



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 1048 du 13 novembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-14.084

Décision attaquée : 15 février 2024 de la cour d'appel de Dijon

Société nationale des chemins de fer français SNCF

C/

M. [V] [R]

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [R] a été engagé en qualité d'agent opérationnel SUGE le 17 avril 2000 par la Société nationale des chemins de fer français.

Le salarié a été victime d'un accident du travail le 2 mai 2017 et a été placé en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, puis à compter du 5 mars 2020.

Estimant avoir subi une perte injustifiée d'une partie de ses congés, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Par jugement du 15 février 2022 a rejeté ses demandes sauf celle portant sur la restitution de vingt jours de congés payés supprimés au 31 mars 2020 et concernant la délivrance des fiches IDAP de l'année 2020.

Par arrêt du 15 février 2024, la cour d'appel de Dijon a infirmé le jugement, uniquement en ce qu'il a condamné l'employeur à restituer vingt jours de congé payé supprimés au 31 mars 2020 et a condamné l'employeur à restituer treize jours de congé payé.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation le 15 avril 2024. Le mémoire ampliatif a été déposé le 2 août 2024. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 000 euros. Le mémoire en défense a été déposé le 14 octobre 2020. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros.

2 - Analyse succincte du moyen

La Société nationale SNCF FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué de l'avoir condamnée à restituer à M. [V] [R] 13 jours de congés payés :

ALORS QU'aux termes de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, les congés payés annuels ont une double finalité, à savoir permettre au travailleur, d'une part, se reposer après exécution des tâches imparties par son contrat de travail, d'autre part, disposer de période de détente et de loisirs ; que si, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue en raison d'absences liées à une maladie ou un accident, les congés payés acquis doivent être reportés après la reprise du travail, ce report ne saurait dépasser une certaine limite temporelle sans que le congé soit dépourvu de son effet et donc de sa finalité en qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs et que le maintien illimité dans le temps de droits au congé payé ne répondrait plus à la finalité de ce congé ; qu'en outre, un tel maintien ne protégerait pas l'employeur contre un risque de cumul trop important d'absences du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail ; que, par suite, la période de report, à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, peut être limitée dès lors qu'elle dépasse substantiellement la durée de la période de référence ; que c'est seulement lorsqu'un manquement de l'employeur a empêché le travailleur de bénéficier effectivement de son droit à congé que ce dernier peut être préservé au-delà de la période de report ; que le statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels (GRH00001) prévoit que tout agent a droit chaque année, du 1er janvier au 31 décembre, à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés qui doit normalement être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année correspondante et que les journées de congé non prises pour raison de santé sont reportées après la date de reprise du service, dans la limite de 15 mois après la fin de la période de référence ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations de l'arrêt que M. [R] s'est trouvé en congé maladie du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, soit une absence s'étalant sur trois périodes de référence consécutives, et que, alors qu'il était prévu qu'avant la fin du mois de mars 2020, il prenne le solde des congés payés acquis en 2018, il a été placé en arrêt de travail le 5 mars 2020 et n'a pas repris son activité ; que l'employeur a estimé que ces 13 jours de congés avaient été perdus à

l'issue de la période de 15 mois suivant la fin de la période de référence, soit le 31 mars 2020 ; qu'en retenant, pour dire que ces 13 jours de congés acquis par M. [R] au cours de l'année 2018 devaient lui être restitués, que si la période de report de 15 mois prévue par le statut était d'une durée substantiellement supérieure à celle de la période de référence, il fallait encore que le salarié ait eu la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé et que tel n'était pas le cas dès lors que la prise effective des 13 jours avait été rendue impossible en raison d'un nouvel arrêt de travail qui avait perduré à compter du 5 mars 2020 et jusqu'à la fin du délai de 15 mois, la cour d'appel a violé l'article 2.6 du chapitre 10 du statut des relations collectives entre SNCF, SNCF Réseau, SNCF Mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels (GRH00001).

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

- Les congés payés, acquis pendant une période d'arrêt maladie et reportés pendant quinze mois, que le salarié, qui a repris le travail, n'a pu exercer dans le délai de report en raison d'un nouvel arrêt maladie peuvent-ils s'éteindre au terme de ce délai ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Conditions de report des droits à congés payés acquis pendant les périodes de congé maladie.

4.1.1. - Droit de l'Union

Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail :

*« 1. Les Etats 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 la relation de travail. »*

L'article 31, § 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne énonce :

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire , ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

Dans l'arrêt du 20 janvier 2009, (Schultz-Hoff, C-350/06 et Stinger, C - 520/06), la CJUE avait déjà jugé qu'un salarié en congé maladie pendant tout ou partie de la période de référence ne pouvait pas perdre son droit à congé lorsqu'il se trouvait encore en situation de maladie à la fin de la période de référence ou de report :

« Au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06

que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé ».

Dans cet arrêt, la CJUE a considéré :

« 46. Une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres.

43 Il en découle 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 ou d'une période de report, à condition, toutefois, que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que la directive lui confère.

44 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal dans l'affaire C-350/06 en ce qui concerne l'année 2005, 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.

45 Admettre que, dans les circonstances spécifiques d'incapacité de travail décrites au point précédent, les dispositions nationales pertinentes, et notamment celles fixant la période de report, puissent prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, sans que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère, signifierait que lesdites dispositions porteraient atteinte au droit social directement conféré par l'article 7 de ladite directive à chaque travailleur. »

Par la suite, dans d'autres affaires, La CJUE a examiné plus spécifiquement la question de l'accumulation des droits à congé payé pendant un arrêt maladie prolongé sur une longue période et sur la possibilité d'une perte de ces droits à congé lorsqu'il ne répondent plus à leur double finalité.

Dans un arrêt du 22 novembre 2011 (KHS Schulte ; C-214/10), 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 ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de

laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. »

A cette fin, la CJUE a relevé :

« S'il ressort, certes, de la jurisprudence susmentionnée qu'une disposition nationale fixant une période de report ne peut pas prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé sans que ce dernier 'ait eu effectivement la possibilité d'exercer ce droit, une telle conclusion doit cependant être nuancée dans des circonstances spécifiques telles que celles de l'affaire au principal.

29 En effet, à défaut, un travailleur, tel que le requérant au principal, en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail.

30 Or, un droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

31 En effet, il y a lieu de rappeler que le droit au congé annuel, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 25).

32 À cet égard, la Cour a, certes, souligné que, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (arrêts du 6 avril 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 30, ainsi que *Schultz-Hoff e.a.*, précité, point 30).

33 Néanmoins, force est de constater que le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité, énoncés au point 31 du présent arrêt, que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

34 Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période. »

En revanche, dans une hypothèse où la période de référence était également de douze mois, une période de report de neuf mois, qui n'est pas substantiellement supérieure à la période de référence, n'a pas été jugée compatible avec les exigences de la directive 2003/88 (CJUE, 3 mai 2012, Neidel, C-337/10).

La solution a été confirmée dans un arrêt rendu sur renvoi préjudiciel du conseil de prud'hommes d'Agen. Ainsi, la CJUE a dit pour droit (CJUE, 9 novembre 2023, Kéolis, C- 271/22, à C-271/24) :

« 1) *L'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et 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, doivent être interprétés en ce sens qu'un travailleur peut se prévaloir du droit au congé annuel payé, consacré par la première de ces dispositions et concrétisé par la seconde, à l'égard de son employeur, la circonstance que celui-ci est une entreprise privée, titulaire d'une délégation de service public, étant dépourvue de pertinence à cet égard.*

2) *L'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives. »*

Cet arrêt a confirmé que la fixation d'un délai de report au terme duquel les droits à congés payés acquis pendant une période d'arrêt maladie étaient perdus, relevaient exclusivement des Etats membres.

La CJUE a cependant encadré les conditions dans lesquelles les droits à congé pourraient ainsi s'éteindre.

La CJUE encadre tout d'abord les conditions dans lesquelles des restrictions ou des dérogations peuvent être apportées au principe selon lequel le congé payé ne peut pas s'éteindre autrement que par son exercice ou par le paiement d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail :

« 71. *En troisième lieu, il y a lieu de rappeler que, dans des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs*

périodes de référence consécutives (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 55 et jurisprudence citée).

72 Toutefois, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 49 de ses conclusions, des circonstances telles que celles en cause au principal dans les présentes affaires ne sauraient justifier une dérogation au principe posé par l'article 7 de la directive 2003/88, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

73 En effet, d'une part, conformément à la jurisprudence rappelée au point 55 du présent arrêt, **le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive.**

74 **Ainsi, toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger** (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 58 et jurisprudence citée).

75 Or, dans des circonstances telles que celles en cause au principal dans les présentes affaires, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et, partant, ne serait pas, a priori, de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.

76 D'autre part, ainsi qu'il a été relevé au point 68 du présent arrêt, dans de telles circonstances également, c'est en raison des actes de l'employeur lui-même, celui-ci ayant procédé au licenciement illégal du travailleur concerné, que, pendant la période comprise entre la date de ce licenciement et la date de la réintégration dudit travailleur dans son emploi, ce dernier n'a été en mesure ni de travailler ni, par voie de conséquence, d'exercer son droit au congé annuel. » (CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasalsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA, C- 782/18 et C-37/19, points 72 à 78).

En l'absence de circonstances spécifiques justifiant une dérogation au droit au congé annuel en conformité avec sa finalité, aucune restriction ne peut être admise :

« 58. Premièrement, il ressort de la jurisprudence constante de la Cour que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (voir arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, point 29). Ainsi, **toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger** (voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 40 et jurisprudence citée).

59 Or, dans des circonstances telles que celles en cause dans l'affaire au principal, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et,

partant, n'apparaît pas de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.

60 **En effet, il y a lieu de relever que l'appréciation du droit au congé annuel payé d'un travailleur tel que M. King n'est pas liée à une situation où son employeur a été confronté à des périodes d'absence de ce dernier qui, à l'instar d'un congé de maladie de longue durée, auraient entraîné des difficultés en ce qui concerne l'organisation du travail. Au contraire, cet employeur a pu tirer profit, jusqu'au départ à la retraite de son travailleur, du fait que ce dernier n'interrompait pas ses périodes d'activité professionnelle à son service pour prendre des congés annuels payés.**

61 **Deuxièmement, la circonstance que Sash WW aurait considéré, par erreur, que M. King n'avait pas droit aux congés annuels payés, à supposer même qu'elle soit avérée, est sans pertinence. En effet, il incombe à l'employeur de rechercher toute information relative à ses obligations en la matière.**

62 **Dans ce contexte, ainsi qu'il ressort du point 34 du présent arrêt, la constitution même du droit au congé annuel payé ne peut être subordonnée à quelque condition que ce soit, ledit droit étant conféré directement au travailleur par la directive 2003/88. Ainsi, en ce qui concerne l'affaire au principal, la question de savoir si, au fil des années, M. King a introduit des demandes de congé annuel payé ou non est dépourvue de pertinence (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 27 et 28).**

63 **Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.** » (CJUE, 20 novembre 2017, King, C-214/16).

La CJUE souligne en outre :

« 63 Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.

64 **Troisièmement, dans de telles circonstances, en l'absence de toute disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle, prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union (voir, en ce sens, les arrêts du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 et du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), le régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail, prévu par ladite directive 2003/88, ne saurait recevoir d'interprétation restrictive. En effet, admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de ladite directive visant le respect de la santé du travailleur.** » (CJUE, 20 novembre 2017, King, C-214/16)

Par ailleurs, La CJUE juge que « *la perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites, rappelées au point 33 du présent arrêt, s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit* (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 40 ; CJUE 22 septembre 2022, Fraport, C-518/20 et St Vincenz-Krankenhaus GmbH, C-727/20, point 39). »

Et la CJUE de préciser le contenu de l'obligation qui pèse sur l'employeur pour mettre le salarié en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé :

« 44. *S'il convient de préciser, en réponse à l'interrogation que comporte à cet égard la première question, que le respect de l'obligation découlant, pour l'employeur, de l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 43), il n'en demeure pas moins que ledit employeur doit, en revanche, veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer un tel droit* (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).

45 À cet effet, et ainsi que M. l'avocat général l'a également relevé aux points 41 à 43 de ses conclusions, ***l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée.***

46 En outre, ***la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur*** (voir, par analogie, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 68). À défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88.

47 En revanche, si ledit employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaîtrait que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la

relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris. » (CJUE 6 novembre 2018, Max Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C 684/16, points)

La question de l'exécution par l'employeur de son obligation de mise en oeuvre effective du droit au congé est déterminante. En effet, déjà, dans l'arrêt Schultz-Hoff, la CJUE a retenu que si une réglementation nationale peut prévoir des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, c'est à la condition toutefois que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (CJUE 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 43). Cette condition nécessaire quant à l'obligation pour l'employeur de mettre le salarié en mesure d'exercer effectivement son droit à congé payé a été consacré par la CJUE dans un arrêt du 6 novembre 2018 où elle a dit pour droit :

L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union. » (CJUE, 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16).

Dans l'arrêt du 22 septembre 2022, (Fraport, C-518/20 et St Vincenz-Krankenhaus GmbH), elle a rappelé que selon la formule utilisée dans l'arrêt KHS, cette restriction au droit au congé annuel était limitée à des « circonstances spécifiques » :

« Partant, dans des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives (arrêts

du 22 novembre 2011, KHS, C 214/10, EU:C:2011:761, points 29 et 30, ainsi que du 29 novembre 2017, King, C 214/16, EU:C:2017:914, point 55).

37 *Il convient, par conséquent, d'examiner, sous réserve des vérifications qui incombent à la juridiction de renvoi, si des circonstances telles que celles en cause dans les litiges au principal sont « spécifiques », au sens de la jurisprudence citée au point précédent, de sorte qu'elles justifieraient une dérogation au droit consacré à l'article 7 de la directive 2003/88 ainsi qu'à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, qui a été interprété par la Cour en ce sens que ce droit ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été mis en mesure de prendre ses congés. »*

La CJUE a ensuite relevé que la situation de travailleurs revendiquant des droits à congé acquis pendant une période de travail au cours de laquelle ils avaient pour partie travaillé et pour partie été en situation d'arrêt maladie, n'était pas la même de celle examinée dans l'arrêt KHS, où les congés payés revendiqués étaient ceux acquis pendant une longue période d'arrêt maladie. La solution a, en conséquence, été différente, apportant ainsi un tempérament important à la jurisprudence KHS :

« Partant, les États membres ne peuvent déroger au droit consacré à l'article 7 de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été mis en mesure de prendre ses congés (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 54 et jurisprudence citée).

42 *Ainsi qu'il peut être déduit du point 65 des conclusions de M. l'avocat général, il incombe à la juridiction nationale de vérifier si l'employeur s'est acquitté, en temps utile, de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés annuels payés.*

43 *En outre, il importe de constater que, dans les litiges au principal, les travailleurs concernés se bornent à revendiquer les droits au congé annuel payé qui ont été acquis au titre de la période de référence durant laquelle ils ont été pour partie au travail et pour partie en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail pour cause de maladie.*

44 *Ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 52 de ses conclusions, dans des circonstances telles que celles des litiges au principal, le risque de conséquences négatives d'un cumul illimité des droits au congé annuel payé ne se présente pas. Dès lors, une protection des intérêts de l'employeur telle que celle évoquée aux points 35 et 36 du présent arrêt ne paraît pas strictement nécessaire et, partant, ne serait pas, a priori, de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.*

45 *Ainsi, si la limitation temporelle admise par la Cour dans son arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), empêche assurément les travailleurs de revendiquer la conservation de tous les droits au congé annuel payé acquis durant*

leur absence prolongée du travail au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, une telle limitation ne saurait s'appliquer au droit au congé annuel payé acquis pendant la période de référence au cours de laquelle un travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail, sans que soit examinée la question de savoir si l'employeur a, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit, car une telle situation reviendrait à vider de son contenu le droit consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et concrétisé par l'article 7 de la directive 2003/88. »

La CJUE a ensuite dit pour droit :

« 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 que :

ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle le droit au congé annuel payé d'un travailleur acquis au titre d'une période de référence au cours de laquelle ce travailleur a effectivement travaillé avant de se trouver en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail en raison d'une maladie qui perdure depuis lors peut s'éteindre, que ce soit au terme d'une période de report autorisée par le droit national ou bien ultérieurement, alors que l'employeur n'a pas, en temps utile, mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit. »

Dans les conclusions auxquelles la CJUE fait référence, l'avocat général, M. Jean Richard de la Tour, expose :

« 55. À cet égard, il résulte de la jurisprudence de la Cour qu'il incombe à l'employeur de veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé (31). À cet effet, la Cour a jugé que « l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée » (32).

56. En outre, la Cour a jugé que « la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur [...] À défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 » (33).

57. *Il découle, selon moi, de cette jurisprudence de la Cour que, lorsqu'un travailleur en incapacité de travail de longue durée revendique le bénéfice d'un congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence durant laquelle il a été pour partie au travail et pour partie en situation d'invalidité totale ou d'incapacité de travail pour raison de maladie, la juridiction nationale saisie doit vérifier si l'employeur s'est acquitté de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés avant la survenance de cette invalidité totale ou de cette incapacité de travail.*

58. *En effet, dans une telle situation, le travailleur concerné a effectivement travaillé pendant une partie de la période de référence et a acquis un droit au congé annuel payé dont une partie n'avait pas encore été utilisée lors de la survenance de son incapacité de travail. Or, il ne saurait être exclu qu'un tel droit aurait pu être épuisé ou, à tout le moins, utilisé dans une large mesure avant que survienne cette incapacité de travail si son employeur l'avait mis en temps utile en mesure d'exercer ce droit.*

59. *Il pourrait, certes, être considéré que, lorsqu'une invalidité totale ou une incapacité de travail en raison d'une maladie est survenue au cours d'une période de référence, les raisons de l'absence d'une prise de congés annuels payés par le travailleur sont potentiellement de deux ordres. D'une part, ce travailleur n'a pas pu épuiser ses congés parce qu'il est tombé malade. D'autre part, il n'a pas pu prendre ses congés parce que l'employeur ne l'a pas mis en mesure de le faire.*

60. *Cela étant, dans ce type de situation, je suis d'avis que l'employeur ne devrait pas pouvoir s'exonérer du respect de ses propres obligations en soutenant que c'est uniquement en raison d'un événement imprévisible, tel que la maladie du travailleur, que ce dernier n'a pas pu épuiser son droit au congé. À mes yeux, devrait prévaloir l'idée selon laquelle si ce travailleur avait été mis en mesure par son employeur de prendre ses congés, il n'aurait vraisemblablement plus à revendiquer le bénéfice de ces derniers plusieurs années après.*

61. *Dès lors, j'estime, pour reprendre les termes utilisés par la Cour, que « l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences » (34). Selon moi, admettre que, en raison de la survenance d'une invalidité totale ou d'une incapacité de travail pour raison de maladie, l'employeur a été libéré de son obligation de mettre le travailleur en mesure de prendre ses congés jusqu'à la date à partir de laquelle ce travailleur ne peut plus accomplir son travail, aboutirait à créer un déséquilibre au profit de cet employeur et au détriment du travailleur, lequel doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail (35). En effet, l'employeur se verrait alors reconnaître une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant que la survenance d'une invalidité totale ou d'une incapacité de travail en raison d'une maladie constitue un événement imprévisible (36). En reprenant, là encore, les termes utilisés par la Cour, « admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de [la directive 2003/88] visant le respect de la santé du travailleur » (37).*

62. *Il s'ensuit, à mon avis, que, à l'instar de ce qui vaudrait, en application de la jurisprudence issue de l'arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der*

Wissenschaften, concernant une période de référence au cours de laquelle un travailleur a effectivement travaillé sans qu'une incapacité de travail ou une invalidité totale soit intervenue (38), un travailleur qui a travaillé durant une partie d'une période de référence avant que survienne une incapacité de travail ou une invalidité totale ne perd pas, à l'expiration d'une période de report autorisée par le droit national, le droit au congé annuel payé qu'il a acquis au titre de cette période de référence lorsque son employeur ne l'a pas mis en mesure d'exercer ce droit. Par conséquent, dans de telles circonstances, j'estime que le droit ainsi acquis par le travailleur doit être reporté après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture de la relation de travail, donner lieu à une indemnité financière au titre des congés non pris.

63. *La circonstance qu'il y ait un décalage temporel entre la constitution du droit au congé annuel payé lors de la période de référence au cours de laquelle est survenue une incapacité de travail ou une invalidité totale et le bénéfice de ce droit ne constitue pas, selon moi, un obstacle à une application stricte de la jurisprudence issue de l'arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. Encore une fois, c'est à l'employeur d'assumer les conséquences du constat selon lequel il ne s'est pas acquitté en temps utile de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés. J'ajoute, à ce propos, que la Cour a déjà admis que, « si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure » (39).*

64. *Si ma position se distingue ainsi de celle que soutient la Commission, laquelle défend, en substance, une application stricte de l'arrêt KHS dans des circonstances telles que celles en cause dans les litiges au principal, je reconnais cependant, que, comme l'indique cette institution dans ses observations, ce n'est que si l'employeur a effectivement eu la possibilité de mettre le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé qu'il peut lui être opposé son obligation. Ce n'est que dans une telle situation qu'un manquement de l'employeur pourrait entraîner des conséquences juridiques négatives pour lui.*

65. *À cet égard, je considère qu'il appartient au juge national d'apprécier, dans chaque cas, si, en fonction du moment auquel une incapacité de travail ou une invalidité totale est survenue au cours de la période de référence en cause, l'employeur a effectivement eu le temps de s'acquitter de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés.*

66. *Dans cette appréciation, doit être pris en compte le fait que lorsqu'une invalidité totale ou une incapacité de travail en raison d'une maladie est survenue à la fin de la période de référence en cause, comme c'est le cas dans les deux affaires sous examen, il est permis de supposer que l'employeur a disposé du temps nécessaire pour s'acquitter de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés. »*

En l'état la jurisprudence de la CJUE pourrait être synthétisée ainsi :

- Le droit au congé payé annuel est un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en oeuvre ne peut être effectuée que dans les

limites expressément énoncées par la directive (CJUE 6 novembre 2018, Max Plank Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C- 684/16, point 19).

- Un salarié en congé maladie pendant tout ou partie de la période de référence ne peut pas perdre son droit à congé lorsqu'il se trouve encore en situation de maladie à la fin de la période de référence ou de report (CJUE, 20 janvier 2009, (Schultz-Hoff, C-350/06 et Stinger, C- 520/06).

- le droit au congé ne pouvant être interprété de façon restrictive, les conditions dans lesquelles le droit au congé pourrait s'éteindre doivent également s'entendre de façon restrictive (CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasalsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA, C- 782/18 et C-37/19, points 72 à 78).

- Une perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites s'imposant impérativement aux Etats membres (CJUE, 6 novembre 2018, Max Plank Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, point 40 ; CJUE 22 septembre 2022, Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide et St Vincenz-Krankenhaus GmbH, C-6 518/20 et C-727/20), point 39).

- Des circonstances spécifiques peuvent justifier, afin d'éviter les conséquences négatives d'un cumul illimité des droits au congé annuel payé acquis durant une période d'absence pour cause de maladie longue durée qu'il soit dérogé à la règle selon laquelle des droits au congé annuel ne peuvent pas s'éteindre (CJUE, 29 novembre 2017, King, C-214/16).

- Au titre de ces circonstances spécifiques, L'article 7 de la directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, points 29 et 30 ; CJUE 29 novembre 2017, King, C-214/16, point 55)

- La durée de report doit être substantiellement supérieure à la période de référence. Dès lors, pour une période de référence d'un an, un délai de report de quinze mois est compatible avec le droit de l'Union (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10 ; CJUE, 9 novembre 2023, Kéolis, C- 271/22, à C-271/24), alors qu'un délai de neuf mois est insuffisant et donc incompatible (CJUE, 3 mai 2012, Neidel, C-337/10).

- Il n'est pas possible de constater l'extinction de droits à congé, même après report, si l'employeur ne justifie pas avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer ses droits à congés (CJUE, 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, point 43).

- Toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (CJUE, 29 novembre 2017, King, C-214/16, point 39).

- Il incombe au juge national de vérifier si l'employeur s'est acquitté, en temps utile, de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés annuels payés (CJUE, 22 septembre 2022, Fraport , C- 518/20, point 42).

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que l'obligation pour l'employeur de justifier qu'il a effectivement mis le salarié en mesure d'exercer ses congés payés constitue la pierre angulaire du dispositif issu de la directive 2003/88. Ce n'est que lorsque l'employeur est dans l'impossibilité matérielle d'exécuter cette obligation en raison de l'arrêt maladie sur plusieurs période de référence du salarié, que la CJUE admet l'existence de circonstances spécifiques justifiant malgré tout l'extinction des droits à congé sans qu'il soit vérifié l'exécution de cette obligation d'information et d'incitation qui pèse sur l'employeur.

4.1.2. - Jurisprudence du juge judiciaire

La chambre sociale a tiré les conséquences des arrêts de la CJUE et a modifié sa jurisprudence pour retenir qu'en cas d'impossibilité de prendre les congés payés en raison d'un arrêt maladie, ceux-ci doivent être reportés :

*« Mais attendu qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés 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** ; qu'ayant constaté que la salariée n'avait pu prendre son congé en raison de son arrêt prolongé pour maladie, le conseil de prud'hommes a légalement justifié sa décision ; »* (Soc., 24 février 2009, pourvoi n° 07-44.488, Bull. 2009, V, n° 49).

*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).

En cas de report des congés payés et de nouvel arrêt maladie empêchant une nouvelle fois l'exercice des congés payés, ceux-ci sont à nouveau reportés :

« 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 ;** » (Soc., 16 février 2012, pourvoi n° 10-21.300, Bull. 2012, V, n° 75).*

Notons que cet arrêt du 16 février 2012 a été rendu alors que la question d'une éventuelle perte des droits à congés au terme d'un délai de report n'était pas invoquée, d'autant que notre droit interne n'avait pas encore intégré cette problématique.

Notre chambre a retenu qu'en l'absence de dispositions en droit interne limitant le cumul de droit à congés payés acquis pendant un arrêt maladie, le moyen tendant à appliquer une telle limite ne pouvait pas être accueilli :

« Attendu, ensuite, que si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée, l'article L. 3141-5, 5°, du code du travail a pour objet de limiter à un an la période pendant laquelle un salarié en arrêt de maladie pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle peut acquérir des droits à congés payés et non d'organiser la perte de droits acquis qui n'auraient pas été exercés au terme d'un délai de report ; » (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-20.111, Bull. 2016, V, n° 138).

« 13. 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 annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à une maladie, à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.

14. Si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence, la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir une telle limitation.

15. La cour d'appel, qui a retenu que le paragraphe XIV du règlement intérieur type ne pouvait avoir pour effet de priver le salarié de tout droit à report, a fait l'exacte application de la finalité assignée aux congés payés par la directive 2003/88/CE.

16. Le moyen n'est donc pas fondé. » (Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 20-16.010, publié)

« Mais 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, 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 ; que, sauf dispositions contraires, la même règle de preuve s'applique aux congés d'origine légale ou conventionnelle, s'ajoutant aux quatre semaines garanties par le droit de l'Union ; Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur ne produisait aucun élément permettant d'établir qu'il avait mis le salarié en mesure de prendre l'ensemble des jours de congés acquis en 2011-2012, en sorte que ceux-ci étaient reportés sur l'exercice suivant, et que l'intéressé avait été empêché, en raison de son placement en congé maladie à compter du 27 janvier 2014, d'exercer les droits à congés reportés ou acquis au titre de l'exercice 2012-2013, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision ; » (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-18.898, Bull. 2017, V, n° 159)

Dans un arrêt du 9 novembre 2023 (Kéolis, C- 271/22 à C- 275/22), rendu sur renvoi du conseil de prud'hommes d'Agen, a dit pour droit que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale et /ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limitation temporelle expresse au report de droits à congés annuels acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie, permet de faire droit à des demandes de congé annuel introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives.

L'avocate générale, Mme Tamara Capeta, avait relevé dans ses conclusions que la directive n'imposait pas aux Etats membres de prendre des dispositions prévoyant la perte au terme d'un délai de report des congés payés non exercés en raison d'un arrêt maladie :

*« il ne ressort pas du libellé de la directive sur le temps de travail que le législateur de l'Union a entendu réglementer les périodes de report. La Cour l'a récemment confirmé dans l'arrêt du 22 septembre 2022, L B (prescription du droit au congé annuel). Etant donné que la politique sociale est un domaine de compétence partagée et en l'absence d'une législation de l'Union relative à la question de l'existence de périodes de report limitées, le pouvoir d'introduire ou non de telles périodes de report reste entre les mains des Etats membres » (points 39 et 40). « Lorsqu'un Etat membre décide de limiter les périodes de report, la directive sur le temps de travail exige seulement que la limite choisie n'affecte pas l'existence même du droit au congé annuel payé, tel qu'il découle de la Charte et est exprimé dans cette directive. **La compétence de la Cour se limite à la vérification de la conformité du délai avec le droit de l'Union. En conséquence, la Cour ne saurait décider quelle est la limite temporelle appropriée. Le fait que la législation nationale ne limite pas la période de report des congés annuels payés non pris ne contredit en rien la directive sur le temps de travail, puisque cette directive n'impose pas de le faire** (points 44 et 45).*

De telles règles ont été adoptées par le législateur à l'occasion de la loi du 22 avril 2024 assurant la mise en conformité du droit des congés payés prévus par le code du travail avec le droit de l'Union. Ainsi, l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 a modifié le code du travail et organisé les conditions dans lesquelles sont reportés les congés qu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre pour cause de maladie ou d'accident :

« Art. L. 3141-19-1.-Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

Art. L. 3141-19-2.-Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

Art. L. 3141-19-3.-Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

« 1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

« 2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. » ;

5° A l'article L. 3141-20, après le mot : « fractionnement », sont insérés les mots : « et de report » ;

Dans son avis du 13 mars 2024, le Conseil d'Etat avait énoncé :

« 44. Le Conseil d'Etat estime qu'il résulte du cadre jurisprudentiel rappelé aux points 37 et 38 que, s'agissant de droits à congé acquis antérieurement à la suspension du contrat de travail pour maladie et dont la période d'exécution expire à un moment où le salarié est encore en arrêt de maladie, le début de la période de report doit être postérieur à la date de la reprise du travail, ainsi qu'à celle à laquelle l'employeur aura, après son retour, informé le salarié des droits à congés dont il dispose et du délai dans lequel ces congés doivent être pris.

45. S'agissant des droits à congé acquis au cours d'une période d'absence en raison d'une maladie, il considère que la période de report peut, en application de l'exception jurisprudentielle rappelée au point 39 et par dérogation à la règle indiquée au point précédent, débiter à la fin de la période d'acquisition des droits, si le salarié n'est pas encore revenu dans l'entreprise. La durée prévue par le Gouvernement (quinze mois) étant substantiellement supérieure à la période de référence, son expiration éteindrait ainsi les droits acquis et non utilisés. Le Conseil d'Etat estime en effet que la jurisprudence précitée admet en particulier que cette extinction ait lieu même si

l'employeur n'a, en raison de la suspension du contrat de travail, jamais pu fournir d'information sur les droits à congés qui étaient acquis.

46. Il considère toutefois qu'il en va autrement si l'employeur est en mesure de fournir cette information avant que les droits n'arrivent à extinction, c'est-à-dire si le salarié revient dans l'entreprise, certes postérieurement à la fin de la période de référence, mais avant l'expiration de la période de report de quinze mois. Dans ce cas, le point de départ de la fraction restante de cette période de report devrait être la date à laquelle l'employeur a délivré l'information qui lui incombe. »

Le législateur a donc mis à la charge de l'employeur une obligation d'information sur la date avant laquelle les droits à congé payé reportés en raison de l'arrêt maladie doivent être exercés.

S'agissant des conditions dans lesquelles le droit à congé payé peut s'éteindre en raison de la prescription, notre chambre a jugé, en application de la jurisprudence de la CJUE, que cette extinction ne pouvait être mise oeuvre qu'à la condition que l'employeur ait satisfait à son obligation avoir accompli les diligences qui lui incombent légalement afin d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé :

« 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 incombent 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)

4.1.3. - Jurisprudence du juge administratif

S'agissant de la situation des fonctionnaires, le Conseil d'Etat a, dans un avis du 26 avril 2017 (n° 406009), énoncé :

« 1. Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail : « 1. Les Etats 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 ». Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, ces dispositions font obstacle à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période parce qu'il était placé en congé de maladie pendant tout ou partie de cette période s'éteigne à l'expiration de celle-ci. Le droit au report des congés annuels non exercés pour ce motif n'est toutefois pas illimité dans le temps. Si, selon la Cour, la durée de la période de report doit dépasser substantiellement celle de la période au cours de laquelle le droit peut être exercé, pour permettre à l'agent d'exercer effectivement son droit à congé sans perturber le fonctionnement du service, la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de bénéficier d'un temps de repos ainsi que d'un temps de détente et de loisirs, s'oppose à ce qu'un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, puisse avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

2. Aux termes de l'article 1er du décret du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat visé ci-dessus : « Tout fonctionnaire de l'Etat en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service ». Aux termes de l'article 5 du même décret : « Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service./ Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ». Ces dispositions réglementaires, qui ne prévoient le report des congés non pris au cours d'une année de service qu'à titre exceptionnel, sans réserver le cas des agents qui ont été dans l'impossibilité de prendre leurs congés annuels en raison d'un congé de maladie, sont, dans cette mesure, incompatibles avec les dispositions de l'article 7 de la directive citée au point 1 et, par suite, illégales.

3. En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires fixant ainsi une période de report des congés payés qu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé maladie, dans l'impossibilité de prendre au cours d'une année civile donnée, le juge peut en principe considérer, afin d'assurer le respect des dispositions de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, que ces congés peuvent être pris au cours d'une période de quinze mois après le terme de cette année. La Cour de justice de l'Union européenne a en effet jugé, dans son arrêt C-214/10 du 22 novembre 2011, qu'une telle durée de quinze mois, substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé, est compatible avec les dispositions de l'article 7 de la directive. Toutefois ce droit au report s'exerce, en

l'absence de dispositions, sur ce point également, dans le droit national, dans la limite de quatre semaines prévue par cet article 7. »

4.2. - Règles applicables au sein de la SNCF

Ainsi que le relève Mme Salque « Au sein de la SNCF , coexistent d'une part, le Statut qui regroupe l'ensemble des garanties individuelles et collectives portant sur le contrat de travail les salaires, les congés, les droits syndicaux, etc. C'est le RH0001 applicable aux agents du cadre permanent (communément appelés " cheminots " et, d'autre part, les salariés ayant un contrat de travail relevant du droit privé, appelés " contractuels". Le RH0077 regroupe les règles relatives à l'organisation et au temps de travail qui sont applicables à tous les salariés de la SNCF , qu'ils soient au statut ou contractuels. » (Juris classeur Transports, Fasc. 615-10 : TRANSPORT FERROVIAIRE INTERNE. – Évolution du groupe SNCF. – De la Loti au nouveau pacte ferroviaire",)

En matière de congés payés, des règles particulières sont fixées par la « GRH 00001 ».

L'article 1.1 « congé annuel », de l'article 1 « congés réglementaires avec solde des agents du cadre permanent » du titre 1 « congés réglementaires avec solde » du chapitre 10 « congés », du statut des relations collectives entre SNCF, SNCF réseau, SNCF mobilités constituant le groupe public ferroviaire et leurs personnels, dit GRH 00001, énonce :

« Tout agent commissionné et à temps complet a droit chaque année, du 1^{er} janvier au 31 décembre (période de référence), à un congé réglementaire avec solde de 28 jours ouvrés dont 2 jours de fractionnement.

Ces jours de fractionnement sont automatiquement acquis quelle que soit la date de prise des congés.

Les congés sont décomptés sur les jours étant prévus travaillés (jours ouvrés) quelle que soit la répartition de la durée du travail à l'intérieur de la semaine.

Le droit à congé des agents à temps partiel est défini selon les modalités d'accord collectif en vigueur ».

Article 5 « influence des absences sur les congés réglementaires »

Le congé à attribuer pour chaque année ne subit aucune réduction si le total des absences est inférieur à 30 jours. Si le total des absences est égal ou supérieur à 30 jours, le nombre de jours de congé auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de 2 jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence.

Cette règle s'applique pour l'un des motifs ci-après :

- absence sans solde quelle qu'en soit la nature ;*
- suspension ;*
- absences dues au fait que l'agent n'avait pas encore ou n'avait plus la qualité d'agent du cadre permanent ;*
- accomplissement du service national ;*

- absence pour raison de santé : pour ce motif, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés par période de référence. Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail (y compris accident de trajet) ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une année à compter du début de chaque événement. Au-delà, les comptes subissent m'abattement prévu au présent article. »

Dans le cadre de l'examen des litiges individuels opposant la SNCF à un de ses agents, le juge judiciaire vérifie la bonne application des règles statutaires, de nature réglementaire :

Mais attendu que les retenues pour déficits de caisse ayant été effectuées par la SNCF en application de son règlement et de son statut, le conseil de prud'hommes, qui a débouté les salariés de leurs demandes en remboursement, n'a fait qu'appliquer des dispositions réglementaires dont la légalité ne pouvait pas être discutée devant une juridiction de l'ordre judiciaire ; (Soc., 7 mai 1987, pourvoi n° 83-45.871, Bulletin 1987 V N° 267)

Attendu, ensuite, que la légalité du règlement PS2, qui fait partie de ce statut, n'ayant pas été mise en cause devant la juridiction compétente, le conseil de prud'hommes en a justement fait application ; (Soc., 15 février 1995, pourvoi n° 91-44.240)

Par arrêt du 18 novembre 2020 (n° 430113), le Conseil d'Etat a rejeté la requête, présentée par la Fédération des syndicats des travailleurs du rail solidaires, unitaires, démocratiques (SUD-rail), en annulation pour excès de pouvoir de la décision GRH 00001 du 1^{er} janvier 2019, notamment en tant qu'elle définit à l'article 5 de son chapitre 10 les règles relatives à l'incidence des absences sur les congés réglementaires des agents. Le moyen critiquait la réduction du nombre de jours de congés payés en raison de la durée de l'absence et ne portait pas sur les règles de report des congés acquis mais non exercés en raison de l'arrêt maladie :

« 7. Il résulte de ce qui précède qu'en prévoyant qu'en cas d'absence sans solde, de suspension, d'absences dues au fait que l'agent n'avait pas encore ou n'avait plus la qualité d'agent du cadre permanent ou d'accomplissement du service national, les droits à congés sont diminués de deux jours à partir du trentième jour d'absence et d'un jour par période supplémentaire de quinze jours d'absence, sans que soit garanti à l'agent pour ces motifs d'absence le minimum de vingt jours de congé annuel prévu par l'article 7 de la directive 2003/88/CE, les dispositions critiquées, qui déterminent les droits à congés acquis en fonction des périodes de travail effectif accomplies, ne méconnaissent pas les dispositions de l'article 7 de la directive 2003/88/CE.

8. En troisième lieu, d'une part, les dispositions litigieuses ne prévoient de réduction du nombre de jours de congé annuel qu'à compter du trentième jour d'absence et, d'autre part, la durée du congé annuel proportionnel ne pouvant être inférieure à vingt jours ouvrés par période de référence ouvrés par période de référence en raison d'absences pour raison de santé, cette réduction ne trouve plus à s'appliquer au-delà d'un total de quatre mois d'absence pour ce motif. La réduction du nombre de jours de congé annuel s'appliquant à l'ensemble des agents, quelle que soit la durée totale de leurs absences

pour raisons de santé, pendant quatre-vingt-dix jours d'absence à compter du trentième, elle ne saurait être regardée, du fait qu'elle cesse de s'appliquer au-delà, ni comme portant atteinte au principe d'égalité ni comme présentant un caractère discriminatoire à l'égard des agents absents au total moins de quatre mois. »

Au sein de la SNCF, les périodes d'acquisition et de prise sont manifestement les mêmes, ce qui explique les dispositions de la GRH prévoyant la réduction des droits à congé en cas d'absence, ce qui n'est pas nécessaire dans un système où la période d'acquisition précède la période de prise, comme c'est le cas dans le code du travail.

Contrairement à ce qu'a prévu la loi du 22 avril 2024, la GRH 0001 ne formalise aucune obligation d'information pesant sur l'employeur quant aux conditions d'exercice des congés payés reportés en raison d'un arrêt maladie.

4.3. - Situation de l'espèce

A la suite d'un accident de travail survenu le 2 mai 2017, le salarié a été placé en arrêt de travail du 3 mai 2017 au 3 mars 2019, puis, à nouveau à compter du 5 mars 2020. Si la cour d'appel indique que l'arrêt de travail « semble » se prolonger jusqu'au jour de l'arrêt, aucune constatation n'est intervenue sur ce point. Néanmoins, dans ses conclusions (P. 9), le salarié indique qu'il se trouve « encore en arrêt maladie ». Le mémoire ampliatif souligne que l'arrêt de travail ayant perduré une limite temporelle doit bien être mise en place conformément à la jurisprudence de la CJUE. Il faut toutefois relever qu'aucune constatation de fait n'est intervenue sur ce point précis et que la question posée porte sur la perte ou le report des droits au congés au terme du délai de quinze mois. En revanche, en cas de report, la question de savoir si les droits reportés sont soumis à un nouveau délai de quinze mois avec perte éventuelle à son terme, pourrait être posée.

Le salarié a acquis 26 jours de congés payés en 2017, 20 jours en 2018 et 24 jours en 2019. Les jours en litige sont ceux acquis pour l'année 2018. La cour d'appel a constaté que 7 jours avaient été posés et pris, de sorte qu'il en restait 13 à prendre avant le terme du délai de report, le 31 mars 2020.

Les 13 jours en litige ont été posés pour la période du 13 au 31 mars 2020. Ils n'ont pas pu être pris en raison d'un arrêt de travail à compter du 3 mars 2020.

La cour d'appel a relevé que le salarié avait eu la possibilité de prendre les congés payés acquis en 2018 durant l'année 2019. Elle a retenu que le salarié avait été privé de la possibilité d'en bénéficier effectivement en raison de l'arrêt de travail survenu le 3 mars 2020.

Dans ses conclusions, l'employeur soutenait :

- qu'en 2019, le salarié avait posé 44 jours de congé payés et déposé 6 jours sur son compte épargne-temps, de sorte que les congés acquis en 2017 et 2019 avaient été soldés ;
- qu'en 2020, le salarié avait posé 7 jours acquis en 2018, de sorte que lors de son arrêt de travail du 5 mars 2020, il lui restait 13 jours.

La situation diffère quelque peu :

- des arrêts Schultz-Hoff et Fraport, d'une part, en ce sens que les congés litigieux ont été intégralement, et non partiellement comme dans ces deux affaires jugées par la CJUE, acquis pendant l'arrêt de travail pour cause d'accident de travail, et, d'autre part, que le salarié, qui repris le travail entre le 3 mars 2019 et le 5 mars 2020, avait la possibilité de les prendre avant l'expiration du délai de report de quinze mois.
- de l'arrêt KHS, puisque le délai de report des congés payés s'étend pendant une période de travail et non pendant une période d'arrêt maladie pendant laquelle le salarié ne peut pas les exercer et l'employeur est dans l'impossibilité de mettre le salarié en mesure de le faire.

Notons que dans ses conclusions, l'employeur ne précise pas avoir rempli son obligation d'information et d'incitation afin de mettre le salarié en mesure de prendre ses congés payés. Il explique simplement comment les jours pris ont été décomptés et que les jours en litige, placés sur un compteur distinct du fait de leur report, ont été perdus au terme du délai de report faute d'avoir été exercés en temps utile par le salarié.

De son côté, le salarié n'invoquait pas non plus les conditions dans lesquelles l'employeur avait pu remplir son obligation de mise en oeuvre des droits à congé, considérant que les congés payés étaient reportés dès lors qu'ils n'avaient pas pu être exercés effectivement au terme du délai de report par l'effet du nouvel arrêt maladie.

Les conditions dans lesquelles sont décomptés les jours de congés payés, par imputation sur ceux des années 2017 et 2019, qui ont été soldés, plutôt que ceux de l'année 2018, qui figuraient sur un compteur distinct, n'ont pas été développées par les parties. Il est possible qu'une imputation prioritaire sur les congés 2018, par rapport à ceux 2019, aurait changé les données du litige et conduit les parties à s'interroger sur les conditions de report du solde de congés 2019 dans l'hypothèse où l'employeur n'aurait pas mis le salarié en mesure de les prendre intégralement durant la période de référence.

La question posée par le moyen est donc de savoir si le délai de report des congés acquis pendant une période d'arrêt pour cause de maladie est un délai préfix, qui n'ouvre pas de nouvelle période de report, ou bien si ces congés payés peuvent être de nouveau reportés au regard des circonstances de l'espèce, en cas de nouvel arrêt maladie lorsque le salarié n'a pas pu les prendre intégralement durant la période de reprise du travail, ou lorsque l'employeur ne justifie pas avoir, en temps utile, mis le salarié en mesure d'exercer les droits à congé reportés.