

**S.A. SOCIETE NATIONALE SNCF**

C/

C.C.C le 15/02/24 à

-Me DUCHANOY

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée le 15/02/24 à:

-Me MENDEL

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE - AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE DIJON**

**CHAMBRE SOCIALE**

**ARRÊT DU 15 FEVRIER 2024**

**MINUTE N°**

**N° RG 22/00219 - N° Portalis DBVF-V-B7G-F5A7**

Décision déferée à la Cour : Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Dijon, décision attaquée en date du 15 Février 2022, enregistrée sous le n° 20/00479

**APPELANTE :**

**S.A. SOCIETE NATIONALE SNCF représentée par son Président du Conseil d'Administration M. Jean-Pierre FARANDOU**

2 place aux Etoiles

93210 SAINT DENIS

représentée par Me Loïc DUCHANOY de la SCP LDH AVOCATS, avocat au barreau de DIJON

**INTIMÉ :**

représenté par Me Cédric MENDEL de la SCP MENDEL - VOGUE ET ASSOCIES, avocat au barreau de DIJON substituée par Maître Inès PAINDAVOINE, avocat au barreau de DIJON

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue

le 10 janvier 2024 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Olivier MANSION, président de chambre chargé d'instruire l'affaire et qui a fait rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries lors du délibéré, la Cour étant alors composée de :

Olivier MANSION, président de chambre,

Fabienne RAYON, présidente de chambre

Rodolphe UGUEN-LAITHIER, conseiller,

**GREFFIER LORS DES DÉBATS** : Juliette GUILLOTIN,

**ARRÊT** : rendu contradictoirement,

**PRONONCÉ** par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

**SIGNÉ** par Olivier MANSION, Président de chambre, et par Juliette GUILLOTIN, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

### **EXPOSÉ DU LITIGE :**

M. (le salarié) a été engagé le 17 avril 2000 par contrat à durée indéterminée en qualité d'agent opérationnel SUGE par la société nationale SNCF (l'employeur).

Estimant avoir subi une perte injustifiée d'une partie de ses congés, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes qui, par jugement du 15 février 2022, a rejeté toutes ses demandes sauf celles portant sur la restitution de 20 jours de congés payés supprimés au 31 mars 2020 et concernant la délivrance des fiches IDAP de l'année 2020.

L'employeur a interjeté appel le 15 mars 2022.

Il conclut à la confirmation partielle du jugement, demande le rejet de toutes les demandes et sollicite le paiement de 1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Le salarié demande l'infirmité du jugement uniquement en ce qu'il rejette une partie de ses demandes et le paiement des sommes de :

- 5 000 euros de dommages et intérêts,

- 2 200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

et réclame la restitution, sous astreinte de 200 euros par jour de retard, de 25 jours de congés payés supprimés au 31 mars 2020 et, à titre subsidiaire, des 21 jours de congés supprimés au 31 mars 2020.

Il sera renvoyé pour un plus ample exposé du litige aux conclusions des parties échangées par RPVA les 1er et 5 décembre 2023.

### **MOTIFS :**

**Sur les congés payés :**

Il est constant que 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.

Le salarié indique qu'il aurait dû acquérir 28 jours de congés payés en 2018 alors que l'employeur ne lui en reconnaît que 20.

Il ajoute qu'au regard de l'article 18.1 du GRH00143 applicable aux salariés bénéficiant du statut SNCF, son absence pendant la période allant du 2 mai 2017 à mars 2019 ne pouvait réduire le nombre de jours de congés payés à 20 dès lors que ce même article prévoit que sont considérées comme périodes 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 du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une année à compter du début de chaque événement.

Pour l'arrêt intervenu en 2019, le salarié retient 28 jours de congés et non 24 au regard des solutions dégagées par la jurisprudence à la suite des arrêts rendus le 13 septembre 2023 qui reprend la jurisprudence de la CJUE en admettant que les salariés en arrêt de travail acquièrent des congés payés pendant les périodes d'absence et, qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le calcul des droits à congés payés ne peut être limité à la première année de l'arrêt de travail.

Il ajoute qu'il peut reporter la prise de ses congés dès lors que l'article 11.6 du GRH00143 le prévoit.

Il précise que le report des congés intervient après la date de reprise de travail et non la fin de la période de référence de prise des congés, dans la limite de 15 mois. Ainsi, lors de sa reprise du travail le 4 mars 2019, il avait jusqu'au 4 juin 2020 pour bénéficier de ses congés non pris en raison de son arrêt de travail ou encore les placer sur son compte épargne.

Il réclame donc 8 jours en 2018 (différence entre les 28 jours acquis et les 20 jours accordés en raison de son absence), 4 jours en 2019 (24 jours de congé accordés sur les 28 acquis en raison d'un abattement acquis au-delà de la première année d'absence pour cause de maladie et d'une absence de 62 jours cette année-là) et 13 jours en 2020 (20 jours sur le compteur CU moins 7 jours de congé pris du 2 au 10 janvier 2020) ou, à titre subsidiaire, 21 jours si la cour considère que la demande de 4 jours pour l'année 2019 est irrecevable comme nouvelle.

L'employeur conteste cette analyse en rappelant que le dispositif conventionnel est conforme à la directive n°2003/88/CE du 4 novembre 2003, que le report des congés en cas de période d'absence est possible dans la limite des quatre semaines de congés payés prévues par cette directive dans son article 7, que le Conseil d'Etat dans un avis du 26 avril 2017 et dans un arrêt du 18 novembre 2020 a validé le statut de la SNCF et, enfin, que les arrêts rendus le 13 septembre 2023 par la Cour de cassation n'ont pas remis en cause le système applicable portant sur les quatre premières semaines de congés et non les droits additionnels.

Il sera relevé que l'employeur ne soulève pas dans le dispositif de ses dernières conclusions l'irrecevabilité de la demande portant sur les quatre jours en 2019, de sorte que la cour n'est saisie d'aucune demande d'irrecevabilité à ce titre, en application des dispositions de l'article 954 du code de procédure civile.

Il est admis, par les parties, que le statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoit chaque année sur la période du 1er janvier au 31 décembre, un congé réglementaire de 28 jours dont 2 jours de fractionnement qui doit être pris au cours de l'année correspondante.

L'article 2 du chapitre 10 prévoit plusieurs exceptions dont le § 2.6 qui indique : *'les journées de congé non prises en raison de la maladie ou d'une blessure et qui n'ont pas été accordées dans les conditions du point 2.5 ci-dessus sont reportées après la date de reprise du service, dans la limite de 15 mois après la fin de la période de référence, telle que définie dans l'article 1.1 du présent chapitre soit du 1er janvier au 31 décembre'*.

Par ailleurs, l'article 18.1 du référentiel GR précité prévoit que le congé à attribuer pour une année subit une réduction de deux jours à partir du 30ème jour d'absence et de 1 jours par période supplémentaire de 15 jours d'absence et qu'en cas d'absence pour raison de santé, la durée du congé annuel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés.

L'employeur précise que pour l'année 2018, le report des congés acquis est possible jusqu'au 31 mars 2020 (15 mois après la fin de la période de référence, soit ici le 31 décembre 2018) et que pour des raisons pratiques, les jours ainsi reportés sont crédités dans un compteur dédié appelé CU.

En l'espèce, les parties admettent qu'il restait 13 jours sur le compteur CU en 2020 et que le salarié devait bénéficier de ce congé du 13 au 31 mars 2020 ce qui n'a pu se faire en raison d'une absence pour cause de maladie à compter du 5 mars 2020 et qui semble se prolonger jusqu'à aujourd'hui. Le délai de 15 mois ayant expiré, l'employeur a supprimé ces congés.

De même, l'employeur a limité le nombre de jours de congés à 20 en 2018 en faisant application du § 18.1 précité et a supprimé 4 jours de congé en 2019.

Il reste à apprécier si l'application de ces dispositions est conforme à la réglementation européenne telle qu'appliquée par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat.

L'avis précité du 26 avril 2017 du Conseil d'Etat indique de façon très claire que : *'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'*.

L'arrêt du 18 novembre 2020 relatif précisément au statut de la SNCF énonce, après un rappel de la jurisprudence de la CJUE, que : *'5. Ainsi qu'il a été dit au point 1, le statut en litige prévoit un congé annuel payé de 28 jours ouvrés, excédant ainsi la durée minimale de quatre semaines prévue à l'article 7 paragraphe 1 de la directive 2003/88/CE. Si l'article 5 du chapitre 10 de ce statut prévoit qu'à partir d'un total d'absences atteignant 30 jours, le nombre de jours de congés auquel l'agent aurait pu prétendre s'il n'avait pas été absent est diminué de deux d'un jours à partir du trentième jour d'absence et de 1 jour par période supplémentaire de 15 jours d'absence, il précise que, en cas d'absences pour raison de santé, la durée du congé annuel proportionnel ne peut être inférieure à 20 jours ouvrés par période de référence. Le droit au congé annuel payé bénéficiant effectivement aux agents régis par ce statut absents pour cause de maladie, à l'exclusion d'autres motifs, demeure ainsi toujours au moins égal à la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7 de la directive 2003/88/CE. Par suite, les jours de congé annuel payé qui excèdent la durée minimale de quatre semaines garantie par les dispositions de l'article 7 paragraphe 1 de la directive 2003/88/CE n'étant pas réglementés par celle-ci, la fédération requérante ne peut utilement soutenir que l'article 5 du chapitre 10 du statut méconnaît ces dispositions en ce qu'il prévoit une réduction des congés payés en cas d'absence pour raison de santé, en ce qu'il opère une distinction entre les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle et les autres absences pour raison de santé et en ce qu'il limite les conditions de report du congé annuel non pris pour cause de maladie. Pour les mêmes motifs, les dispositions attaquées du statut se situent en dehors du champ d'application de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont la méconnaissance ne peut, par suite, être utilement invoquée.*

6. *En deuxième lieu, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, notamment de son arrêt C-350/06 et C-520/06 du 20 janvier 2009, que la finalité du droit à congé annuel payé résultant directement de la directive 2003/88/CE qui le distingue d'autres types de congés, est de permettre au travailleur, d'une part, de se reposer de l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et, d'autre part, de disposer d'une période de détente et de loisirs, et que cette finalité est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. Par suite, si les Etats membres doivent s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même du droit à congé annuel payé, les travailleurs absents du travail ne sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé que dans certaines situations spécifiques, telles que celle d'une absence pour maladie dûment justifiée ou d'un congé de maternité, dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions. En dehors de ces situations spécifiques, ainsi que la Cour l'a déduit de la finalité des droits au congé annuel payé dans son arrêt de grande chambre C-12/17 du 4 octobre 2018, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail.*

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.*

Par plusieurs arrêts du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la Cour de cassation a statué sur plusieurs points concernant l'adaptation des congés payés à la réglementation européenne et a décidé, notamment, pourvoi n°22-17.340, que les salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison d'une maladie, que celle-ci soit d'origine professionnelle ou non, continuent à acquérir des droits à congés payés sur cette période et, pourvoi n°22-17.638, que l'acquisition de congés payés en raison de la maladie ou d'un accident professionnel n'est pas limitée à un an.

Ces deux jurisprudences sont compatibles en ce que l'acquisition de congés payés par le salarié placé en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail, comme en l'espèce, doit bénéficier de l'acquisition de congés payés, de façon non limitée dans le temps, mais peut voir le bénéfice de ces congés réduit par rapport au salarié qui continue à travailler mais avec un minimum garanti, dès lors que cette réduction est conforme au droit européen tel que résultant de la directive de 2003 précitée et de son interprétation par la CJUE et que la possibilité de reporter ces congés dans le temps n'est pas illimitée mais doit s'inscrire dans une période de temps substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé.

Par ailleurs, dans des arrêts rendus le 9 novembre 2023, la CJUE a dit pour droit, d'une part, que la définition de la durée de report du droit au congé annuel payé relève exclusivement de la compétence des États membres qui doivent déterminer les conditions spécifiques d'obtention et d'exercice de ce droit, son rôle se limitant à s'assurer que la durée fixée par chaque État membre ne porte pas atteinte au droit fondamental au congé annuel payé et, d'autre part, que les États membres peuvent définir des périodes de report pour les congés annuels non pris (CJUE 22 nov. 2011, KHS, aff. C-214/10) ce qui implique la possibilité d'encadrer le droit au report.

Elle reprend sa jurisprudence antérieure qui précise que les limitations au droit au congé annuel payé peuvent être admises, à condition qu'elles respectent le contenu essentiel de ce droit et soient nécessaires pour atteindre des objectifs d'intérêt général (CJUE 22 sept. 2022, Fraport, aff. C-518/20 et C-727/20) et qu'un délai de report de quinze mois est raisonnable (CJUE 3 mai 2012, Neidel, aff. C-337/10).

La Cour précise aussi que le droit de l'Union n'empêche pas un report limité des droits à congé annuel payé en cas d'arrêt maladie de longue durée et que la perte des droits à congé est possible à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à condition que le salarié dont les droits sont ainsi perdus ait eu la possibilité effective d'exercer ce droit.

En conséquence, l'employeur est fondé à limiter à 20 jours, le nombre de jours de congé acquis en 2018 et à 24 jours en 2019.

Sur le report des 13 jours en 2020, il convient de souligner que la durée de 15 mois prévue est substantiellement supérieure à la durée de la période annuelle au cours de laquelle le droit peut être exercé. Sur le point de départ de cette durée, les parties s'opposent : l'employeur retient la fin de la période de référence, soit le 31 décembre de l'année d'acquisition des congés et le salarié la date de reprise de service.

Toutefois, il incombe de s'assurer que le report de ces congés ainsi acquis n'a pas pour effet de priver le salarié d'en bénéficier, autrement dit que celui-ci a eu la possibilité d'exercer effectivement ce droit.

Tel n'est pas le cas des 13 jours figurant sur le CU pour l'année 2020 dès lors que leur prise effective a été rendue impossible en raison de l'arrêt de travail qui a perduré à compter du 5 mars 2020 et jusqu'à la fin du délai de 15 mois, peu important que ces congés aient été anticipés avant l'arrêt de travail dès lors qu'ils n'ont pu être effectivement pris en raison d'un nouvel arrêt de travail postérieur et peu important l'impossibilité prévue par les règles de l'employeur d'épargner les congés CU au profit du compte épargne temps.

Ces 13 jours sont donc acquis pour l'année 2018, à l'exclusion des 7 autres jours posés et pris par le salarié pour cette même année, de sorte que le jugement doit être infirmé en ce qu'il a retenu 20 jours.

Sur les autres jours, soit 8 jours en 2018 et 4 jours en 2019, il convient de relever que l'employeur admet dans ses conclusions que le salarié a acquis 26 jours en 2017, puis 20 jours en 2018 année au cours de laquelle il n'a pas travaillé et 24 jours en 2019 (année pendant laquelle il a été absent 62 jours et ayant donné lieu à un abattement de quatre jours).

Il en résulte que le salarié a eu la possibilité d'exercer en 2019 les jours de congés acquis en 2018.

L'abattement de quatre jours en 2019, résultant de l'application des règles internes précitées, n'est pas incompatible avec la législation européenne telle qu'interprétée par la CJUE, même récemment.

En conséquence, la demande du salarié sera limitée à 13 jours, sans qu'il soit besoin d'assortir d'astreinte la demande de restitution de ces jours.

Par ailleurs, à défaut de résistance abusive de la part de l'employeur dans un contentieux technique où la jurisprudence a récemment évolué et en l'absence de mauvaise foi, la demande de dommages et intérêts ne peut prospérer.

#### Sur les autres demandes :

1°) Le salarié demande la délivrance d'une fiche dite IDAP, soit la fiche récapitulative des congés payés qui ne peut être obtenue que sur l'espace personnel RH, avec un code d'accès et en se connectant à un ordinateur au sein de la SNCF.

L'employeur ne démontre pas que le salarié peut accéder à ce document, notamment à la suite de son absence prolongée.

Le jugement sera donc confirmé sur ce point.

2°) Les demandes formées au visa de l'article 700 du code de procédure civile seront rejetées.

L'employeur supportera les dépens d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

La cour statuant publiquement, par décision contradictoire :

- Infirme le jugement du 15 février 2022 uniquement en ce qu'il condamne la société SNCF à restituer à M.            20 jours de congé payé supprimés au 31 mars 2020;

Statuant à nouveau sur ce chef :

- Condamne la société nationale SNCF à restituer à M.            13 jours de congé payé ;

- Rejette les autres demandes de M.            ; Y

ajoutant :

- Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

- Condamne la société nationale SNCF aux dépens d'appel ;

Le greffier Le président

Juliette GUILLOTIN Olivier MANSION