



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE M. FLORÈS,
CONSEILLER**

Arrêt n° 791 du 10 septembre 2025 (FP-B+R) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-22.732

Décision attaquée : 15 mars 2023 de la cour d'appel de Paris

Mme [F] [G]

C/

l'association GIMAC santé au travail

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [G] a été engagée en qualité de médecin du travail à compter du 9 janvier 1990 par l'association Gimac travail.

Le 15 janvier 2002, les parties ont conclu un avenant au contrat de travail aux termes duquel il était convenu que la salariée travaillait à temps partiel les mardis, toute la journée, et les jeudis, le matin, et qu'elle disposait de l'ensemble des vacances scolaires en contrepartie des vacances complémentaires pour le compte de l'employeur.

Après avoir fait valoir ses droits à la retraite, la salariée a quitté ses fonctions le 31 décembre 2016.

Elle a saisi, le 9 mai 2017, la juridiction prud'homale de demandes au titre de l'exécution du contrat de travail.

Par jugement du 5 novembre 2020, le conseil de prud'hommes (formation de départage) a débouté la salariée de ses demandes et l'a condamnée à payer à l'employeur la somme de 58 455,88 euros en remboursement de congés excédentaires.

Par arrêt du 15 mars 2023, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement sauf sur la quantum alloué à titre reconventionnel et en ce qu'il a rejeté la demande au titre des congés acquis entre le 1^{er} juin et le 31 décembre 2016. La cour d'appel a rejeté la fin de non-recevoir tirée de la prescription, condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 1 598,31 euros au titre des congés payés acquis du 1^{er} juin au 31 décembre 2016 et condamné cette dernière à payer à l'employeur la somme de 39 427,70 euros.

La salariée a formé un pourvoi en cassation le 23 novembre 2023. Le mémoire ampliatif a été déposé le 25 janvier 2024. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros. Le mémoire en, défense, avec pourvoi incident, a été déposé le 21 mars 2023. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1. - Pourvoi principal de la salariée

2.1.1. - Premier moyen

Le premier moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir rejeté la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demande reconventionnelle de l'association Gimac Santé et d'AVOIR condamné Mme [G] à payer à l'association Gimac Santé au travail la somme de 39 427,70 euros au titre de congés payés rémunérés indument ;

1°/ ALORS QUE le point de départ de la prescription d'une demande en répétition d'un salaire payé indument est la date de versement du salaire indu par l'employeur ; en l'espèce, l'association Gimac Santé a demandé la répétition de salaires versés à la salariée entre le 1er juin 2013 et le 31 décembre 2016 au titre de congés excédentaires dont elle aurait bénéficié indument; en retenant que le point de départ de la prescription le plus ancien pour les demandes de l'employeur était le 31 mai 2014 (arrêt attaqué, p.4 §6) alors que le point de départ le plus ancien était la date du premier versement supposément indu, soit le 1er juin 2013, la cour d'appel a violé l'article L. 3245-1 du code du travail ;

2°/ ALORS QUE le point de départ de la prescription ne peut être fixé à la date d'exigibilité des congés, c'est-à-dire à l'expiration de la période légale ou

conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris par le salarié que s'il s'agit d'une demande du salarié en paiement d'une indemnité de congés payés pour des congés qui n'ont pu être pris pendant cette période ; en retenant que le point de départ de la prescription des demandes de l'employeur devait être fixé à la date d'exigibilité des congés (arrêt attaqué, p.4 §6) alors qu'il ne s'agissait pas de demandes en paiement de congés non pris par le salarié mais de demandes en répétition de salaires versés à la salariée au titre de congés excédentaires dont elle aurait bénéficié indument, la cour d'appel a violé derechef l'article L. 3245-1 du code du travail.

2.1.2. - Second moyen

Le second moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Mme [G] de sa demande au titre des heures complémentaires non payées et de ses demandes subséquentes et d'AVOIR condamné Mme [G] à payer à l'association Gimac Santé la somme de 39 4270,70 euros au titre de congés payés rémunérés indument ;

1°/ ALORS QUE le point de départ du décompte des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé; en l'espèce, pour le décompte des congés, la cour d'appel a retenu que « le premier jour de congés payés correspond au premier jour d'arrêt du travail posé », entendu comme le premier jour travaillé dans l'entreprise compris dans la période de congés, sans qu'il soit tenu compte du premier jour où la salariée, qui travaillait à temps partiel seulement les mardi et jeudi, aurait dû travailler (arrêt attaqué, p.5 §3) ; en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L.3141-3 et L. 3123 5 du code du travail ;

2°/ ALORS Qu'à la différence des autres congés, les congés revêtant un caractère compensatoire doivent être décomptés sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille ; en l'espèce, la cour d'appel a décompté les jours de RTT et de CET dont bénéficiait la salariée (arrêt attaqué, p.4 dernier §) comme les autres congés, c'est-à-dire en tenant compte de l'ensemble des jours ouvrables compris entre « le premier jour de congés payés [qui] correspond au premier jour d'arrêt du travail posé et le dernier jour compté [qui] est la veille de la reprise » (arrêt attaqué, p.5 §3); en statuant ainsi, la cour d'appel a violé derechef les articles L.3141-3 et L. 3123-5 du code du travail ;

3°/ ALORS QU'en imputant les jours de récupération de la salariée sur l'ensemble des jours ouvrables de congés supposément excédentaires (arrêt attaqué, p. 6 §7 et p.7 §8) alors qu'ils ne pouvaient être imputés que sur des jours durant lesquels il était normalement prévu que la salariée travaille, la cour d'appel a encore violé les articles L.3141-3 et L. 3123-5 du code du travail ;

4°/ ALORS QUE l'indemnité de congés tient compte de ce que le salarié travaille à temps partiel et non à temps complet ; qu'en calculant l'indemnité de congés supposément payée indument par l'employeur à la salariée en se référant à la durée du travail d'un salarié à temps complet (arrêt attaqué, p.7 §8) alors que la salariée était à temps partiel à 30%, la cour d'appel a violé les articles L.3141-24, L.3123-1 et L. 3123-5 du code du travail.

2.2. - Pourvoi incident de l'employeur

L'association GIMAC santé au travail fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement entreprise en ce qui concerne le quantum alloué à titre reconventionnel et d'AVOIR en conséquence condamné Mme [G] à payer à l'association GIMAC santé au travail la somme de 39.427,70 euros au titre des congés payés rémunérés indument

1/ ALORS QUE le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard ; qu'en jugeant qu'il convenait de déduire du décompte des jours de congés pris par Mme [G] ses jours d'arrêts maladie pendant qu'elle était en congés, la cour d'appel a violé les articles L 3141-1 et suivants du code du travail ;

2/ ALORS QUE le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'association GIMAC Santé au travail faisait valoir que les heures de formation suivies par le médecin dans le cadre de ses obligations de développement professionnel continu, dont il doit rendre compte au Conseil de l'Ordre des médecins, n'ont pas à être rémunérées par l'employeur (conclusions d'appel de l'exposante p 11-12); qu'en comptabilisant les heures de formation suivies par la salariée dans le cadre du développement professionnel continu par la salariée, en dehors de ses heures de travail, comme des vacances complémentaires ouvrant droit à des congés rémunérés, sans répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE le juge est tenu de répondre aux conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'association GIMAC Santé au travail faisait valoir que les heures passées par les médecins en réunion de la commission médico technique n'ont pas à être rémunérées par l'employeur (conclusions d'appel de l'exposante p 14-15); qu'en comptabilisant les heures passées par la salariée aux réunions de la commission médico technique, en dehors de ses heures de travail, comme des vacances complémentaires ouvrant droit à des congés rémunérés, sans répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4/ ALORS QUE seules donnent lieu à rémunération les heures complémentaires accomplies à la demande de l'employeur, ou avec son accord au moins implicite, ou s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendu nécessaire par les tâches confiées au salarié ; que l'association GIMAC Santé au travail faisait valoir que Mme [G] ayant la qualité de membre suppléant de la commission médico technique dépourvu de droit de vote, sa participation y était facultative, que l'employeur ne lui avait jamais demandé d'assister à ces réunions et que la salariée ne justifiait d'ailleurs même pas de sa présence auxdites réunions (conclusions d'appel de l'exposante p 14-16) ; qu'en comptabilisant les heures passées par la salariée aux réunions de la commission médico technique, en dehors de ses heures de travail, comme des vacances complémentaires ouvrant droit à des congés rémunérés, sans rechercher,

comme elle y était invitée, si sa présence avait été requise par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 3171-4 du code du travail ;

5/ ALORS QUE seules donnent lieu à rémunération les heures complémentaires accomplies à la demande de l'employeur, ou avec son accord au moins implicite, ou s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendu nécessaire par les tâches confiées au salarié ; que l'association GIMAC Santé au travail faisait valoir qu'elle n'avait jamais demandé à Mme [G] d'assister aux réunions du vendredi, en dehors de ses horaires contractuels, dont elle sollicitait le paiement, la salariée ne justifiant d'aucune demande de l'employeur en ce sens (conclusions d'appel de l'exposante p 17-18); qu'en comptabilisant les heures passées par la salariée aux réunions du vendredi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si sa présence avait été requise par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 3171-4 du code du travail.

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

- l'arrêt de travail pour cause de maladie intervenu pendant la prise des congés payés justifie-t-il le report des congés payés correspondants ?

- détermination du point de départ du délai de prescription d'une action en répétition d'indemnités de congé payé payées indument.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Pourvoi principal de la salariée

4.1.1. - Premier moyen

Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

L'indemnité de congé payé ayant une nature salariale, puisqu'elle assure le maintien de la rémunération pendant la prise des congés payés, notre chambre en a déduit qu'elle était soumise à la prescription salariale. S'agissant du point de départ de ce délai de prescription, notre chambre a retenu que dans la mesure où le salarié pouvait exercer son droit à congé payé pendant toute la période de prise des congés payés, ce n'est qu'au terme de celle-ci que le délai de prescription pouvait courir,

puisque ce terme lui permettait de connaître l'état des droits qui n'avaient pu être exercés :

Vu l'article L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013, ensemble les articles L. 3242-1 et L. 3141-22 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte des textes susvisés que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible, que pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré et que, s'agissant de l'indemnité de congés payés, le point de départ du délai de la prescription doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés payés auraient pu être pris ;

Attendu que l'arrêt énonce que compte tenu de la date de saisine du conseil de prud'hommes intervenue le 24 avril 2006, les demandes de rappels de salaire (congés payés et prime de précarité afférente comprises) formées par le salarié aux titres de la reprise d'ancienneté, du repos compensateur conventionnel, des majorations sur les heures supplémentaires ou complémentaires, du travail de nuit, des heures manquantes et des périodes de carence pour la période antérieure au 24 avril 2001 sont prescrites ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher la date à laquelle les créances étaient exigibles, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271)

Soulignons que cette solution a été dégagée en l'état du droit antérieur à la réforme de la prescription issue de la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013. En effet, cette loi a modifié l'article L. 1471-1 du code du travail et introduit un délai biennal pour les demandes tendant à l'exécution du contrat de travail, alors que le délai triennal de l'article L. 3245-1 du code du travail reste applicable aux demandes de nature salariale. Le délai de prescription applicable à l'exercice en nature du droit à congé, qui relève de l'exécution du contrat de travail, n'est donc pas le même que celui de l'action en paiement de l'indemnité de congé payé, qui a la nature d'un salaire.

Dans un arrêt du 13 septembre 2023, la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence quant au point de départ du délai de prescription en matière de congé payé, afin de prendre en compte celle de la Cour de justice de l'Union européenne :

Vu les articles L. 143-14, devenu L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-501 du 14 juin 2013, 21-V de cette même loi, L. 223-11, devenu L. 3141-22 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 et L. 3141-24 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

11. Selon le premier de ces textes, l'action en paiement du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à l'article 2277 du code civil.

12. Selon le deuxième, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrivait par cinq ans conformément à l'article 2244 du code civil.

13. Aux termes du troisième, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

14. Selon le quatrième, les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit cinq ans.

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

16. Toutefois, le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C 569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C-570/16, point 80).

17. La Cour de justice de l'Union européenne juge que 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. Elle ajoute qu'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).

18. Dès lors, **la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que 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 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 (même arrêt).**

19. Par ailleurs, la Cour de cassation juge qu'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 incombait légalement (Soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929, Bull. V, n° 187 ; Soc. 21 septembre 2017, n° 16-18.898, Bull. V, n° 159).

20. 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.

21. Pour rejeter la demande en paiement d'indemnité de congé payé pour les périodes de référence 2005-2006 à 2014-2015, l'arrêt retient que l'action en paiement de l'indemnité de congé payé est soumise à la prescription triennale, applicable aux salaires et que, dès lors, la demande en paiement de la salariée n'est recevable que pour partie.

22. En statuant ainsi, sans constater que l'employeur justifiait avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer à la salariée la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-11.106, 22-10.529, publié)

Pour ce qui concerne la prescription d'une demande en répétition de l'indu d'une indemnité de départ volontaire à la retraite, la chambre sociale a jugé récemment que le délai de prescription court à compter du jour du paiement de cette indemnité si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution :

11. Aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

12. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en répétition d'une indemnité de départ volontaire à la retraite, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail. Le délai de cette prescription court à compter du jour du paiement de cette indemnité si, à cette date, l'employeur était en mesure de déceler le paiement indu et d'en demander la restitution. (Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-15.667, publié)

Le mémoire en défense soutient que le délai de prescription pour l'action en répétition d'un indu d'indemnité de congé payé doit être le même que pour l'action en paiement de l'indemnité de congé payé elle-même et donc courir à compter de l'expiration de la période de prise du congé payé.

La cour d'appel a énoncé :

« Cependant, alors que son action n'est pas prescrite au regard de ce qui précède, l'employeur peut réclamer les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat qui est intervenue le 31 décembre 2016 en sorte que seules les éventuelles prétentions portant sur des congés payés exigibles avant le 31 décembre 2013 sont prescrites.

Dès lors, alors que le point de départ de la prescription en matière de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient dû être pris et que, au cas présent, la date d'exigibilité la plus ancienne des congés est le 31 mai 2014, soit postérieurement au 31 décembre 2013, la prescription ne saurait être opposée à l'employeur. »

4.1.2. - Second moyen

L'article 15 de la convention collective des services de prévention et de santé au travail interentreprises du 20 juillet 1976 prévoit 30 jours ouvrables de congés payés. L'article 15 bis prévoit l'octroi de jours de congé d'ancienneté.

L'article 9 de l'avenant du 24 janvier 2002 relatif à l'organisation et durée du travail effectif prévoit l'octroi aux salariés à temps partiels de jours de RTT au prorata du temps de travail.

Dans ses conclusions, la salariée soutenait que les jours de RTT et les jours de CET sont des jours ouvrés qui ne peuvent être décomptés que sur des jours où elle devait obligatoirement travailler. De même, elle soutenait que les jours de congés supplémentaires devaient être décomptés sur les jours où elle devait normalement travailler (conclusions P. 11).

La salariée à temps partiel relève des dispositions de l'article L. 3123-5 du code du travail, qui institue le principe d'égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps complet.

Dès lors, pour le décompte des jours de congés payés les règles suivantes doivent être suivies :

- le salarié à temps partiel bénéficie d'un congé payé, dont la durée ne peut pas être réduite à proportion de son horaire de travail, égal à celui attribué à un salarié à temps complet (Soc., 22 février 2000, pourvoi n° 97-43.515, Bull. V, n° 74)
- le décompte des jours de congés payés est fait sans tenir compte des seuls jours de travail programmés du salarié à temps partiel. Le décompte s'effectue en principe sur les six jours ouvrables de la semaine (Soc., 5 mars 2003, pourvoi n° 00-46.223 ; soc. 18 janvier 2006, pourvoi n° 04-41.746 et 747, Bull. V, n° 19).

- en cas de décompte en jours ouvrés : *Sauf accord collectif prévoyant, sans discrimination, un autre mode d'acquisition et de décompte des droits à congés payés annuels en jours ouvrés , le décompte des droits à absence en jours ouvrés au titre des congés payés annuels ne peut se faire au profit des salariés à temps partiel que sur les jours habituellement ouvrés dans l'établissement, et non sur les seuls jours ouvrés qui auraient été travaillés par le salarié concerné, s'il avait été présent.* (Soc., 12 mai 2015, pourvoi n° 14-10.509, Bull. 2015, V, n° 93).
- le point de départ du congé correspond au premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'avait pas pris de congé (Soc., 22 février 2000, pourvoi n° 97-43.515, Bull. V, n° 74)
- Dans un décompte en jour ouvrable, le dernier jour de congé compte pour le calcul s'il correspond à une journée non travaillée dans l'entreprise (Soc. 7 mai 1998, pourvoi n° 97-42.503).
- les jours ouvrables de congés supplémentaires pour ancienneté doivent être décomptés de la même manière que les jours de congés des salariés à temps complet, sur les six jours ouvrables de la semaine (Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-30.952 et autres, Bull. 2012, V, n° 46)

Par ailleurs, notre jurisprudence retient qu'il est nécessaire de distinguer selon l'objet des jours de repos ou de congés. En effet, certains, qui ont un objet compensatoire, seraient privés d'effet s'ils devaient être positionnés sur un jour où le salarié ne doit pas travailler :

*Attendu cependant, d'abord, qu'en application du principe de l'égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet édicté par l'article L. 3123-11 du code du travail, les jours ouvrables de congés supplémentaires pour ancienneté doivent être décomptés de la même manière que les jours de congés des salariés à temps complet, sur les six jours ouvrables de la semaine ; que si le point de départ des congés est un jour ouvré pour le salarié concerné, le congé conventionnel s'applique sur une période de six jours peu important qu'ils soient ouvrables ou ouvrés ; **qu'il n'en va autrement que pour les congés revêtant un caractère compensatoire** et pour ceux qui sont accordés dans une entreprise où le décompte des jours de congés de toute nature est effectué en jours ouvrés ;*

Attendu, ensuite, que l'accord d'entreprise, s'il globalise l'imputation des droits à absence rémunérée et impose des décomptes bloqués sur la semaine entière, écarte de ce dispositif la récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, lesquels ne peuvent s'effectuer que sur un jour ouvré ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que la disposition de l'accord collectif s'appliquait de la même façon à tous les salariés et sans constater que les jours de repos supplémentaires litigieux avaient la nature de congés de remplacement à vocation compensatrice, lesquels pouvaient seuls être décomptés sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ; (Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-30.952, 10-30.975, 10-30.953, 10-30.976, 10-30.954, 10-30.977, 10-30.955, 10-30.978, 10-30.956, 10-30.979, 10-30.957, 10-30.980, 10-30.936, 10-30.959, 10-

30.982, 10-30.935, 10-30.958, 10-30.981, 10-30.937, 10-30.960, 10-30.983, 10-30.938, 10-30.961, 10-30.984, 10-30.939, 10-30.962, 10-30.985, 10-30.940, 10-30.963, 10-30.986, 10-30.941, 10-30.964, 10-30.987, 10-30.942, 10-30.965, 10-30.943, 10-30.966, 10-30.944, 10-30.967, 10-30.945, 10-30.968, 10-30.946, 10-30.969, 10-30.947, 10-30.970, 10-30.948, 10-30.971, 10-30.949, 10-30.972, 10-30.950, 10-30.973, 10-30.951, 10-30.974, Bull. 2012, V, n° 46)

*Attendu qu'en présence d'un accord d'entreprise globalisant l'imputation des droits à absence rémunérée, et imposant des décomptes bloqués sur la semaine entière, sans distinguer d'une part les congés payés et droits assimilables qui conduisent à des absences en jours ouvrables, voire ouvrés, qui sont rémunérées au moyen d'une indemnité représentant au minimum 10 % des salaires perçus l'année de référence, et d'autre part **les jours de repos rémunérés à vocation compensatrice qui ne peuvent être décomptés que sur des jours durant lesquels il est normalement prévu que le salarié travaille**, est inopérant le moyen qui critique, comme fondé sur l'équité, le jugement attaqué (conseil de prud'hommes, Meaux 10 mai 2004) alors que, saisi d'une demande tendant à rétablir sur ce point l'égalité de traitement entre une salariée à temps partiel ne travaillant que deux jours par semaine, et les salariés à temps plein travaillant 5 ou 6 jours par semaine, le conseil de prud'hommes, pour se déterminer, s'est en réalité fondé sur le principe de proportionnalité qu'énonce l'article L 212-4-5 du code du travail ; qu'il a ainsi légalement justifié sa décision ; (Soc., 18 octobre 2006, pourvoi n° 04-46.158)*

Notre chambre exclut qu'un jour de RTT puisse être positionné sur un jour férié :
« *Mais attendu que les jours acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié ;* »
(Soc., 16 février 2012, pourvoi n° 09-70.617, Bull. 2012, V, n° 74)

Pour citer Marie Hautefort :

« *Les jours RTT ne sont, en fait, qu'un mécanisme de report d'heures obéissant en ce qui concerne leur modalité d'acquisition à un mécanisme proche de celui de la contrepartie obligatoire en repos ou des repos de remplacement pour heures supplémentaires. Leur nombre peut donc varier selon le calendrier et d'un individu à un autre, car les jours fériés chômés, les absences, les congés payés, n'ayant pas été travaillés, ils n'ont pas donné lieu à acquisition de temps et n'entraînaient pas de report d'heures* ». (JSL 13 mai 2015, 387-5).

M. Morand précise (La Semaine Juridique - Social n° 10 du 10 mars 2020 - Durée du travail - Appréciation des modalités de décompte des congés payés dans le cadre d'une organisation du travail par cycle - Commentaire par Michel Morand -) :

« *Sans entrer dans le détail de ce dispositif, rappelons simplement que les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures par semaine doivent être compensées par l'octroi de jours de réduction de temps de travail afin que la durée moyenne de travail appréciée à l'année demeure de 35 heures. Ce système alliant réduction du temps de travail et amélioration des conditions de travail par le choix que peut effectuer le salarié dans la prise des jours RTT a rencontré un succès*

relativement important, si bien qu'il est toujours largement répandu en application des accords précités. Il repose sur une logique d'acquisition et de compensation des heures effectuées chaque semaine au-delà de 35 heures. Autrement dit, les heures ou jours de repos ne s'acquièrent que pour autant que le salarié ait effectivement travaillé plus de 35 heures par semaine.

Quant aux jours de repos destinés à compenser les heures effectuées au-delà de 35 heures, ceux-ci ne peuvent être « juridiquement » dénaturés en imputant sur ces jours un autre temps de repos. Pour autant, la Cour de cassation a dans un premier temps commis une confusion en considérant, précisément dans le cadre d'une organisation sous forme de cycle de travail (comportant une semaine non travaillée), « qu'en cas d'organisation du temps de travail par cycles, le repos compense les horaires hebdomadaires supérieurs à 35 heures pendant les semaines travaillées et s'analyse en une récupération de ces dépassements d'horaires » (Cass. soc., 24 mars 2004, n° 02-46.391 : JurisData n° 2004-023033).

La dernière branche soutient que la cour d'appel a calculé la créance de l'employeur au titre des indemnité de congé payé indument versées sur la base d'un salaire à temps complet et non d'un salaire à temps partiel.

La cour d'appel a énoncé :

Aux termes de l'avenant au contrat de travail de Mme [G] du 15 janvier 2002, il était rappelé que cette dernière occupait ses fonctions à temps partiel à 30% et qu'elle travaillait uniquement le mardi toute la journée et le jeudi matin, soit 1,5 jour par semaine. Il était également précisé que la salariée n'entendait pas travailler durant les vacances scolaires pendant lesquelles sa rémunération était néanmoins maintenue.

Par courrier concomitant à la signature de cet avenant, l'employeur rappelait que les congés pris du fait des vacances scolaires seraient imputés sur les RTT, le CET et les droits à congés annuels. Il était dès lors précisé que dans le cas où le nombre de congés acquis était inférieur au nombre de jours non travaillés du fait des vacances scolaires, Mme [G] devait prendre des journées sans solde.

Par ailleurs, l'article 10 de l'avenant susmentionné précisait que les vacances supplémentaires susceptibles d'être effectuées par la salariée seraient, le cas échéant, imputées sur les congés et que, dans l'hypothèse, où elles ne compenseraient pas exactement les congés en complément des congés payés, il serait procédé à une régulation.

Il n'est pas contesté que la salariée a effectivement été en congés sur l'ensemble des vacances scolaires sans perte de rémunération.

Or, il ressort de l'article 15 de la convention collective que la salariée disposait de 30 jours de congés payés ouvrables au cours de la période légale de référence, soit du 1er juin au 31 mai. Il est en outre constant qu'en plus de ces congés annuels elle disposait de 4 jours supplémentaires de congés d'ancienneté, de 7 jours de RTT et de 2 jours de CET décomptés en jours ouvrés.

La salariée disposait donc de 30 jours ouvrables (soit 25 jours ouvrés) et de 13 jours ouvrés de congés payés.

Par ailleurs, les jours de congés payés sont posés dans l'ordre suivant : les RTT et les CET puis les congés payés supplémentaires d'ancienneté, puis les congés payés.

En outre, les congés payés se décomptent pour tous les salariés qu'ils soient à temps complet ou partiel de la façon suivante : le premier jour de congés payés correspond au premier jour d'arrêt du travail posé et le dernier jour compté est la veille de la reprise en sorte que la salariée, indépendamment de son temps partiel à hauteur d'1,5 journée travaillée par semaine, devait poser 5 jours de congés payés ouvrés ou 6 jours ouvrables pour disposer d'une semaine de vacances complète, peu important qu'une pratique différente ait un temps existé au sein de l'association. Les jours fériés qui sont chômés dans l'entreprise ne sont pas des jours ouvrables.

(...)

Au regard de ces différentes règles, il ressort du décompte produit que, sur la période de référence allant du 1er juin 2013 au 31 mai 2014, la salariée a bénéficié de fait de 46 jours de congés au-delà de son droit à congés, que, sur la période de référence allant du 1er juin 2014 au 31 mai 2015, elle a bénéficié de 45 jours supplémentaires, que, sur la période de référence allant du 1er juin 2015 au 31 mai 2016, elle a bénéficié de 37 jours supplémentaires, déduction faite de 10 jours pendant lesquels elle était en arrêt maladie pendant ses congés et que, sur la période de référence allant du 1er juin au 31 décembre 2016, elle a bénéficié de 23 jours de congé supplémentaires, déduction faite de 10 jours pendant lesquels elle était en arrêt maladie pendant ses congés.

4.2. - Pourvoi incident

4.2.1. - Première branche

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

La période de congés et l'ordre des départs sont fixés dans les conditions prévues par les articles L. 3141-12 et suivants du code du travail.

En l'absence de dispositions légales relatives au décompte des congés payés en cas de chevauchement entre une période de congés payés et un arrêt de travail pour cause de maladie, la jurisprudence avait précisé que la première cause de suspension du contrat de travail prévalait.

Ainsi lorsque l'arrêt maladie précède la date de départ en congé payé prévue le salarié conserve ses droits à congé et peut bénéficier de leur report après la période d'arrêt de travail :

*Attendu, cependant, que **le salarié, dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé fixée par l'employeur, conserve son droit et peut demander à en bénéficier ultérieurement**, en sorte que l'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, demeure tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du*

fait de l'arrêt de travail, lorsque celui-ci prend fin avant que ne soit close la période des congés payés ; (Soc., 16 février 1999, pourvoi n° 96-45.364, Bull. 1999, V, n° 81).

*Mais attendu, d'abord, que si le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard, **le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé fixée par l'employeur conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement en sorte que l'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, demeure tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt de travail, lorsque celui-ci prend fin avant que ne soit close la période des congés payés ;***

Attendu, ensuite, que la procédure prud'homale étant orale, les moyens sont présumés, sauf preuve contraire non rapportée en l'espèce, avoir été débattus contradictoirement ;

Qu'il s'ensuit, qu'ayant relevé que la période des congés est fixée par la convention collective du bâtiment à la période allant du 1er mai au 30 avril, le conseil de prud'hommes, qui a répondu aux conclusions prétendument délaissées, a décidé à bon droit que, le salarié n'ayant pu prendre son congé annuel pendant la période de fermeture de l'entreprise à raison de la suspension de son contrat de travail à la date des départs en congé, l'employeur, à qui il incombe de fixer la date de prise des congés, était fondé à lui imposer de le prendre à son retour d'arrêt de travail intervenu avant la fin de la période des congés ; (Soc., 4 décembre 1996, pourvoi n° 93-44.907, Bulletin 1996, V, n° 420)

Notre jurisprudence a ensuite évolué sous l'influence du droit européen pour retenir que le salarié en situation d'arrêt maladie de nature à empêcher l'exercice des congés payés pendant la période de référence pouvait prétendre au report de ces congés payés :

*Et attendu 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, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, **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 du 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, pourvoi n° 07-43.767, Bull. 2009, V, n° 90).***

*Mais attendu d'abord qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la Directive 2003/88/CE du Parlement européen, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, **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 du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ; que ceux-ci doivent être à nouveau reportés quand le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre l'intégralité des congés payés acquis en raison d'une rechute d'accident du travail ;

Et attendu, qu'ayant par une décision motivée, relevé que le salarié avait été dans l'impossibilité de prendre l'intégralité de ses congés pour 2005, en raison, d'une part, du planning décidé par l'employeur organisant son temps de travail au cours de la première période de reprise du travail du mois de mars 2006, et, d'autre part, de l'opposition de ce dernier de reporter la prise des congés restant à l'expiration du nouvel arrêt de travail suite à une rechute d'accident du travail, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié était fondé à percevoir une indemnité au titre de ces congés ; (Soc., 16 février 2012, pourvoi n° 10-21.300, Bull. 2012, V, n° 75)

En revanche, notre jurisprudence retient que lorsque le salarié tombe malade pendant la période de congé payé, il n'est pas possible de solliciter le report des jours de congés payés coïncidant avec la période de congé payé et que l'employeur a bien satisfait à son obligation :

Lorsque l'employeur a accordé au salarié le congé prévu pour l'année de référence et lui a versé l'indemnité s'y rapportant, l'étendue de son obligation ne peut être modifiée ultérieurement par l'effet de la maladie du salarié intervenue pendant ce congé même si la convention collective applicable assimile certaines absences pendant la période de référence à un temps de travail effectif (Soc., 8 novembre 1984, pourvoi n° 82-42.372, Bulletin 1984 V N° 427)

Mais attendu, d'abord, que si le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard, le salarié dont le contrat de travail est déjà suspendu par un arrêt de travail pour maladie à la date des départs en congé fixée par l'employeur conserve son droit à congé et peut demander à en bénéficier ultérieurement en sorte que l'employeur, qui n'est pas libéré de son obligation, demeure tenu de lui permettre d'exercer ce droit pour la part de congé non prise du fait de l'arrêt de travail, lorsque celui-ci prend fin avant que ne soit close la période des congés payés ; (Soc., 4 décembre 1996, pourvoi n° 93-44.907, Bulletin 1996, V, n° 420)

Cette solution est susceptible de devoir être réexaminée au regard de la jurisprudence développée par la Cour de justice de l'Union européenne.

En effet, la CJUE a retenu que la finalité de l'arrêt maladie étant différente de celles du congé payé, il convenait d'en tenir compte afin de ne pas affecter l'exercice par le salarié de son droit à congé payé.

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).*

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).(CJUE, 4 octobre 2018, C- 12/17, Maria Dicu)

Dans l’arrêt Perada, la CJUE a souligné la différence de finalité entre l’arrêt de travail pour cause de maladie et le congé payé et l’impossibilité de confondre les deux :

À cet égard, la Cour a déjà jugé que l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s’oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d’exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive comprenant même la perte dudit droit à la fin d’une période de référence, à condition, toutefois, que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d’exercer ce droit. Ainsi, le droit au congé annuel payé ne s’éteint pas à l’expiration de la période de référence fixée par le droit national lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et n’a pas effectivement eu la possibilité d’exercer ledit droit (voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et 520/06, non encore publié au Recueil, points 43 et 55).

20 *En effet, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d’un repos effectif, puisque ce n’est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que l’article 7, paragraphe 2,*

de la directive 2003/88 permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière (voir en ce sens, s'agissant de la directive 93/104, arrêts précités BECTU, point 44, et Merino Gómez, point 30).

21 Il est constant, en outre, que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 25).

22 Il découle de ce qui précède, et notamment de ladite finalité du droit au congé annuel payé, qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie. La fixation de cette nouvelle période de congé annuel, correspondant à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé de maladie, est soumise aux règles et aux procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, tenant compte des différents intérêts en présence, notamment des raisons impérieuses liées aux intérêts de l'entreprise. (CJUE, 10 septembre 2009, Francisco Vicente Perada ; C 277/08)

Enfin, dans un arrêt du 21 juin 2012 (Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) ; C-78/11), la CJUE a dit pour droit :

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 nationales prévoyant qu'un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, n'a pas le droit de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail.

Dans cet arrêt, la CJUE a expliqué :

À cet égard, il y a lieu de rappeler, en premier lieu, 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 œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), elle-même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88 (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, Rec. p. I-11757, point 23 et jurisprudence citée).

17 En deuxième lieu, il convient de noter que le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, mais qu'il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6,

paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêts KHS, précité, point 37, et du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, point 40).

18 Le droit au congé annuel payé ne saurait, en troisième lieu, être interprété de manière restrictive (voir arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rec. p. I-3527, point 29).

19 Il est constant, en outre, que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail (voir arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rec. p. I-8405, point 21).

20 Ainsi, la Cour a déjà jugé qu'il découle notamment de la finalité du droit au congé annuel payé qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie (voir arrêt Vicente Pereda, précité, point 22).

21 Il découle de la jurisprudence susmentionnée, qui concerne un travailleur en situation d'incapacité de travail avant le début d'une période de congé annuel payé, que le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence. Par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue.

22 Il serait, en effet, aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé, précisée au point 19 du présent arrêt, d'accorder ledit droit au travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

23 Dans ce contexte, la Cour a déjà jugé que la nouvelle période de congé annuel, qui correspond à la durée du chevauchement entre la période de congé annuel initialement fixée et le congé de maladie, dont le travailleur est en droit de bénéficier après son rétablissement, peut être fixée, le cas échéant, en dehors de la période de référence correspondante pour le congé annuel (voir, en ce sens, arrêt Vicente Pereda, point 23 et dispositif).

Dans le commentaire de cet arrêt, M. Lhernoud soulignait (RJS 8-9/2012, « L'actualité de la jurisprudence européenne et internationale ») :

« La doctrine française (4) avait anticipé cette réponse qui, comme il a été dit, découlait à tout le moins de l'arrêt Pereda. On le sait, la Cour de cassation, selon une jurisprudence ancienne, fait prévaloir la première cause de suspension (5) . De ce fait, un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congés annuels ne peut pas invoquer une éventuelle maladie survenue pendant cette période pour

obtenir un report de congés payés. Désormais, les salariés pourront faire valoir devant les juridictions du fond l'arrêt (interprétatif de la directive 2003/88) du 21 juin 2012 afin d'aller à l'encontre de la jurisprudence française. Il est vraisemblable que la Cour de cassation sera amenée à uniformiser sa jurisprudence avec celle de la CJUE, d'autant qu'elle a encore récemment montré son souhait de privilégier la prise effective des congés payés (6) . »

Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16, point 80). Par arrêt du 6 novembre 2018 (Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16), 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. Notre chambre a mis en œuvre cet effet direct d'éviction dans deux arrêts rendus le 13 septembre 2023 :

5. Aux termes de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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.

6. En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.

7. 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.

8. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16, point 80).

9. 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, Dominguez, C-282/10, point 20).

10. 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, Dominguez, C-282/10).

11. Par arrêt du 6 novembre 2018 (*Stadt Wuppertal c/ Bauer*, C-569/16 et *Willmeroth c/ Broßonn*, C- 570/16), 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.

12. La Cour de cassation a jugé 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, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, 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 (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73).

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 national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 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.

16. La cour d'appel, après avoir, à bon droit, écarté partiellement les dispositions de droit interne contraires à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, a exactement décidé que les salariés avaient

acquis des droits à congé payé pendant la suspension de leur contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle. (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342, publié)

Vu les articles 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, L. 1132-1, L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail :

13. Aux termes du premier de ces textes, 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.

14. En application du deuxième de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.

15. Aux termes du troisième de ces textes, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

16. Selon le dernier de ces textes, 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.

17. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16, point 80).

18. 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, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41; CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

19. 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, Dominguez, C-282/10).

20. Par arrêt du 6 novembre 2018 (Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16), 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.

21. La Cour de cassation a jugé 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, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, 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 (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73).

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, ainsi qu'il a été dit au point 9, une interprétation conforme au droit de l'Union.

23. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

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.

25. Pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité de congé payé, l'arrêt retient que l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui doit guider le juge dans l'interprétation des textes, n'est pas d'application directe en droit interne quand l'employeur n'est pas une autorité publique. Il ajoute que 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, ouvre droit à congés payés, mais nullement la période qui a suivi.

26. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.638, publié)

La cour d'appel de Versailles a appliqué cette solution de report des congés affectés par une période d'arrêt maladie :

« Eu égard à la finalité qu'assigne la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou maladie

professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Ainsi, la maladie en cours de congé annuel suspend le cours du congé, de sorte que le salarié peut prétendre au reliquat de congé » (CA Versailles, 18 mai 2022, n° 19/03230).

Le commentaire à la RJS a été le suivant :

« La chambre sociale de la Cour de cassation juge traditionnellement que, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, le salarié qui tombe malade au cours de ses congés payés ne peut pas exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'a pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, l'employeur s'étant acquitté de son obligation à son égard (Cass. soc. 8-11-1984 n° 82-42.372 P ; Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907 P : RJS 1/97 n° 50). Cette position du juge français est contraire à la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui prévoit le droit au report des congés lorsque la maladie est survenue pendant les congés (CJUE 21-6-2012 aff. 78/11 : RJS 8-9/12 n° 751).

La position de la CJUE repose sur la différence de finalités entre congés payés, dont la protection est assurée, à hauteur de 4 semaines annuelles, par l'article 7 § 1 de la directive 2003-88 du 4 novembre 2003, et arrêt de travail pour maladie : la finalité du congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs tandis que celle du congé de maladie est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie. Aussi, le juge européen ne distingue pas selon que la maladie est survenue avant ou au cours des congés payés et autorise le report dans les deux cas, contrairement au juge français pour qui la première cause de suspension du contrat prévaut sur l'autre (Cass. soc. 4-12-1996 n° 93-44.907 P précité) : ce n'est que si le salarié est en arrêt de travail à la date fixée pour le début de ses congés que celui-ci conserve son droit à congés (Cass. soc. 24-2-2009 n° 07-44.488 FS-PB : RJS 5/09 n° 442). Pour autant, la jurisprudence française en la matière peut-elle perdurer ?

La juridiction nationale n'a pas l'obligation d'appliquer une directive européenne non transposée, donc dépourvue d'effet direct horizontal dans les litiges entre particuliers (tels qu'un salarié et son employeur) et ne peut dès lors écarter une disposition de droit national contraire (Cass. soc. 13-3-2013 n° 11-22.285 FS-PB : RJS 5/13 n° 384) à moins que soit invoqué l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux qui a un effet direct (CJUE 6-11-2018 aff. 569/16 : RJS 2/19 n° 134). Toutefois en matière d'incapacité de travail durant les congés payés, aucune disposition nationale n'interdit de permettre le report des jours de congés coïncidant avec les jours d'incapacité. La construction rappelée ci-dessus étant purement prétorienne, une position conforme à la jurisprudence européenne ne serait pas contra legem.

Par ailleurs, la chambre sociale a récemment rappelé, dans une affaire concernant l'acquisition de droits à congés payés en cas d'arrêt maladie, la jurisprudence européenne selon laquelle le juge du fond doit interpréter les stipulations conventionnelles applicables à la lumière de l'article 7 de la directive 2003-88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin d'assurer la pleine effectivité de cette disposition communautaire et d'aboutir à

une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (Cass. soc. 15-9-2021 n° 20-16.010 FS-B : RJS 11/21 n° 619).

La direction fixée par la Haute Juridiction semblant tracée, la cour d'appel de Versailles l'a prise au mot. Dans l'arrêt du 18 mai 2022 ci-après reproduit, elle a décidé de s'affranchir de la jurisprudence classique de la chambre sociale. En l'espèce, un salarié ayant signé une rupture conventionnelle de son contrat de travail à effet du 4 juillet 2016 s'est trouvé en arrêt de travail pendant une partie de la période de congés précédant la rupture. Dans le cadre de la contestation de la validité de la rupture conventionnelle, il a réclamé le paiement de 8 jours de congés payés correspondant à 8 jours d'arrêt de travail. S'appuyant sur la directive 2003-88 du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la cour d'appel juge que « eu égard à la finalité qu'assigne la directive (..), lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Ainsi, la maladie en cours de congé annuel suspend le cours du congé, de sorte que le salarié peut prétendre au reliquat de congé. ». Aucun pourvoi contre cette décision n'a été interjeté. Eu égard aux intérêts en jeu, employeurs et salariés attendent avec intérêt la position de la chambre sociale sur cette question. »

Le feuillet rapide Social 12/24 (Spécial Loi DDADUE - Congés payés : paru le 11/06/24) souligne :

Dans une fiche pratique mise à jour le 31 mai 2024 sur son site internet, le ministère du travail conseille aux entreprises de ne plus appliquer cette solution. Il considère que le salarié qui tombe malade pendant ses congés payés peut prétendre au report des jours de congés payés qui coïncident avec la période de maladie, tirant les enseignements de la jurisprudence européenne et de la cour d'appel de Versailles du 18 mai 2022 (CA Versailles 18-5-2022 n° 19/03230 : RJS 12/22 n° 615) afin « d'éviter tout contentieux inutile ». Il recommande d'appliquer aux congés reportés les règles de report issues de la loi 2024-364 et de respecter la procédure d'information (n° 27 s.).

Effectivement, dans une [fiche pratique](#) mise à jour le 24 février 2025, le ministère du travail note :

Dans un arrêt du 21 juin 2012, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a considéré que la législation européenne s'opposait aux dispositions nationales conduisant à priver un travailleur, en incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel payé, de la possibilité de bénéficier ultérieurement dudit congé annuel coïncidant avec la période d'incapacité de travail. Dans le droit fil de cette jurisprudence de la CJUE, la Cour d'appel de Versailles a considéré, dans un arrêt du 18 mai 2022, que le salarié faisant l'objet, durant ses congés payés, d'un arrêt de travail pour maladie, pouvait prétendre au report des jours d'arrêt maladie, ces derniers ne pouvant être imputés sur son solde de congés payés. Afin d'éviter tout contentieux inutile, et sans préjudice des dispositions conventionnelles éventuellement applicables, les employeurs peuvent ainsi avoir intérêt à s'inspirer

de ces décisions lorsqu'un salarié est placé en arrêt maladie durant ses congés payés.

Dès lors que des jours de congés payés, ayant coïncidé avec un arrêt maladie, font l'objet d'un report, les règles relatives au report des congés payés dans un contexte de maladie devront être respectées et l'employeur devra observer la procédure d'information du salarié mentionnée ci-dessous.

De son côté M. Franck Morel anticipait une évolution sur ce point de la jurisprudence de la Cour de cassation (« *Temps de travail : évolutions prévisibles imposées par le droit européen* », Liaisons Sociales Europe, N° 134, 8 décembre 2023) :

« J.-R. L. M. : Un autre arrêt est attendu, celui qui contreviendrait à l'adage bien connu " suspension sur suspension ne vaut ". Quid de la maladie déclarée pendant les congés payés ?

F. M. : En effet, et dans ce cas également, la jurisprudence européenne est constante et bien établie. L'arrêt Schultz-Hoff de la CJUE du 20 janvier 2009 (1) indiquait qu'une législation qui prévoit l'extinction du droit à congés payés lorsque le travailleur a été en arrêt maladie est contraire à la directive. Cette logique a été confirmée par les arrêts Pereda du 10 septembre 2009 (2) et Schulte du 24 novembre 2011 (3) en prévoyant la possibilité pour une législation nationale d'instaurer une période de report de 15 mois. Elle a même en effet indiqué clairement dans l'arrêt ANGED du 21 juin 2012 (4) qu'en cas de maladie survenue durant les congés le droit à congés payés doit pouvoir être exercé ultérieurement.

Aucune transposition n'a été effectuée dans le droit positif, même si la chambre sociale a partiellement évolué sur la question, notamment depuis 2009 (5) , et qu'elle devrait inéluctablement finir par revenir sur sa jurisprudence actuelle (6) en appliquant le droit de l'Union s'agissant de la faculté de reporter les jours de congés payés durant lequel le salarié s'est trouvé en arrêt-maladie (7) . »

La cour d'appel a énoncé :

Enfin, au regard des objectifs différents des congés payés et des arrêts pour maladie, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail. Ainsi, la maladie en cours de congé annuel suspend le cours du congé de sorte que le salarié peut prétendre au reliquat de congé. Par conséquent, dès lors qu'il apparaît que durant ses congés payés, le salarié a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie, il peut prétendre au report des jours d'arrêt maladie qui ne peuvent être imputés sur son solde de congés payés et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue (CJUE, 21 juin 2012, aff. C-78/11, Anged). Le fait que les arrêts maladie aient été établis par le mari de la salariée, qui est son médecin traitant, n'est par ailleurs pas de nature à remettre en cause la véracité de ceux-ci.

Le mémoire en défense au pourvoi incident soutient que le moyen manque en fait les arrêts de travail en question étant, selon lui, intervenus avant le début de la période de congé payé.

Le mémoire en défense ajoute que le moyen manque également en droit puisqu'en application du droit de l'Union, les congés payés sont reportés lorsque le salarié fait l'objet d'un arrêt de travail pendant la période de congé.

4.2.2. - Quatre dernières branches

Les quatre dernières branches sont de nature disciplinaire, invoquant des défaut de réponse à conclusions.

La deuxième branche soutient que la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions qui contestaient l'obligation pour l'employeur de rémunérer les actions de formation suivies par le médecin dans le cadre de ses obligations de développement professionnel continu dont il doit rendre compte au conseil de l'ordre des médecins et qui ne relèveraient donc pas de l'activité salariée.

La troisième branche soutient que la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions qui affirmaient que les heures passées en réunion de la commission médico-technique n'ont pas à être rémunérées par l'employeur.

La quatrième branche soutient que la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions qui affirmaient que la qualité de membre suppléant de la commission médico-technique n'exigeait pas la présence de la salariée et n'avaient pas à être rémunérées dès lors que ces heures n'avaient pas été accomplies à la demande de l'employeur.

La cinquième branche soutient que la cour d'appel n'a pas répondu aux conclusions qui affirmaient que l'employeur n'avait jamais demandé à la salariée d'assister aux réunions du vendredi en dehors de ses horaires contractuels.

La cour d'appel a énoncé :

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, il convient de considérer que, sur la période de référence allant du 1er juin 2013 au 31 mai 2014, la salariée a effectué des vacances lui ouvrant droit à 5,5 jours de récupération (11 vacations), que sur la période de référence allant du 1er juin 2014 au 31 mai 2015, la salariée a effectué des vacances lui ouvrant droit à 11 jours de récupération (22 vacations), que sur la période de référence allant du 1er juin 2015 au 31 mai 2016, la salariée a effectué 39 vacations lui ouvrant droit à 19,5 jours de récupération et que sur la période du 1er juin 2016 au 31 décembre 2016, elle a droit à 7 jours de récupération (14 vacations), étant souligné, d'une part, que dans l'hypothèse où elle retient l'existence d'heures complémentaires, la cour évalue souverainement, sans être tenue de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et, d'autre part, que la salariée ne démontre pas que toutes les heures de formation qu'elle a effectuées en sus de ses journées de travail aient relevé du développement

personnel continu et de la formation obligatoire et qu'elles constituent à ce titre des heures complémentaires.