il convient de rappeler que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union.**

81 Ce principe trouve lui-même sa source tant dans des instruments élaborés par les États membres au niveau de l'Union, telle que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, par ailleurs mentionnée à l'article 151 TFUE, que dans des instruments internationaux auxquels lesdits États membres ont coopéré ou adhéré. Parmi ces derniers figure la charte sociale européenne, à laquelle tous les États membres sont parties en tant qu'ils ont adhéré à celle-ci dans sa version d'origine, dans sa version révisée ou dans ses deux versions, également mentionnée à l'article 151 TFUE. Il convient également de mentionner la convention no 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), qui, ainsi que la Cour l'a relevé aux points 37 et 38 de l'arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18), énonce des principes de ladite organisation dont le considérant 6 de la directive 2003/88 précise qu'il y a lieu de tenir compte.

82 À cet égard, le quatrième considérant de la directive 93/104 rappelle, en particulier, que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs déclare, à son paragraphe 8, que tout travailleur de l'Union a droit, notamment, à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales (voir, en ce sens, arrêt du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 39).

83 L'article 7 de la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 n'ont donc pas instauré eux-mêmes le droit au congé annuel payé, lequel trouve notamment sa source dans divers instruments internationaux (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 75) et revêt, en tant que principe essentiel du droit social de l'Union, un caractère impératif (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, points 48 et 68), ledit principe essentiel comportant, ainsi qu'il a été souligné au point 58 du présent arrêt, le droit au congé annuel « payé » en tant que tel et le droit, consubstantiel au premier, à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.

84 En disposant, en termes impératifs, que « tout travailleur » a « droit » « à une période de congés annuels payés », sans notamment renvoyer à cet égard, à l'instar, par exemple, de l'article 27 de la Charte ayant donné lieu à l'arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), à des « cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales », l'article 31, paragraphe 2, de la Charte reflète le principe essentiel du droit social de l'Union auquel il ne peut être dérogé que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte et, notamment, du contenu essentiel du droit fondamental au congé annuel payé.

**85 Le droit à une période de congés annuels payés, consacré dans le chef de tout travailleur par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, revêt ainsi, quant à son existence même, un caractère tout à la fois impératif et inconditionnel, cette dernière ne demandant en effet pas à être concrétisée par des dispositions du droit de l'Union ou de droit national, lesquelles sont seulement appelées à préciser la durée exacte du congé annuel et, le cas échéant, certaines conditions d'exercice de ce droit. Il s'ensuit que ladite disposition se suffit à elle-même pour conférer aux travailleurs un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose à leur employeur dans une situation couverte par le droit de l'Union et relevant, par conséquent, du champ d'application de la Charte (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76).**

86 L'article 31, paragraphe 2, de la Charte a, ainsi, en particulier, pour conséquence, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de celle-ci, d'une part, que le juge national doit laisser inappliquée une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en conséquence de laquelle le décès d'un travailleur prive rétroactivement celui-ci du bénéfice des droits aux congés annuels payés qu'il a acquis avant son décès, et, partant, ses ayants droit du bénéfice de l'indemnité financière qui s'y substitue, en tant que volet patrimonial constitutif desdits droits, et, d'autre part, que les employeurs ne sauraient se prévaloir de l'existence d'une telle réglementation nationale pour se soustraire au paiement de ladite indemnité financière auquel les astreint le respect du droit fondamental ainsi garanti par ladite disposition.

87 S'agissant de l'effet ainsi déployé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte à l'égard des employeurs ayant la qualité de particulier, il y a lieu de relever que, si l'article 51, paragraphe 1, de cette Charte précise que les dispositions de celle-ci s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union, ledit article 51, paragraphe 1, n'aborde, en revanche, pas le point de savoir si de tels particuliers peuvent, le cas échéant, se trouver directement astreints au respect de certaines dispositions de ladite Charte et ne saurait, partant, être interprété en ce sens qu'il exclurait systématiquement une telle éventualité.

88 Tout d'abord, et ainsi que M. l'avocat général l'a rappelé au point 78 de ses conclusions, la circonstance que certaines dispositions du droit primaire s'adressent, au premier chef, aux États membres, n'est pas de nature à exclure que celles-ci puissent s'appliquer dans les relations entre particuliers (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 77).

89 Ensuite, la Cour a, notamment, déjà admis que l'interdiction consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte se suffit à elle-même pour conférer à un particulier un droit invocable en tant que tel dans un litige l'opposant à un autre particulier (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76), sans, dès lors, que l'article 51, paragraphe 1, de la Charte y fasse obstacle.

**90 Enfin, et s'agissant, plus précisément, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il importe de souligner que le droit, pour chaque travailleur, à des périodes de congé annuel payé implique, par sa nature même, une obligation correspondante dans le chef de l'employeur, à savoir celle d'octroyer de telles périodes de congé payé.**

**91 Dans l'hypothèse où la juridiction de renvoi serait dans l'impossibilité d'interpréter la réglementation nationale en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il lui incombera dès lors, dans une situation telle que celle qui caractérise l'affaire C-570/16, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de ladite disposition et de garantir le plein effet de celle-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 79).**

A cette occasion, la CJUE a rappelé que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (point 80).

L'avocat général, M. Bot, qui a conclu dans les affaires jugées par la CJUE le 6 novembre 2018, a précisé pour les affaires C-569/16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C-570/16 Willmeroth c/ Brossonn, les justifications de l'effet direct de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux :

79. Il découle de ce qui précède que, avec son arrêt Association de médiation sociale, la Cour a mis en place une grille d'analyse de l'articulation de la protection offerte par les directives et par les normes protectrices des droits fondamentaux (80). Les présentes affaires offrent à la Cour l'occasion de compléter et de préciser cette grille d'analyse, cette fois à propos d'un article de la Charte, à savoir l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci, qui, contrairement à son article 27, dispose, à notre avis, des qualités nécessaires pour pouvoir être invoqué directement dans le cadre d'un litige entre

*particuliers afin d'écarter, le cas échéant, l'application d'une réglementation nationale contraire.*

*80. Pour bénéficier d'une telle invocabilité directe, la disposition concernée de la Charte doit, au vu de ses qualités intrinsèques, telles qu'elles ressortent de son libellé, avoir un caractère impératif et être autosuffisante (81).*

*81. Le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, tel qu'il est formulé à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, dispose sans nul doute d'un caractère impératif. La Cour a de façon constante mis l'accent dans sa jurisprudence à la fois sur l'importance et sur le caractère impératif du droit au congé annuel payé en indiquant qu'il s'agit d'un « principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé » (82). Ce droit s'impose donc non seulement à l'action des autorités publiques, mais aussi aux relations de travail nouées entre des personnes privées. Il s'agit là d'un critère pris en compte par la Cour dès son arrêt du 8 avril 1976, Defrenne (43/75, EU:C:1976:56) (83).*

*82. Par ailleurs, la disposition concernée de la Charte doit être, comme nous l'avons précédemment indiqué, autosuffisante (84), ce qui signifie que l'adoption d'une norme complémentaire de droit de l'Union ou de droit national ne doit pas être indispensable pour rendre opérationnel le droit fondamental reconnu par la Charte (85). Autrement dit, la disposition concernée de la Charte ne requiert l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire directement des effets à l'égard des particuliers.*

*83. Précisément, nous considérons que, eu égard à son libellé, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne requiert l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire directement des effets à l'égard des particuliers. Dans une telle configuration, l'adoption d'un acte du droit dérivé de l'Union et/ou de mesures d'application par les États membres peut certes être utile pour permettre aux particuliers de bénéficier concrètement du droit fondamental concerné. Cela étant, l'adoption de telles mesures, qui n'est pas requise par le libellé de la disposition de la Charte concernée, n'est pas nécessaire pour que celle-ci puisse déployer directement ses effets dans le cadre des litiges que les juridictions nationales doivent trancher (86).*

*84. Il résulte de ce qui précède que, en tant qu'il reconnaît le droit de tout travailleur à une période annuelle de congés payés, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte dispose des qualités nécessaires pour pouvoir être invoqué directement dans le cadre d'un litige entre particuliers afin d'écarter l'application de dispositions nationales ayant pour effet de priver un travailleur d'un tel droit. Or, tel est le cas, ainsi que nous l'avons précédemment indiqué, de législations ou de pratiques nationales qui prévoient que, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris et qui rendent, par conséquent, impossible le versement aux héritiers du défunt d'une telle indemnité. En effet, comme la Cour l'a indiqué, en substance, dans son arrêt Bollacke, de telles législations ou pratiques nationales ont pour effet d'entraîner « rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même » (87).*

*85. Par conséquent, nous suggérons à la Cour, dans le cadre de l'affaire Willmeroth (C-570/16), de répondre au Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) qu'une juridiction nationale, saisie d'un litige opposant deux particuliers, est tenue, lorsqu'il ne lui est pas possible d'interpréter le droit national applicable de manière conforme à*

*l'article 7 de la directive 2003/88, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant pour les justiciables de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de cet article en laissant au besoin inappliquée toute disposition nationale contraire.*

*86. Nous compléterons notre propos en précisant que le constat selon lequel l'article 31, paragraphe 2, de la Charte se suffit à lui-même, en tant qu'il prévoit le droit de tout travailleur à une période annuelle de congés payés, pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union, n'épuise pas la question relative à la détermination du contenu normatif de cette disposition.*

*87. À cet égard, nous relevons que l'un des enseignements à tirer de l'arrêt Association de médiation sociale est que les explications relatives à la Charte doivent être prises en compte afin de déterminer si une disposition de celle-ci est susceptible d'être invoquée directement dans le cadre d'un litige entre particuliers (88). Ces explications doivent donc, selon nous, être prises en considération afin de cerner le contenu normatif de la règle de droit directement applicable figurant à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Une telle prise en compte des explications relatives à la Charte est d'ailleurs dictée par l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE, aux termes duquel « [l]es droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte sont interprétés conformément aux dispositions générales du titre VII de la Charte régissant l'interprétation et l'application de celle-ci et en prenant dûment en considération les explications visées dans la Charte, qui indiquent les sources de ces dispositions ». Conformément à l'article 52, paragraphe 7, de la Charte, « [l]es explications élaborées en vue de guider l'interprétation de la présente Charte sont dûment prises en considération par les juridictions de l'Union et des États membres » (89).*

*88. Or, il ressort des explications relatives à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que la directive 93/104 constitue l'un des socles sur lesquels les rédacteurs de cette dernière se sont appuyés pour rédiger cette disposition. En effet, nous rappelons que, aux termes de ces explications, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte « se fonde sur la directive 93/104 [...] ». La directive 93/104 a ensuite été codifiée par la directive 2003/88 et, ainsi qu'il ressort du libellé de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 (90), disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. On trouve ainsi à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte le noyau dur de la directive 93/104, cet article consacrant et consolidant ce qui semble le plus essentiel dans cette directive (91).*

*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 (93). En d'autres termes, pour cerner le contenu normatif de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et déterminer les obligations résultant de cette disposition, il ne peut pas, à notre avis, être fait abstraction de l'article 7 de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour qui, sur cette base, a, au fil des affaires qui lui ont été soumises, précisé le contenu et la portée du « principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière » (94) que constitue le droit à un congé annuel payé (95).*

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 (97).*

91. *La jurisprudence récente de la Cour nous paraît d'ailleurs aller dans le sens d'une prise en considération de la norme de concrétisation du droit fondamental en cause afin de déterminer les obligations résultant de la Charte (98).*

92. *En conclusion, nous observons que la Cour semble, dans son arrêt Association de médiation sociale, avoir tiré la conséquence de ce que la Charte contient des dispositions qui n'ont pas toutes la même capacité à être invoquées directement dans le cadre de litiges entre particuliers. S'il s'avère qu'une disposition de la Charte a une faible intensité normative, la protection du droit fondamental qui y est reconnu nécessite l'intervention du législateur de l'Union et/ou des législateurs nationaux, de sorte qu'elle ne peut produire à elle seule un effet juridique directement opératoire dans le cadre d'un litige national. Dans cette situation, la Cour doit alors nécessairement tenir compte de la volonté exprimée par les rédacteurs de la Charte de confier au législateur de l'Union et/ou aux législateurs nationaux le soin de préciser le contenu et les conditions de mise en œuvre des droits fondamentaux qui y sont reconnus.*

93. *Si cette position de la Cour est compréhensible, notamment eu égard au principe de séparation des pouvoirs, elle doit toutefois, selon nous, être contrebalancée par une approche plus souple s'agissant de dispositions telles que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte qui reconnaissent un droit sans renvoyer expressément à l'adoption de normes du droit de l'Union ou de droit national.*

94. *Il ne faut pas non plus sous-estimer la potentialité d'autres instruments de protection des droits fondamentaux, tels que la charte sociale européenne, à se voir reconnaître un effet direct par les juridictions nationales. À cet égard, un refus de la Cour de reconnaître un effet direct à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte nous paraîtrait être à contre-courant de la tendance constatée des juridictions nationales à se montrer plus ouvertes à la reconnaissance d'un effet direct de la charte sociale européenne (99).*

Entre 2013 et 2017, la Cour de cassation a suggéré dans son Rapport annuel la modification de l'article L. 3141-5 du code du travail afin que le droit français soit mis en conformité avec le droit de l'Union européenne, notamment celui issu 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. Cette demande a été réitérée dans le Rapport annuel 2018, la Cour de cassation considérant que ces modifications étaient d'autant plus nécessaires que, par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, grande chambre, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer, C-569/16), la Cour de justice de l'Union européenne venait de reconnaître l'effet direct horizontal de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux.

La solution issue de la jurisprudence européenne a fait l'objet d'une vive critique d'une partie de la doctrine. Ainsi M. Morvan a soutenu dans une chronique intitulée " Se

*reposer parce que l'on n'a jamais travaillé : le droit aux congés payés parce que l'on a jamais travaillé ” (RJS juillet 2020) :*

*“ (...) Ne point dissocier la naissance et l'exercice d'un droit traduit une confusion intellectuelle qui devrait répugner au juge français.*

*6. Un monstre juridique. Sur le fond, rien ne justifie qu'un salarié se constitue des droits à congés sans avoir, au préalable, exercé la moindre activité professionnelle. Telle était, au demeurant, l'analyse retenue par la Cour de cassation dans des arrêts antérieurs à l'arrêt Schultz-Hoff : l'assimilation du congé AT-MP à un temps de travail effectif prévue par l'article L 3141-5, 5° du Code du travail ne vaut " que pour la détermination de la durée du congé " et non " pour l'ouverture du droit à congé " régi, quant à lui, par l'article L 3141-3 du même Code ; le salarié qui n'a accompli aucun travail effectif pendant la période de référence du 1er juin au 31 mai de l'année suivante ne s'ouvre droit à aucun congé (11) . Et, comme l'observait fort justement la Cour de cassation, la directive européenne elle-même " ne s'oppose pas à ce que l'ouverture du droit à congés payés soit soumise à la condition de l'accomplissement d'un travail effectif durant la période de référence " (12) . Ce constat demeure pleinement valable. L'article 7 § 1 de la directive 2003/88 (voir supra, n° 1) ne traite pas des conditions d'ouverture du droit à congé annuel : il se borne à en fixer la durée minimale (4 semaines) et à renvoyer aux " conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales".*

*C'est une lecture particulièrement subversive qui conduit à y apercevoir la nécessité impérieuse d'assimiler un congé maladie à un travail effectif alors que la législation nationale décide le contraire. D'une part, la Cour de Luxembourg observe que l'article 7 § 1 de la directive " n'opère aucune distinction en fonction de l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, dûment prescrit, tout travailleur, qu'il ait été mis en congé de maladie à la suite d'un accident survenu sur le lieu du travail ou ailleurs, ou à la suite d'une maladie de quelque nature ou origine qu'elle soit, ayant droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines " (13). D'autre part, le juge européen admet sans ciller qu'un salarié en arrêt de travail acquiert des droits à congés alors même qu'il n'a pas remis un pied dans l'entreprise pendant plusieurs années consécutives.*

*Un monstre juridique est ainsi consacré : le droit d'exercer (en les cumulant et en reportant leur exercice) des droits non acquis. La Cour de cassation avait pourtant rappelé cette proposition fondamentale : " Les congés payés, destinés à permettre aux salariés de se reposer de leurs travaux, ne peuvent leur être antérieurs " (14) .*

*Alors que la loi française (C. trav. art. L 3141-3) lie le droit à congés payés à l'exercice d'un " travail effectif ", la jurisprudence européenne l'attache, dans le silence de la directive 2003/88, à la qualité purement théorique de " travailleur ". Le congé payé est un attribut de l'appartenance à l'entreprise, déconnecté de l'exécution du contrat de travail. Un droit en apesanteur qui non seulement s'exécute mais aussi naît en dehors de l'entreprise. Le droit à congés payés n'est plus qu'une prestation sociale à la charge de l'employeur. Selon toute logique, son caractère salarial devrait être écarté.*

*7. Résister plutôt qu'adapter. Depuis son rapport annuel 2013 (soit dans six rapports consécutifs à ce jour !), la Cour de cassation reproduit cette sempiternelle suggestion : le législateur devrait mettre le Code du travail en conformité avec le droit de l'Union européenne.*

*Comme l'estime une auteure, si le droit français des congés payés doit être réformé, ce n'est pas seulement parce qu'il ne permet pas à la France de satisfaire à ses*

*engagements européens, " c'est aussi et surtout parce qu'il est devenu totalement incohérent par suite de l'action même de la Cour de cassation " (15) .*

*Il nous semble, surtout, que c'est à la jurisprudence européenne d'abandonner une position insoutenable et, dans cette attente, au juge français de lui résister. Un contentieux prud'homal de masse en fournit l'occasion.*

*8. Contentieux prud'homal. Le contentieux est peu fourni en la matière dans la mesure où une directive européenne est dépourvue d'effet direct horizontal et ne peut donc permettre au juge, dans un litige entre particuliers (entre un salarié et son employeur), d'écarter une disposition de droit national contraire : un salarié ne peut " prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L 3141-5 du Code du travail " (16) .*

*Néanmoins, les dispositions " inconditionnelles et suffisamment précises " d'une directive non transposée peuvent être invoquées par un justiciable à l'encontre de l'État ou de l'un de ses démembrements (effet direct vertical) voire à l'encontre d'organismes ou d'entités soumis à l'autorité ou au contrôle de l'État ou qui disposent de pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers (17) . Aux yeux du juge français, la RATP se trouve dans cette situation (18) . Pour l'heure, le contentieux prud'homal est essentiellement alimenté par des salariés d'entreprises titulaires d'une délégation de service public assurant l'exploitation d'un service de transport en commun (19) .*

*On notera, avec la même sidération qu'inspire la jurisprudence européenne, que les dispositions de l'article 7 § 1 de la directive ne sont ni " précises " (puisqu'elles ne disent mot de l'incidence de la suspension du contrat de travail sur le droit à congé) ni " inconditionnelles " (puisqu'elles se bornent à enjoindre aux États membres de prendre les " mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines "). Quoiqu'en dise la CJUE (20) , il n'est aucune raison de leur reconnaître un effet direct vertical à l'égard d'entreprises françaises gérant un service public, encore moins lorsqu'il s'agit de sociétés de droit privé.*

*Le débat évoque fortement celui relatif à la conventionalité du barème Macron (21) au regard de l'article 24 de la Charte sociale européenne. De ce texte, la Cour de cassation a affirmé qu'il n'avait " pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers ", " eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée " aux États signataires (22) . Il est singulier que l'article 7 § 1 de la directive 2003/88, qui ne traite même pas de l'acquisition des droits à congé et renvoie aux États membres le soin d'en définir les conditions, se voie, lui, reconnaître un effet direct (même vertical). (...)"*

*En revanche une autre partie de la doctrine appelle à une mise en conformité du droit interne avec le droit de l'Union, tel qu'il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice :*

*Voici donc le droit à congés annuels payés érigé au rang de droit fondamental à part entière de l'Union européenne, pour reprendre l'expression d'Antoine Lyon-Caen(12). Et, de plus, l'article 31 de la Charte européenne des droits sociaux fondamentaux des travailleurs revêt l'effet direct horizontal dont ne sont pas dotées les directives, ce qui permet aux justiciables de l'invoquer directement dans un litige entre particuliers, et notamment aux travailleurs de s'en prévaloir à l'égard de leurs employeurs, indépendamment de la directive sur le temps de travail. Une telle solution est tout à fait*

*innovante et constitue une avancée essentielle, en pratique, pour la protection des droits des salariés et aussi pour l'unification du droit social européen, puisque désormais un employeur privé ne pourra plus invoquer l'application d'une réglementation nationale moins favorable pour faire obstacle à la mise en oeuvre d'un certain nombre d'autres droits fondamentaux proclamés par la Charte, dès lors que leur sera reconnu le même caractère impératif et inconditionnel que l'article 31.*

*En droit français, cette nouvelle jurisprudence européenne devrait permettre à la Cour de cassation de résoudre un certain nombre de problèmes soulevés par la non-conformité de notre droit du travail au droit de l'Union européenne, particulièrement en matière de report des congés payés(13). C'est du moins ce qui résulte de l'intervention faite en novembre 2018, à l'occasion d'un colloque, de monsieur Jean-Guy Huglo, doyen de la chambre sociale(14). (M. Véricel, Droit au congé payé et Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : un droit fondamental et transmissible ; Rev. trav. 2019. 261).*

De son côté, Mme Laulom a exposé ("Temps de travail, droit au congé annuel payé et Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne", SSL, n° 1841, 17 décembre 2018) :

*Depuis 2013, la Cour de cassation demande en vain au législateur de modifier les dispositions nationales qui ne seraient pas conformes à l'article 7 de la directive no 2003/88/CE (voir le dernier rapport annuel de la Cour de cassation, La documentation française, 2018. Également A. Gardin, Les congés payés du salarié malade : des clés pour une réforme législative indispensable, RJS, 10/18, p. 696). C'est notamment l'article L. 3141-5 du Code du travail qui pose difficulté. L'article limite l'acquisition des droits à congés payés par un salarié en situation de congé pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle à une période ininterrompue d'un an. Or, la CJUE admet la possibilité pour un salarié malade de cumuler les droits à congés payés annuels sur plusieurs années. Une perte des droits acquis lorsqu'ils ne sont pas exercés au terme d'une période de report est admise, période de report en principe de 15 mois. Par ailleurs, ce même article assimile les périodes de suspension pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle à une période de travail effectif dans la limite d'un an. En revanche, les périodes de suspension pour accident ou maladie non professionnelle ne sont pas prises en compte. La Cour de cassation n'a cependant pas pu aller au-delà de l'obligation d'interprétation conforme (Cass. soc. 13 mars 2013, no 11-22.285). La chambre sociale devrait donc aujourd'hui pouvoir appliquer directement l'article 31, § 2, de la Charte et laisser inappliqué l'article L. 3141-5 du Code du travail. La solution aura également le mérite d'harmoniser les solutions entre les salariés d'employeurs publics qui peuvent déjà bénéficier de l'effet direct de l'article 7 (CE avis, 26 avr. 2017, n° 406009).*

Mme Gardin proposait dans la RJS (*Les congés payés du salarié malade : des clés pour une réforme législative indispensable*, RJS 10/18), des solutions pour remédier à la situation d'inconventionnalité du droit interne :

**Le remède.** *Quelle réécriture des textes opérer ? Deux articles du Code du travail sont susceptibles d'être concernés car ils forment un système : l'article L 3141-5, visé par la suggestion de la Cour de cassation, mais aussi l'article L 3141-3 qui, tout en déterminant le quantum des congés payés, pose le principe d'une acquisition de droits reposant sur le travail effectif. Comme il a été vu précédemment, la jurisprudence de la*

*Cour de justice n'interdit explicitement de faire du travail effectif la référence pour l'acquisition des droits à congés payés que pour le travailleur malade, de sorte que la formulation de l'article L 3141-3 peut être maintenue en l'état pourvu que la disposition soit complétée par une autre énumérant les situations assimilées. Il reste alors à déterminer quelles sont les assimilations à inscrire dans l'article L 3141-5. S'agissant des périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'altération de l'état de santé, aucun doute n'est permis : l'assimilation doit être étendue à l'intégralité de la période de suspension sans considération pour l'origine de l'altération. Exit donc les références dans le point 5 de l'article à « la limite d'une durée ininterrompue d'un an » et à l'accident du travail et la maladie professionnelle. Devront être visées dans l'article L 3141-5 révisé, sans exclusion, ni restriction « les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'altération de l'état de santé » ou, alternative possible, « pour cause de maladie ou d'accident ».*

*Il appartiendra ensuite au législateur de faire un choix : poser ou non une limite en termes de volume de jours pouvant être acquis si la période de référence pour l'acquisition des congés est couverte, en tout ou partie, par un congé de maladie. La directive 2003/88 ne garantit en effet que 4 semaines de congés payés annuels au travailleur. Le droit français est plus généreux puisque l'article L 3141-3 vise un maximum de 30 jours ouvrables par période de référence de 12 mois. Quid dès lors des 6 jours ouvrables qui relèvent d'une amélioration du minimum européen d'origine purement interne (17) ? Sur cette considération, leur sort peut être librement déterminé et rien n'interdirait, par exemple, de compléter la nouvelle formule du point 5 de l'article L 3141-5 par l'incise « dans la limite de 10 mois par période de référence fixée pour l'acquisition des congés » (18). Les conséquences pour les entreprises en seraient diminuées. Le législateur national peut aussi faire le choix plus « social » de ne pas poser de restriction et de renvoyer la prise en compte de l'intérêt des entreprises à la règle sur le report. C'est la logique de la jurisprudence de la Cour de justice qui, nous le verrons, utilise cette voie pour concilier les intérêts en présence (19).*

*La réécriture du premier volet pourrait s'arrêter là. Mais la réflexion peut aussi se poursuivre aux fins de déterminer si, au-delà de la maladie, d'autres assimilations ne seraient pas commandées par la norme européenne. C'est alors en quête d'un critère européen de partage des situations de suspension qu'il faut partir. Dans une première approche, celui-ci pourrait être recherché dans les décisions de la Cour de justice ayant eu à connaître de la situation du travailleur malade. On sait qu'une des justifications apportées à l'impossibilité pour les États membres d'exclure les travailleurs malades tient dans le renvoi de la directive aux principes de l'OIT et à l'assimilation qu'ils commandent s'agissant des absences du travail pour « des motifs indépendants de la volonté » du travailleur. Le critère ne serait-il pas dans cette incise ? Il semble difficile d'en être sûr. En dehors du cas de la maladie, la référence n'a pas été, à notre connaissance, mobilisée. Ainsi, lorsqu'elle a eu à connaître d'une situation de suspension du contrat de travail au titre d'un plan social (20), la Cour a préféré insister sur la différence fondamentale entre l'hypothèse visée et la maladie, à savoir l'absence de contraintes physiques et psychiques empêchant le repos et les loisirs (21) . Elle a dès lors admis que la période n'ouvre pas droit à congés payés si tel est le choix national (22). Pour autant, l'approche par le motif indépendant de la volonté du travailleur pourrait bien trouver prochainement une concrétisation à Luxembourg en dehors de l'hypothèse de la maladie. La Cour de Justice a en effet été saisie d'une question préjudicielle roumaine portant sur la non-assimilation à du travail effectif de la période couverte par un congé parental. Or, à suivre l'avocat général, l'exclusion ne heurterait pas la directive 2003/88 « en raison de la différence fondamentale entre la*

*situation d'un travailleur en congé de maladie et celle d'un travailleur en congé parental, tenant notamment au fait qu'il ne s'agit plus, dans la deuxième hypothèse, d'une incapacité de travail avérée et indépendante de la volonté dudit travailleur » (23) . Si cette ligne était adoptée par la Cour, le critère du motif indépendant de la volonté du salarié pourrait utilement servir de boussole au législateur français qui n'aurait pas à compléter l'article L 3141-5 par un autre cas d'assimilation, sauf pour des considérations de politique interne. À moins qu'un autre texte communautaire ne vienne perturber l'analyse car, à la différence du congé maladie, le congé parental est saisi par le droit de l'Union à travers la directive 2010/18 (24). S'il semble possible de soutenir que cette directive laisse les États membres maîtres de la définition du régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental, ce qui inclut la question de l'acquisition des droits à congés payés au cours de cette période (25) , encore faut-il ne pas oublier que ce même instrument accorde au bénéficiaire d'un congé parental une protection de ses droits au rang desquels figure la préservation des droits acquis ou en cours d'acquisition à la date de début du congé. L'objection, qui concerne surtout la question de l'exercice des droits à congés payés et du report, permet de considérer qu'en matière de droit à congés payés du salarié en congé parental, tout ne relève pas du choix national (26) .*

Dans un arrêt du 15 septembre 2021, notre chambre a repris l'ensemble des principes d'application du droit interne et du droit de l'Union en matière de congés payés afin de préciser les conditions dans lesquelles le juge du fond doit combiner les règles de droit interne avec celle du droit de l'Union et régler les éventuels conflits entre ces normes :

*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 Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C- 350/06, 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. Selon l'article 38 d) alinéa 4 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, cure thermale autorisée, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année et les congés prévus à l'article 12 sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.*

*8. Selon le paragraphe XIV alinéa 4 du règlement intérieur annexé à la convention collective, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à douze mois consécutifs, par les absences pour service militaire obligatoire, par les congés sans solde prévus aux articles 410, 44 et 46 de la convention collective.*

*9. Il résulte de la combinaison des textes conventionnels que le paragraphe XIV alinéa 4 du règlement intérieur annexé à la convention collective que ce texte ne s'applique pas aux salariés dont la rémunération a été maintenue pendant la maladie et qui entrent dans les prévisions de l'article 38 d) alinéa 4 de la convention collective.*

*10. Ayant constaté que la salariée avait fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie reconnue en affection de longue durée du 27 décembre 2013 au 24 janvier 2016 et qu'elle avait bénéficié du maintien de salaire, la cour d'appel, qui a procédé à une interprétation des dispositions conventionnelles à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE, sans donner un effet direct à celui-ci, a exactement décidé que cette période n'entraînait aucune réduction du droit à congé payé.*

*11. Le moyen n'est donc pas fondé. (Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 20-16.010, B).*

Notre chambre a également refusé de poser à la Cour de justice de l'Union européenne une question préjudicielle soutenant que le congé annuel payé est la contrepartie d'un travail qui engendre une physique et mentale et nécessite ainsi que le travailleur se repose puisque cette demande de renvoi était frontalement contraire à la jurisprudence de la CJUE :

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

*« 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 ? »*

*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 (Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-22.214)*

La cour d'appel a énoncé :

*Cependant l'article 7 précité doit être interprété, en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par cette directive.*

*Ce texte qui doit guider le juge dans l'interprétation des textes n'est au demeurant pas d'application directe en droit interne, quand l'employeur n'est pas une autorité publique.*

*Dès lors, la période écoulée entre la date de l'arrêt de travail du 21 février 2014 et expirant un an après, soit le 21 février 2015, ouvrait droit à congés payés, mais nullement la période qui a suivi.*