

Les congés payés

Analyse des arrêts

Soc. 13 septembre 2023 n° 22-17.340

Soc. 13 septembre 2023 n° 22-11.106

Soc. 13 septembre 2023 n° 22-17.638

Soc. 13 septembre 2023 n° 22-10.529

CM du 7-11-23

**Combien de CP
par mois ?**



Students choose an option

undoubtedly

Pear Deck Interactive Slide
Do not remove this bar

Code du travail

Article L3141-3

*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.*

**Est-ce qu'on acquiert
des congés payés (CP)
pendant un accident du
travail (AT) ?**



**Est-ce qu'on acquiert
des (CP) pendant une
maladie professionnelle
(MP) ?**



Students choose an option

**Est-ce qu'on acquiert
des (CP) pendant une
maladie simple ?**



Students choose an option

Code du travail

Article L3141-3

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

*La durée totale du congé exigible **ne peut excéder trente jours** ouvrables.*

Article L3141-5

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

*1° Les périodes de **congé payé** ;*

*2° Les périodes de congé de **maternité**, de **paternité** et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;*

3° Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;

*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 national à un titre quelconque.

Le droit français / code du travail

- acquisitions des CP lorsque travail effectif
- certains congés sont “assimilés” à du travail effectif
- pour les AT et les MP, pendant 1 an mais pas au delà

Question : est-ce que c'est pas un peu choquant ?

Question : où peut-on chercher une solution ?



Le droit européen

1. TFUE

2. la charte des dts fonda

3. les directives

4. la jp CJUE

TRAITÉ SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE

Article 4

1. L'Union dispose d'une **compétence partagée** avec les États membres lorsque les traités lui attribuent une compétence qui ne relève pas des domaines visés aux articles 3 et 6.

2. Les compétences partagées entre l'Union et les États membres s'appliquent aux principaux **domaines** suivants:

b) la **politique sociale**, pour les aspects définis dans le présent traité;

Qu'est-ce que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?

En résumé

- proclamée à Nice le 7 décembre 2000
- comporte 54 articles consacrant les droits fondamentaux des personnes au sein de l'UE
- répartis entre six valeurs individuelles et universelles : dignité, liberté, égalité, solidarité, citoyenneté et justice.

2 objectifs

→ un texte de référence clair, compréhensible pour chaque citoyen européen


rassemble des droits existants mais jusqu'ici disséminés entre plusieurs textes (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, 1950, Charte sociale européenne, 1962 ...)

→ améliorer la protection des droits fondamentaux

Avant la Charte, aucune énumération détaillée de ces droits n'était intégrée dans un traité. La défense des droits fondamentaux ne pouvait s'appuyer que sur l'article 6 TUE ("l'Union respecte les droits fondamentaux") et sur la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, devenue Cour de justice de l'Union européenne (CJUE).

Quelle est la portée de la Charte ?

Rappel de la pyramide des normes en droit du travail



The thumbnail shows a golden pyramid with the text 'la pyramide des normes en droit du travail' and '& le principe de faveur' below it. A duration of '1:10:42' is shown in the bottom right corner of the thumbnail.

La pyramide des normes en droit du travail - cours avec plan sous la vidéo

un deux droit • 18K views • 3 years ago

– Plan et time line – 00:00 La pyramide des normes 00:27 Contrôle de constitutionnalité 03:32 - le bloc de constitutionnalité 03:49 - la question prioritaire de constitutionnalité 07:15...

<https://youtu.be/xpWzj66Lxk0?si=WkKTWXCTw1EYV9D9>

Quelle est la portée de la Charte ?

→ c'est un traité

Tout citoyen peut s'en prévaloir en cas de non-respect de ces droits par un texte européen

→ oui mais 

Charte préambule

*La présente Charte réaffirme, dans le respect ... **du principe de subsidiarité**, les **droits** qui résultent notamment ...*

- de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales,*
- des Chartes sociales adoptées par l'Union et par le Conseil de l'Europe,*
- ainsi que de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'Homme.*

Charte des droits fondas de l'UE - Article 31

Conditions de travail justes et équitables

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.

Récap

- TFUE **bof**
- Charte des droits fondas **bof**

Qu'est-ce qui reste ?

- directives
- jurisprudence (JP)

Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Article 7 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.

Existe-t-il une discordance entre la directive/charte et le code du travail ?

Si oui laquelle ?

Directive Article 7 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.

Charte article 31 - Conditions de travail justes et équitables

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.

Code du travail

Article L3141-3

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

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

Article L3141-5

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

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

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 ;



Réponse

la directive 2003/88/CE 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

ps: la charte non plus

Retrouver et faire un copier coller de l'une ou l'autre des références ci-dessous

CJUE Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C-350/06, point 41

CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20

CJUE Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C-350/06 (Grande chambre)

un travailleur qui est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé

tout travailleur privé du bénéfice d'une période de congés annuels payés en raison d'un congé de maladie de longue durée se trouve dans la même situation, dans la mesure où la survenance d'une incapacité de travail **pour raison de maladie est imprévisible**

→ impossibilité d'acquérir des CP pour une raison indépendante de la volonté du salarié

CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10

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

→ on ne choisit pas d'être malade et la maladie justifie l'absence de travail

CJUE Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C-350/06
(Grande chambre)

CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10

→ on ne décide pas

- de tomber malade,
- d'être victime d'un accident du travail
- ou d'une maladie professionnelle

→ l'arrêt du travail repose sur une justification objective, vérifiable : l'état de santé du salarié

↳ déjà : CJCE 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, point 43

Le blème ...

Le code du travail français est en contradiction totale avec la JP de la CJUE ...



... depuis 2001



Subsidiarité et effet utile des directives

→ Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73

Faits et procédure

du 30 mars 2006 au 12 juillet 2006 → contrat de travail suspendu pour cause d'AT

du 12 juillet 2006 à décembre 2006 → suspendu pour maladie simple (non professionnelle)

Tb et CA :

- CP du 30 mars 2006 au 12 juillet 2006
- pas de CP du 12 juillet 2006 à décembre 2006

→ *“l'article L. 3141-5 du code du travail refuse d'assimiler à un temps de travail effectif la période de suspension pour maladie non professionnelle”*

Soc. 13 mars 2013 n° 11-22.285 B

● la directive n° 2003/88/CE ne peut 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

Régime des directives européennes

Article 288 TFUE La **directive** lie tout État membre destinataire quant au **résultat à atteindre**, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la **forme** et aux **moyens**.

- **transposition** (création de droit nouveau, loi, décret...)
- **effet direct** (pas de création droit mais invoque directive directement)
- **effet utile** (pas de création main **interprétation** droit existant)

Conditions de “l’effet direct” des directives

- la transposition dans le droit interne n’a pas eu lieu ou a été effectuée incorrectement
- les dispositions de la directive sont inconditionnelles et claires et précises
- les dispositions de la directive confèrent des droits aux particuliers

→ effet direct 

“Effet direct” des directives

→ **effet vertical** : dans un litige entre un particulier et l'Etat, on écarte le droit interne contraire au droit européen

↳ Etat avait mission de transposer, sa carence se retourne contre lui. protège le citoyen contre l'État.

→ **effet horizontal** : dans un litige entre deux particuliers, une distinction à faire

- le droit national est “flou” alors que la directive est “précise”
- la contradiction entre le droit national et la directive est parfaite

effet horizontal d'une Directive

- Si le droit national est “flou” (susceptible d’interprétation) → solution classique de l’effet utile

“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”

- Si la contradiction frontale et insoluble entre les deux droits
 - ↳ on applique le droit national qui fait écran au droit européen (ne laisse pas passer “la lumière”)
 - ↳ mais possibilité de faire reconnaître la responsabilité de l’Etat qui n’a pas mis son droit en conformité avec le droit européen

Pourquoi pas d'effet horizontal pour les directives ?

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

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

CJUE 6 novembre 2018,
Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16
Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16

“Effet direct” des directives

→ **effet vertical** : dans un litige entre un particulier et l'Etat, on écarte le droit interne contraire au droit européen

→ **effet horizontal** : dans un litige entre deux particuliers, si contradiction entre le droit national et la directive, effet direct paralysé

Soc. 13 mars 2013 n° 11-22.285 B

● la directive n° 2003/88/CE ne peut 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

→ parce que le code du travail est ouvertement contraire à la directive

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-17.638

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

6. Il résulte de la jurisprudence de la CJUE que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 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, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41; CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

7. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier 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 .

8. Aux termes de 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.

9. Selon l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, 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.

10. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ne permettent pas d'acquérir des droits à congés payés au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

11. Le moyen, qui propose une interprétation de la loi, à la lumière de la directive 2003/88/CE, **contraire aux termes des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail**, n'est pas fondé.

La différence entre une Directive et une Charte

Différence entre Directive et Chartes dt fonda

Article 288 TFUE La **directive** lie tout État membre destinataire quant au **résultat à atteindre**, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la **forme** et aux **moyens**.

Charte des droits fondamentaux

↳ pas dans même registre/catégorie ⚠

↳ traitement différent ?

**CJUE 6 novembre 2018,
Stadt Wuppertal c/
Bauer, C-569/16 et
Willmeroth c/ Broßonn,
C- 570/16**

Charte des droits fondas de l'UE - Article 31 Conditions de travail justes et équitables

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.*

Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 Article 7 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.*

Le caractère “hybride” du droit à congé

- Il revêt, en sa qualité de principe du droit social de l’Union, une importance particulière (valeur de Directive)
- Il est aussi expressément consacré à l’article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l’article 6 TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités

CJUE 6 novembre 2018, **Stadt Wuppertal c/ Bauer**, C-569/16 et **Willmeroth c/ Broßonn**, C-570/16

→ effet direct de la Directive

§ 72 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

CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16

→ effet direct de la Directive

§ 75 il s'ensuit que M. **Bauer** a ainsi le droit d'obtenir, à charge de **la ville** de Wuppertal, une indemnité financière pour les congés annuels payés acquis et non pris par l'intéressé,

les juridictions nationales étant, à cet égard, tenues de **laisser inappliquée** une réglementation nationale qui s'opposerait à l'obtention d'une telle indemnité.

CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16

→ Effet direct de la Charte ⚠

Question : l'article 31.2 de la Charte peut-il être invoqué dans un litige entre particuliers afin d'obtenir du juge national que celui-ci écarte le droit national et qu'il octroie au salarié à charge de l'employeur, une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris auxquels avait droit le salarié ?

CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16

§ 80 le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union

termes impératifs : « tout travailleur » a « droit » « à une période de congés annuels payés »

§85 Le droit à une période de congés annuels payés 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.

CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16

Question : l'article 31.2 de la Charte peut-il être invoqué dans un litige entre particuliers afin d'obtenir du juge national que celui-ci écarte le droit national et qu'il octroie au salarié à charge de l'employeur, une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris auxquels avait droit le salarié ?

Réponse : Dans l'hypothèse où la juridiction serait dans l'impossibilité d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 31.2 de la Charte, il lui incombera dès lors de garantir le plein effet de celle-ci **en laissant au besoin inappliquée** ladite réglementation nationale

Arrêt 1 : Soc. 13 septembre 2023 n° 22-17.340

Arrêt 2 : Soc. 13 septembre 2023 n° 22-11.106

Arrêt 3 : Soc. 13 septembre 2023 n° 22-17.638

Arrêt 4 : Soc. 13 septembre 2023 n° 22-10.529

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-17.340

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

13. S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de **maladie non professionnelle**, les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union.

14. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge d'assurer la protection juridique découlant de l'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci **en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.**

15. Il convient en conséquence **d'écarter partiellement** l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-17.638

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-17.340

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

22. S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, **au-delà d'une durée ininterrompue d'un an**, le droit interne ne permet pas une interprétation conforme au droit de l'Union.

24. Il convient en conséquence d'**écarter partiellement** l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

Code du travail

Article L3141-5

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

5° Les périodes, ~~dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an~~, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

La **rétroactivité** de la **jurisprudence** sur les **congés** **payés**

l'employeur 

le salarié 

La **rétroactivité** de la **jurisprudence** sur les **congés payés**

l'employeur 🤖

le salarié 😂



undeuxdr♥it

▶ ⏪ 🔊 0:01 / 10:49

⏸ CC ⚙️ 📺 📱 🔍

! Rappel !

- *La loi ne dispose que pour l'avenir. Elle n'a point d'effet rétroactif.*

Article 2 du Code civil

- La jurisprudence est forcément rétroactive.
“effet déclaratif” de la jurisprudence

→ le juge interprète un texte déjà en vigueur

→ cette interprétation “s’incorpore” au texte

→ fiction “comme si” on devait interpréter ce texte depuis son entrée en vigueur

La seule exception à la rétroactivité de la JP

JURISPRUDENCE revirement pour l'avenir effet rétroactif modulation dans le temps

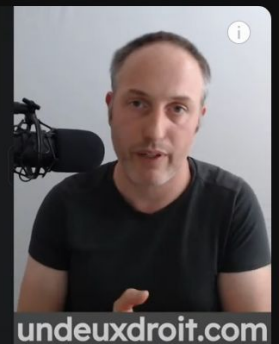
Civ.2 20 mai 2021 n° 20-13.210 n° 19-22.31 **22:41**

LA JURISPRUDENCE, revirement pour l'avenir, effet rétroactif et modulation dans le temps

un deux droit • 2.1K views • 2 years ago

- Time line - 00:00 intro 01:20 l'effet rétroactif / déclaratif de la jurisprudence 06:08 la modulation dans le temps des revirements de jurisprudence 15:33 le formalisme des conclusions...

6. En statuant ainsi, la cour d'appel a donné une portée aux articles 542 et 954 du code de procédure civile qui, pour être conforme à l'état du droit applicable depuis le 17 septembre 2020, n'était pas prévisible pour les parties à la date à laquelle elles ont relevé appel, soit le 6 mars 2018, une telle portée résultant de l'interprétation nouvelle de dispositions au regard de la réforme de la procédure d'appel avec représentation obligatoire issue du décret n° 2017-891 du 6 mai 2017, l'application de cette règle de procédure dans l'instance en cours aboutissant à priver M. [D] d'un procès équitable au sens de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.



14:27 / 22:40 • la modulation dans le temps des revirements de j... > [play] [volume] [CC] [settings] [full screen] [share]



COUR DE CASSATION

Notice au rapport relative aux arrêts du 13 septembre 2023
Pourvois n°22-17.340 & 22-17.638 – Chambre sociale

Lorsqu'il laisse inappliquées les dispositions de droit interne contraires à la Charte, l'action du juge national se limite, dans le litige qui lui est soumis, au retranchement des dispositions inconstitutionnelles, sans qu'il lui soit possible d'aménager, moduler ou modifier les dispositions subsistante.

Jusqu'où peut-on remonter ?

→ Très très loin, en raison du point de “départ glissant” de la prescription en matière de congés payés 😲

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-10.529

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00885

RETOUR VERS LE FUTUR



undeuxdr♥it

La solution initiale en droit français

Soc., 14 novembre 2013, n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271

15. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congé payé, qui est de nature salariale, doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris

CJUE 22 septembre 2022, LB c/ TO, C- 120/21, points 45 et 48

La perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile.

Il ne saurait être admis, sous prétexte de garantir la sécurité juridique, que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance, à savoir avoir omis de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé, pour en tirer bénéfice dans le cadre du recours de ce travailleur au titre de ce même droit, en excipant de la prescription de ce dernier.

CJUE 22 septembre 2022, LB c/ TO, C- 120/21, points 45 et 48

- l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003,
- l'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de **trois ans** qui **commence à courir** à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, **lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.**

Entre temps, la Cour de cassation

Soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, Bull. V, n° 187

Soc. 21 septembre 2017, n° 16-18.898, Bull. V, n° 159

Il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement.

13 septembre 2023
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-10.529

Chambre sociale - Formation plénière de chambre

PUBLIÉ AU BULLETIN - PUBLIÉ AU RAPPORT

ECLI:FR:CCASS:2023:SO00885

Il y a donc lieu de **juger désormais** que, lorsque l'employeur oppose la fin de non-recevoir tirée de la prescription, le point de départ du délai de prescription de l'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris dès lors que l'employeur justifie avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

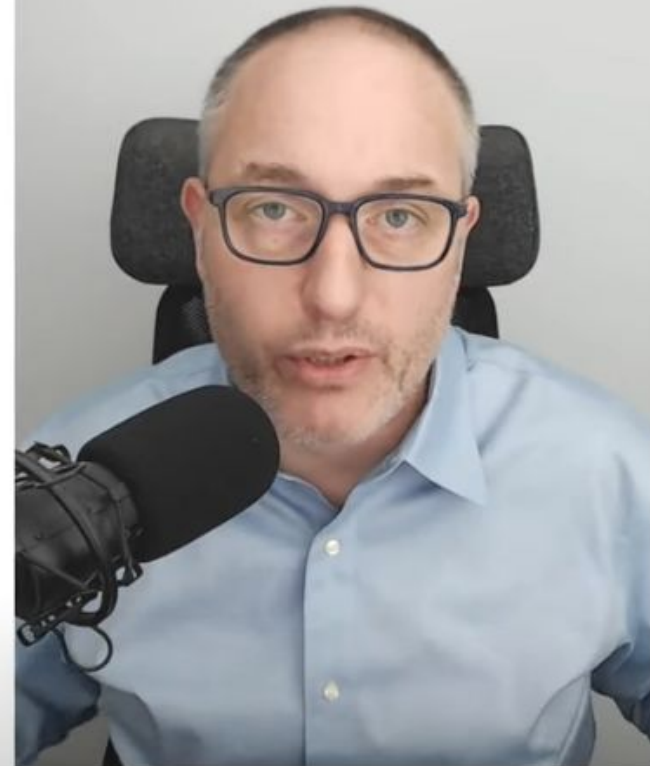
Congés payés

premières

condamnations

rétroactives

CA Paris 27 septembre 2023 RG 21/01244



undeuxdr  **it**

▶ ⏪ 🔊 0:02 / 4:35



undeuxdr  **it**

CA Paris 27 septembre 2023 RG 21/01244

Madame [I] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 25 février 2020 pour résiliation judiciaire du contrat de travail

Madame [I] avait droit à des congés payés pour la période durant laquelle elle a été en arrêt de travail (maladie simple).

N'ayant pas pu exercer ses droits à congés, elle a droit à une indemnité correspondante ainsi qu'elle le sollicite, pour les années 2018 à novembre 2020 inclus, soit 6.000 €.

CA Paris - Pôle 6 - Chambre 10 - 12 octobre 2023 - n° 20/03063

la salariée avait été embauchée le 18 février 1991

Au cours de l'exécution de son contrat de travail, la salariée avait été placée plusieurs fois en arrêt maladie

- du 4 mars au 4 septembre 2014,
- du 26 septembre 2014 au 8 novembre 2015,
- du 27 décembre 2016 au 17 février 2017,
- puis du 28 février 2017 au 5 mars 2018
- avant d'être reconnue invalide de catégorie 2 et d'être licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 3 août 2018, Mme a saisi le conseil de prud'hommes

Autre condamnations

CA Reims 18 octobre 2023 RG n° 22/01293