



Modèle de conclusions - arrêts maladie et congés payés

Chères et Chers Camarades,

Un camarade défenseur syndical met à disposition de l'ensemble des camarades ses notes d'audience, dans une affaire qu'il a porté concernant, entre autres, une salariée qui réclamait une indemnité pour compenser ses jours de congés non pris en raison d'arrêts maladie d'origine non professionnelle. Elles pourront vous servir de modèle pour vos propres notes d'audience sur des questions similaires.

Vous trouverez également en pièces jointes les annexes citées, grâce au lien cloud <https://cloud.cgt.fr/index.php/s/ffEwg2aQ4Qwa7yF>

On vous rappelle aussi l'existence d'un Droit en liberté n° 196, envoyé le 28 septembre 2023, qui propose sur le même sujet des modèles de lettres à envoyer aux employeurs.

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral

Pièces en annexes :

- Annexe 85_Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne
- Annexe 86_Article 7 de la directive européenne 2003-88-CE
- Annexe 87_Arrêt_CJUE_24 janvier 2012
- Annexe 88_Arrêt_CJUE_6 novembre 2018
- Annexe 89_Cour_cassation, civ, Ch. soc, 13 septembre 2023, 22-17.340
- Annexe 90_CJUE, arrêt du 22 septembre 2022 points 45 et 48
- Annexe 91_pourvoi cour cass_n°22-10.529_13_09_2023

Les congés payés pendant la maladie :

En droit :

L'entrée en vigueur du Traité de LISBONNE a donné force juridique contraignante à la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

Attendu que la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne dispose sans son article 31, §2 :

« Conditions de travail justes et équitables 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. 2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

Annexe 85 : Charte des Droits Fondamentaux de l'Union Européenne.

Attendu que l'article 7 – Congé Annuel – de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 dispose :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. 2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

Annexe 86 : Article 7 de la directive européenne 2003/88/CE.

Dans son arrêt en date du 24 janvier 2012, la Cour de Justice de l'Union Européenne, Grande Chambre, a jugé que le droit national français en matière de congés-payés n'est pas conforme au droit européen. Elle a ainsi jugé que le droit à congé du salarié ne peut être conditionné à une période minimale de travail et que la période de congé ne peut être inférieur à 4 semaines, peu important que le salarié ait été absent pour maladie professionnelle ou non.

Annexe 87 : Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 24 janvier 2012.

Par ailleurs, dans son arrêt en date du 6 novembre 2018, la Cour de Justice de l'Union Européenne, Grande Chambre, a jugé qu'en cas d'impossibilité de procéder à une interprétation du droit interne conforme à la directive 2003/88/CE ou de faire une application directe de cette directive, il incombe au juge national de laisser inappliqué la disposition de droit national contraire au droit de l'union et ce en vertu de l'effet direct de l'article 31, § 2 de la Charte des Droits Fondamentaux.

Annexe 88 : Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du 6 novembre 2018, C-569/16 et C-570/16

C'est dans ces circonstances que la Cour de Cassation a, dans son arrêt en date du 13 septembre 2023, jugé que :

« [...] 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 [...] »

Annexe 89 : Cour de cassation, Chambre sociale, 13/09/2023, n°22-17.340.

Par ailleurs, si le Conseil constitutionnel a rendu le 8 février 2024 une décision déclarant conformes à la Constitution les articles du code du travail contestés, cela n'impacte en rien leur non-conformité au droit de l'Union européenne qui subsiste. En effet, le contrôle de constitutionnalité opéré par le Conseil constitutionnel, et le contrôle de conventionnalité aux conventions internationales opéré par la Cour de cassation sont deux contrôles parfaitement distincts. L'un n'a pas d'effet juridique sur l'autre.

Sur la prescription des congés payés :

En droit français les congés payés ont une nature salariale, ils sont par conséquent soumis à la prescription de 3 ans applicable aux salaires selon les dispositions de l'article L.3245-1 du Code du Travail.

Toutefois ces dispositions sont soumises à la condition que l'employeur ait mis le salarié en mesure d'exercer son droit aux congés payés. Ainsi en a jugé la Cour de Cassation en s'appuyant sur le droit européen.

Dans son arrêt en date du [22 septembre 2022](#), la Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé, s'agissant de la prescription, point 48 de l'arrêt : « Or, 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. »

Annexe 90 : Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne du [22 septembre 2022](#) – C120/21

En conséquence de quoi, la Cour de Cassation a jugé dans son arrêt en date du [23 septembre 2023](#) :

« [...] 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, arrêt du [6 novembre 2018](#), Bauer et Willmeroth, C 569/16 et 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, arrêt du [22 septembre 2022](#), LB, 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, § 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](#), pourvoi n° 11-10.929, Bull. V, n° 187 ; Soc., [21 septembre 2017](#), pourvoi 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.[...] »

Annexe 91 : Cour de Cassation, Chambre Sociale, [13/09/2022](#) – n°22-10.529

En faits :

Mme XXX a vu son contrat de travail suspendu sur prescription médicale le 1er [janvier 2019](#). Elle est toujours en arrêt de travail le 31 [mai 2023](#) lorsque la SAS Y. lui notifie son licenciement pour inaptitude. Soit 4 ans et 5 mois d'arrêt de travail.

Selon les dispositions de l'article L.3141-3 du Code du Travail, Mme XX a droit à 5 semaines de congés payés par an (30 jours ouvrables). Pour 4 ans et 5 mois, elle a donc droit à 132,5 jours ouvrables de congés payés.

Attendu que le contrat de travail est rompu, Mme XX est fondée à demander une indemnité compensatrice.

La SAS Y n'a accompli aucune diligence afin d'assurer à la salariée la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

La dernière demande de congés payés de Mme XX lui a même été refusée parce qu'arrivée « hors délai ».

Attendu que le salaire brut annuel de Mme XX s'élève à 22 139,28 euros.

L'indemnité de congés payés est égale à 1/10ème de la rémunération brute totale perçue au cours de la période de référence.

Cela fait donc 8 855,71 euros pour les 4 années pleines : $(22\ 139,28/10) \times 4 = 8\ 855,71$.

Plus 922,47 euros pour les 12,5 jours restants : $(22\ 139,28/10) \times (12,5/30) = 922,47$ euros.

Soit un total de 9 778,18 euros bruts.

En conséquence, Mme XX sollicite du Conseil qu'il condamne la SAS Y à lui verser la somme de 9 778,18 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la période du x [janvier 2019](#) au x [mai 2023](#).