

L'effet direct vertical permet d'appliquer aux salariés des entreprises assimilables à l'État la jurisprudence européenne octroyant des congés payés aux salariés malades

par Anaïs FERRER,
Conseillère confédérale DLAJ CGT

PLAN

I. L'effet direct vertical des directives rend la directive opposable à un employeur assimilable à l'État

- A. L'absence d'effet direct horizontal des directives
- B. Une entreprise assimilable à l'État ne peut invoquer l'absence d'effet direct horizontal d'une directive

II. Les salariés en arrêt maladie doivent continuer à acquérir des droits à congés payés

- A. La jurisprudence de la CJUE en matière de maladie et de congés payés
- B. L'application de la jurisprudence européenne par le juge national

Si les législateurs français successifs s'appliquent avec ardeur à transposer en droit français l'ensemble des réglementations européennes ultralibérales, leur engouement pour le droit européen s'arrête aux portes du droit social. En effet, il existe plusieurs carences dans la transposition du droit communautaire en droit français lorsqu'il s'agit de garantir de nouveaux droits sociaux aux salariés. Sous prétexte que le droit français serait toujours plus protecteur que le droit européen, la France ne transpose pas correctement certaines directives et leurs interprétations jurisprudentielles. On peut, notamment, citer les contrats aidés, qui devraient être inclus dans les effectifs, ou encore les congés payés, qui devraient être rémunérés en cas de licenciement pour faute lourde. Il en est de même, depuis des années, en matière d'articulation entre les congés payés et la maladie.

Un jugement du TGI de Paris (1), rendu le 5 mai 2015, illustre la manière dont le juge français peut imposer à l'État d'appliquer les directives européennes incorrectement transposées. En l'espèce, un syndicat de la RATP a saisi le TGI afin de contester le statut du personnel de l'entreprise selon lequel les salariés qui ont été en congé maladie plus de trois mois (continus ou non) ne bénéficient pas de la totalité de leurs congés payés sur l'année, mais d'une partie seulement. Par ailleurs, une instruction prise par la direction de l'entreprise exclut l'assimilation à du temps de travail effectif de certaines périodes d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail. Le syndicat considère ces règles comme contraires à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et demande au juge d'ordonner à la RATP de créditer le compte épargne-temps des salariés lésés des jours de congés payés perdus du fait de ces règles illicites.

Le TGI de Paris a fait droit à la demande du syndicat. Pour cela, il constate d'abord que l'article 7 de la directive concernée produit un effet direct vertical qui permet au syndicat de s'en prévaloir contre la RATP (I), puis il juge que les règles appliquées par l'entreprise sont effectivement contraires à la directive « Temps de travail » (II).

(1) reproduit ci-après p. 628.

I. L'effet direct vertical des directives rend la directive opposable à un employeur assimilable à l'État

A. L'absence d'effet direct horizontal des directives

La RATP prétendait qu'on ne pouvait lui opposer la directive « Temps de travail » au motif qu'elle n'avait pas d'effet direct horizontal et ne pouvait donc pas s'appliquer à un litige entre particuliers (de droit privé). Mais le TGI rejette cet argument : dans le cas présent, c'est bien l'effet direct vertical qui va jouer, et non l'effet direct horizontal.

Pour comprendre cela, il faut d'abord comprendre comment un syndicat ou un salarié peut invoquer une directive européenne à l'encontre de son employeur (1 bis).

La solution la plus connue consiste, pour le syndicat ou le salarié, à demander au juge d'effectuer **une « interprétation conforme » du droit national**. Le juge français interprète alors le droit français « à la lumière de la directive ». Entre plusieurs interprétations possibles du droit français, le juge choisit l'interprétation qui est conforme à la directive européenne. Les notions d'effet direct vertical ou horizontal n'entrent pas ici en jeu, car le juge ne fait qu'interpréter le droit national, il ne constate pas de contrariété entre les textes. Un syndicat ou un salarié peut donc, dans un litige contre tout type d'employeur, demander une interprétation conforme du droit national (2).

La situation se complique lorsque l'interprétation ne suffit pas car le droit interne est très clairement contraire à une directive. L'interprétation conforme n'est plus possible et pour appliquer correctement le droit européen, le juge devrait alors rendre un jugement *contra legem*, c'est-à-dire contraire au droit national. Or, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) refuse que les juges nationaux rendent de tels jugements dans des litiges entre particuliers. La CJUE

estime, en effet, que, dans un litige entre particuliers, les directives européennes ne peuvent pas s'appliquer directement, et se substituer au droit national, même si ce dernier est manifestement contraire à la directive : **les directives n'ont pas d'effet direct horizontal** (3). La CJUE justifie cette solution en expliquant que les directives ne visent directement que les États : elles ne produisent d'obligation qu'envers les États, en leur prescrivant des buts à atteindre. Et elles laissent aux États une certaine latitude pour atteindre ce but. Par conséquent, les directives ne produisent pas d'obligations envers les particuliers, en l'espèce les employeurs (4). Pour dire les choses simplement, la CJUE considère que c'est l'État qui est fautif d'avoir mal ou pas du tout transposé une directive. L'employeur, quant à lui, n'a fait qu'appliquer le droit national, et le fait que celui-ci soit contraire au droit européen n'est pas de son fait.

Cette solution est très contestable. Le juge communautaire aurait pu considérer que le droit à des congés annuels payés est un principe général du droit de l'Union européenne, concrétisé par une directive, et qu'il a donc un effet direct horizontal. Elle aurait en cela suivi le même raisonnement qu'en matière de non-discrimination : le principe d'égalité de traitement au regard de l'âge est reconnu principe général du droit de l'Union européenne, doté d'un effet direct horizontal (5).

Toujours est-il que la Cour de cassation applique cette jurisprudence européenne et refuse d'appliquer les directives européennes dans les litiges entre particuliers (6).

La seule solution, pour le salarié qui se voit appliquer par son employeur un droit français contraire au droit européen, est donc d'attaquer l'État en responsabilité pour non-transposition des direc-

(1 bis) Sur l'invocabilité des directives et l'ensemble des subtilités juridiques qui entourent cette notion, voir D. Baugard, « Le droit international et européen dans le processus : prévenir les risques d'inconventionnalité », in *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi*, dir. G. Couturier et J.F. Akandji-Kombé, IRJS ed., 2013, p.27.

(2) Exemple : Cass. Soc. 13 juin 2012, n°11-10.929 : c'est à la lumière de la finalité de la directive « Temps de travail » que la Cour de cassation a infléchi sa jurisprudence et fait reposer sur l'employeur la charge de la preuve selon laquelle il a bien mis le salarié en mesure de prendre ses congés payés pendant la période de référence.

(3) CJCE, *Marshall*, 26 février 1986, C-152/84, point 48 : « [...] selon l'article 189 du Traité, le caractère contraignant d'une directive sur lequel est fondée la possibilité d'invoquer celle-ci devant une juridiction nationale n'existe qu'à l'égard de « tout État membre destinataire ». Il s'ensuit qu'une directive ne peut pas, par elle-

même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et qu'une disposition d'une directive ne peut donc pas être invoquée en tant que telle à l'encontre d'une telle personne ».

(4) M. Bonnechère, « De la connaissance et de l'usage du droit communautaire dans la pratique quotidienne du droit social », Dr. Ouv. 2000 p.84.

(5) CJUE, *Kücükdeveci*, 19 janvier 2010, C-555/07, Dr. Ouv. 2010 p.457 n. M. Bonnechère. En ce sens, voir J. Porta, Dr. Ouv. 2011, p. 714.

(6) Ainsi, dans un arrêt (Cass. Soc. 13 mars 2013, n°11-22.285, Dr. Ouv. 2013 p. 695 n. M.-N. Smaili), la Cour de cassation a refusé d'appliquer la directive « Temps de travail » à un salarié qui demandait une indemnité compensatrice de congés payés au titre de la période de suspension de son contrat de travail pour maladie d'origine non professionnelle, et ce, en contradiction avec la jurisprudence européenne interprétant la directive « Temps de travail » (sur ce point, voir plus loin).

tives. C'est la solution *Francovich*, du nom de la jurisprudence qui a posé ce principe (7). C'est d'ailleurs ce qu'a rappelé la CJUE dans un arrêt récent, *AMS c/ CGT*, du 15 janvier 2014, dans lequel la CGT demandait à ce que le juge oblige un employeur à inclure les salariés en contrats aidés dans les effectifs de l'entreprise. Or, cette inclusion n'est pas obligatoire selon le droit français, et ce, en contradiction avec la directive européenne relative à l'information-consultation. La CJUE a décidé que les contrats aidés devaient en effet être inclus dans les effectifs de l'entreprise selon le droit européen. Cependant, elle a rappelé l'absence d'effet direct des directives et l'existence de la possibilité de faire condamner l'État français pour mauvaise transposition de la directive concernée (8) ; la Cour de cassation a appliqué cette solution lorsque l'affaire lui est revenue (8 bis).

Malheureusement, la solution *Francovich* est plus qu'imparfaite. Le salarié ne peut qu'espérer obtenir des dommages et intérêts. Le droit français n'est pas pour autant remis en conformité pour l'avenir. De plus, la décision de justice ne s'applique qu'au salarié qui a saisi le juge, laissant la disposition illicite appliquée à tous les autres salariés pour le passé comme pour l'avenir (9).

Cependant, dans notre cas d'espèce, et contrairement à ce que soutenait la RATP, ce n'était pas l'effet direct horizontal de la directive qui était en jeu, mais bien son effet direct vertical.

B. Une entreprise assimilable à l'État ne peut invoquer l'absence d'effet direct horizontal d'une directive

Le TGI de Paris reprend l'argument selon lequel « [il] est constant qu'une directive ne saurait, par elle-même,

créer d'obligation dans le chef d'un particulier et ne peut être, en tant que telle, invoquée à son encontre ». Mais il ajoute : « **cependant, les justiciables sont en mesure de se prévaloir d'une directive à l'encontre d'un État, employeur** ».

En effet, **les directives ont un « effet direct vertical », puisqu'elles créent des obligations envers les États**. De ce fait, les justiciables peuvent se prévaloir des directives à l'encontre d'un État, que ce soit en tant qu'État-législateur (dans le cas où l'on met en œuvre la solution de la jurisprudence *Francovich*), ou en tant qu'État-employeur (10). Concrètement, cela permet à un travailleur dont l'employeur est l'État de demander au juge de lui déclarer inopposable une règle de droit française contraire à une directive. C'est ce qu'a fait le syndicat dans notre cas d'espèce.

Cependant, la RATP ne contestait pas cet effet direct vertical, mais prétendait être un employeur *lambda* de droit privé, auquel on ne pouvait opposer directement une directive.

Cet argument ne pouvait sérieusement prospérer... En effet, si la RATP n'est pas à proprement parler l'État français, elle remplit, pour autant, sans l'ombre d'un doute, les critères posés par la jurisprudence de la Cour de justice permettant d'assimiler un organisme à l'État (v. *infra*).

Le TGI de Paris précise ainsi que « *En l'espèce, le groupe RATP est chargé, en vertu d'un acte de l'autorité publique, d'accomplir sous le contrôle de cette dernière un service public et disposant à cet effet de pouvoirs exorbitants du droit commun, les dispositions de l'article 7 de la directive, dont les termes sont clairs, inconditionnels et suffisamment précis, peuvent être invoqués directement à son encontre* » (11).

(7) CJCE, *Francovich*, 19 novembre 1991, C-6/90 et C-9/90, points 33 à 37 : « Il y a lieu de constater que la pleine efficacité des normes communautaires serait mise en cause et la protection des droits qu'elles reconnaissent serait affaiblie si les particuliers n'avaient pas la possibilité d'obtenir réparation lorsque leurs droits sont lésés par une violation du droit communautaire imputable à un État membre ».

La possibilité de réparation à charge de l'État membre est particulièrement indispensable lorsque, comme en l'espèce, le plein effet des normes communautaires est subordonné à la condition d'une action de la part de l'État et que, par conséquent, les particuliers ne peuvent pas, à défaut d'une telle action, faire valoir devant les juridictions nationales les droits qui leur sont reconnus par le droit communautaire.

[...] Il résulte de tout ce qui précède que le droit communautaire impose le principe selon lequel les États membres sont obligés de réparer les dommages causés aux particuliers par les violations du droit communautaire qui leur sont imputables ».

(8) CJUE, *AMS c/ CGT*, 15 janvier 2014, C-176/12, à propos duquel I. Meyrat « Le droit fondamental à l'information et à la consultation des travailleurs : quelle justiciabilité ? », Dr. Ouv. 2014, p.546. En l'espèce, encore une fois, la solution aurait pu être toute autre, étant donné qu'un droit fondamental était atteint (celui de l'information et de la consultation des travailleurs), droit fondamental auquel la CJUE aurait pu donner un effet direct horizontal, ce qu'elle a refusé de faire. Voir égal. sur les étapes précédentes de cette affaire

J. Porta, suscité, et M.-L. Morin, Dr. Ouv. 2012, p.694 ; de nombreux titres d'articles de doctrine commentant cet arrêt étaient tout à fait parlant : « Les principes de la charte des droits fondamentaux de l'UE sont-ils décoratifs ? », S. de La Rosa, Recueil Dalloz Sirey, 2014, p.705 ; « De l'impuissance du droit social européen », J. Icard, Droit social, 2014, p.408 ; « Fondamentaux mais ineffectifs », L. Usunier, RTD civ., 2014, p.843...

(8 bis) Cass. Soc. 9 juillet 2014, n° 11-21.609, Dr. Ouv. 2014 p.677.

(9) Sur les insuffisances de ce mécanisme, on se reportera aux obs. de N. Moizard sous Cass. Soc. 18 nov. 2009, n° 08-43.397, Dr. Ouv. 2010 p.110, à propos du défaut de transposition de l'obligation d'information individuelle des salariés lors de transfert d'entreprise (directive 2001/23).

(10) CJCE, *Marshall*, 26 février 1986, 152/84, points 6 et 49, ou encore CJUE, *Portgas*, 12 décembre 2013, C-425/12, point 23 : « En ce qui concerne les entités qui peuvent se voir opposer les dispositions d'une directive, il ressort de la jurisprudence de la Cour que ces dispositions peuvent être invoquées à l'encontre d'un État, quelle que soit la qualité en laquelle agit ce dernier, employeur ou autorité publique. Dans l'un et l'autre cas, il convient, en effet, d'éviter que l'État puisse tirer avantage de sa méconnaissance du droit de l'Union ».

(11) Ci-après ; le jugement aurait dû viser l'établissement public, non le groupe, mais cela n'a d'incidence ni sur le raisonnement, ni sur la solution.

Nous noterons ici deux éléments : la précision, la clarté et l'inconditionnalité des termes de la directive, et la mission et les prérogatives de la RATP.

Sur le premier point, il faut en effet rappeler qu'**une disposition d'une directive ne peut avoir d'effet direct vertical que si les termes en sont clairs, précis et inconditionnels**. En effet, les directives étant constituées de buts à atteindre plus que d'obligations précises, il arrive que certains termes soient suffisamment imprécis pour laisser une marge de manœuvre dans leur mise en œuvre par les États. Dans ce cas, la disposition peu précise, claire ou inconditionnelle ne peut être invoquée directement contre l'État, qui peut valablement penser que sa transposition est fidèle aux objectifs fixés par la directive. En revanche, dès lors que les termes de la disposition sont suffisamment clairs, précis et inconditionnels, l'État ne peut valablement s'arroger une liberté d'interprétation le conduisant à prendre des dispositions nationales finalement contraires à la directive (12).

Or, la CJUE a déjà jugé que **l'article 7 de la directive « Temps de travail » satisfait « à ces critères, étant donné qu'il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application de la règle qu'elle énonce, consistant à faire bénéficier tout travailleur d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines »**. Et la CJUE poursuit : « même si l'article 7 de la directive 2003/88 laisse aux États membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les conditions d'obtention et d'octroi du droit au congé annuel payé qu'il énonce, cette circonstance n'affecte cependant pas le caractère précis et inconditionnel de l'obligation prescrite par cet article » (13).

Concernant le second point, le TGI, encore une fois, ne fait que reprendre une jurisprudence constante de la Cour de justice. En effet, pour la CJUE, « figure au nombre des entités qui peuvent se voir opposer les dispositions d'une directive susceptibles d'avoir des

effets directs un organisme qui, quelle que soit sa forme juridique, a été chargé, en vertu d'un acte de l'autorité publique, d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service d'intérêt public et qui dispose, à cet effet, de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers » (14).

Attention, pour la CJUE, cela ne signifie pas que tout organisme chargé d'une mission de service public, même à titre exclusif, peut être assimilé à l'État (15). Il faut, en effet, que le service d'intérêt public soit accompli **sous le contrôle d'une autorité publique** et que **l'entreprise dispose de pouvoirs exorbitants**. Par exemple, dans un arrêt *Portgas*, l'entreprise en question était bien le concessionnaire exclusif de l'exploitation du réseau de distribution de gaz au Portugal, mais la Cour de justice a demandé à la juridiction nationale de rechercher si les deux conditions ci-dessus étaient remplies. Notamment, elle doit rechercher si son capital social était ou non tenu majoritairement ou exclusivement par l'État portugais, et si ce dernier pouvait désigner des membres de ses organes de gestion et de contrôle ou donner des instructions touchant à la gestion de son activité de service public. Elle a également constaté que l'entreprise ne pouvait elle-même exproprier les particuliers, mais devait en faire la demande, ce qui n'était pas constitutif de pouvoirs exorbitants de droit commun (16). La situation française ne diffère pas de cette présentation (17).

Dans le cas de la RATP, le TGI n'a pas développé les arguments lui permettant d'assimiler la RATP à l'État. Cependant, la solution ne fait pas de difficulté : la RATP est un EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial). C'est une personne morale de droit public, dont la tutelle est du ressort de l'État, même si ses travailleurs relèvent en partie du Code du travail (et également d'un statut particulier), et si les contrats commerciaux conclus par la RATP relèvent également du droit privé (18). La RATP dispose, par ailleurs, de pouvoirs exorbitants du droit commun.

(12) CJCE, *Francovich*, suscité, point 11 : « dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, ces dispositions peuvent être invoquées, à défaut de mesures d'application prises dans les délais, à l'encontre de toute disposition nationale non conforme à la directive, ou encore si elles sont de nature à définir des droits que les particuliers sont en mesure de faire valoir à l'égard de l'État ».

(13) CJUE, *Dominguez*, 24 janvier 2012, C-282/10, points 34 et 35.

(14) CJUE, *Portgas*, 12 décembre 2013, C-425/12, point 24.

(15) En effet, la CJUE précise bien que « la seule circonstance qu'une entreprise privée concessionnaire exclusif d'un service public fasse partie des entités expressément visées par le champ d'application personnel de la directive 93/38 n'a pas pour conséquence que cette entreprise puisse se voir opposer les dispositions de cette directive », CJUE, *Portgas*, suscité, point 25.

(16) CJUE, *Portgas*, suscité.

(17) Sur la difficile identification de l'existence d'une délégation de service public et sa distinction avec la participation à la gestion d'un service public, notamment pour appliquer les règles du Code du travail en matière de préavis en cas de grève, voir A. de Senga, Dr. Ouv. 2003 p. 405. Sur la notion de service public au sens du droit européen et les distinctions avec le droit français, voir G. J. Gugliemi et G. Koubi, *Droit du service public*, Domat, 2011.

(18) Sur les différentes formes juridiques des organismes publics et la situation juridique de leurs personnels au regard du droit du travail, voir Y. Saint-Jours, Dr. Ouv. 2008, p. 186 dans le numéro spécial du *Droit Ouvrier Personnes publiques et personnes privées dans la gestion du service public*.

La Cour de cassation a d'ailleurs déjà reconnu que la RATP pouvait être assimilée à l'État en matière d'effet direct vertical, dans un contentieux où la directive « Temps de travail » était en jeu (mais cela concernait l'article 17, et non l'article 7 de la directive) (19). D'autres organismes rentrent, sans aucun doute, dans ce cas de figure, sous des formes juridiques diverses (EPA, EPIC, groupement d'intérêt public, société nationale, société d'économie mixte etc.) (20) : ERDF,

les caisses de Sécurité sociale, Pôle Emploi, La Poste, RFF, SNCF, etc. On peut aussi inclure les organismes sous contrôle des collectivités territoriales, qui sont également une émanation des pouvoirs publics.

Après que le TGI se soit placé sur le terrain de l'effet direct vertical pour rendre la directive opposable à la RATP, il lui restait à vérifier si les règles appliquées par la direction étaient bien conformes à la directive « Temps de travail ».

II. Les salariés en arrêt maladie doivent continuer à acquérir des droits à congés payés

La CJUE a construit une jurisprudence autour des droits à congés payés des salariés en arrêt maladie (A), qui a permis au juge du TGI de Paris de déclarer que l'instruction de la RATP, si elle est conforme au droit français, est contraire au droit européen (B).

A. La jurisprudence de la CJUE en matière de maladie et de congés payés

La CJUE part d'une idée forte et essentielle : les salariés malades ne se reposent pas. Les arrêts maladie ne peuvent donc pas être considérés comme des temps de repos. Or, **le droit à des congés annuels payés est un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière.** Il est issu de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, selon lequel « *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* ». Pour la CJUE : « **la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail** » (21). Le TGI reprend

cette idée : « *le droit au congé annuel payé de chaque travailleur est un principe de droit social communautaire, auquel il ne saurait être dérogé par les États. Il est constant que le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un repos effectif dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé* ».

Le premier alinéa de l'article 7 de la directive « Temps de travail » met en œuvre ce principe en disposant que « *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* ».

La question qui s'est posée a été de savoir si, selon la directive, les salariés malades bénéficiaient également de ces congés payés.

En réponse, par trois arrêts majeurs (22), la CJUE décide (23) :

- le salarié acquiert des droits à congé, même s'il est malade ; il acquiert un droit à congé même s'il a été malade pendant toute la période de référence (même lorsqu'il n'a pas du tout travaillé) ;
- le salarié qui a acquis des jours de congés, puis qui tombe malade pendant toute la période de référence, a droit, lors de sa reprise du travail, au report et à la prise de ses jours de congé acquis ;

(19) Cass. Soc. RATP, 17 février 2010, n°08-43.212 : « *les dispositions de cet article 17 [de la directive « Temps de travail »] peuvent être invoquées directement à l'encontre de la RATP en ce qu'elle est chargée, en vertu d'un acte de l'autorité publique, d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service public et dispose à cet effet de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables dans les relations entre particuliers* ». L'article 4 de la directive prévoit un temps de pause toutes les 6 heures. L'article 17 prévoit des dérogations possibles à ce temps de pause, pourvu que des repos compensateurs équivalents ou une protection appropriée soient accordés. Le Code du travail prévoit également un temps de pause, mais le statut du personnel de la RATP y dérogeait. La Cour de cassation a jugé qu'en vertu de l'article 17 de la directive, applicable aux travailleurs de la RATP et opposable à la RATP, le juge du fond devait vérifier s'il existait des repos compensateurs ou une protection particulière pour pouvoir juger de la licéité du statut du personnel.

(20) Sur la multitude de modes de gestion du service public existant et leur régime juridique : voir G. J. Gugliemi et G. Koubi, *suscité*, p. 325, ainsi que A. Mazières, *Dr. Ouv.* 2014, p. 668.

(21) CJUE, *ANGED*, 21 juin 2012, C-78/11, point 21.

(22) CJCE, *Schultz-Hoff*, 20 janvier 2009, C-350/06, *Dr. Ouv.* 2009 p.351 n. M. Bonnechère ; CJCE, *Pereda*, 10 septembre 2009, C-277/08 ; CJUE, *Dominguez*, 24 janvier 2012, C-282/10.

(23) Voir M. Miné, *Le droit social international et européen*, Ed. Eyrolles, 2013, p. 138.

cependant, la CJUE affirme qu'un « 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 », et recommande donc « une période de report du droit au congé annuel payé, fixée à quinze mois par les dispositions ou les pratiques nationales, telles que des conventions collectives » (24) ;

- le salarié qui tombe malade pendant son congé annuel payé a droit, lors de sa reprise du travail, au report des jours pendant lesquels il était en maladie ; le salarié ne peut plus être en maladie et en congé payé en même temps (25) ;
- le salarié qui quitte l'entreprise sans avoir pu bénéficier de jours de congé du fait de sa maladie a droit à une indemnité calculée selon sa rémunération ordinaire de travail, correspondant à la durée de son congé comme s'il l'avait pris quand il était salarié de l'entreprise.

Ces solutions étaient extrêmement novatrices au moment où elles ont été rendues et peuvent avoir des impacts essentiels pour tout un chacun, que la maladie soit, ou non, de longue durée. Elles sont d'ailleurs toujours combattues par les employeurs, qui rechignent aux absences trop longues de leurs salariés et ne souhaitent pas rémunérer des congés payés à des salariés qui n'ont pas travaillé. Voilà pourquoi le droit français n'a toujours pas été modifié pour appliquer ces jurisprudences. Mais l'État et son émanation, la RATP, destinataires directs des obligations de la directive, ne peuvent y échapper.

B. L'application de la jurisprudence européenne par le juge national

Le droit français est en contradiction avec les décisions de la CJUE. En effet, il prévoit que :

- le salarié en arrêt maladie n'acquiert pas de droit à congé, **la période de maladie n'étant pas assimilée à du temps de travail effectif**. En ce qui concerne les périodes d'arrêt pour maladie professionnelle ou suite à un accident du travail, ces dernières ne sont considérées comme du temps de travail effectif que dans la limite d'une année ininterrompue (26) ;

(24) CJUE, *KHS AG*, 22 novembre 2011, C-214/10, Dr. Ouv. 2012 p.304 n. V. Lacoste-Mary.

(25) CJUE, *ANGED*, 21 juin 2012, C-78/11, point 21 : « Il découle de la jurisprudence susmentionnée, qui concerne un travailleur en situation d'incapacité de travail avant le début d'une période de congé annuel payé, que le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence. Par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue ».

- jusqu'à un revirement de jurisprudence qui a fait une « interprétation conforme » du droit français à la lumière de la directive, le salarié ne pouvait reporter ses droits à congés payés acquis qu'au cours de la période de référence ; à défaut, ces congés acquis étaient perdus (27) ;
- le salarié ne peut reporter ses droits à congé en cas de maladie que si son arrêt maladie a commencé avant le début du congé (28).

En l'espèce, le syndicat contestait d'abord la licéité d'articles du statut du personnel de la RATP. Dans les cas où les congés payés n'avaient pas pu être pris par le salarié, notamment pour cause de maladie, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, le statut limitait la période de report des congés payés, au-delà de la période de référence, à un an.

Mais le TGI de Paris ne juge pas ces articles contraires à la directive européenne telle qu'interprétée par la CJUE. En effet, selon le TGI « la Cour de justice reconnaît qu'un droit à un cumul illimité de droits au congé annuel payé acquis durant la période d'incapacité de travail ne répond plus à la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de se reposer ». Et d'un autre côté, il s'agit aussi, pour le TGI, de « protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absences ». Le TGI conclut : « **La limitation de la période de report, qui reste, en l'espèce, égale à la période de référence, soit une année, apparaît donc conforme au droit communautaire, en ce qu'elle offre un délai raisonnable, qui dépasse substantiellement le terme de la période de référence** ». Le TGI applique ici la jurisprudence européenne suscitée, qui autorise de limiter les périodes de report.

Cette jurisprudence n'est pas parfaitement logique. En effet, si l'on considère que le salarié malade ne se repose pas, il devrait avoir droit, quoi qu'il arrive, à une période de repos à la fin de son absence pour maladie.

En conformité avec la réglementation nationale, le statut du personnel de la RATP prévoyait, par ailleurs, que les salariés qui ont été en congé maladie de plus de trois mois (en un ou plusieurs arrêts) ne bénéfi-

(26) Articles L. 3141-5 et L. 3141-6 du Code du travail.

(27) Et ce, sauf si l'employeur et le salarié étaient d'accord pour reporter les congés ou si le salarié s'était trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels du fait de son employeur : Cass. Soc. 9 janvier 2013, n°11-21.758 ; Cass. Soc. 13 juin 2012, suscitée. Mais la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence pour autoriser les reports de congés lorsque le salarié n'a pas pu les prendre pour cause de maladie : Cass. Soc. 16 février 2012, n°10-21.300 ; Cass. Soc. 24 fév. 2009, n°07-44.488, Dr. Ouv. 2009 p.229 n. E. Richard.

(28) Cass. Soc. 4 décembre 1996, n°93-44.907.

ciaient pas de la totalité de leurs congés payés sur l'année, mais d'une partie seulement. Ces règles étaient finalement plus favorables que le Code du travail, pour lequel, même en-dessous de trois mois d'absence pour maladie non professionnelle, le salarié n'acquiert pas de congés payés pendant ces périodes. Toujours en conformité avec le Code du travail (29), la RATP prévoyait, au-delà de trois mois d'absence, une déduction de jours de congés payés **proportionnelle** à l'absence du salarié, motif pris de sa maladie.

Par ailleurs, l'article L.3141-5 du Code du travail prévoit que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé les périodes, **dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an**, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Cela signifie, *a contrario*, qu'au-delà d'un an ininterrompu, les périodes de suspension du contrat pour maladie professionnelle ou accident du travail ne sont plus considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés. Une instruction générale prise par la direction de la RATP reprenait ces dispositions.

Cette fois-ci, le TGI juge ces deux règles contraires à la directive « Temps de travail ». En effet, l'article 7 de la directive, telle qu'interprétée par la CJUE, s'oppose à des dispositions nationales « *qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif* ».

Et le juge du TGI poursuit : il est constant que tout travailleur en congé maladie ne doit pas voir affecter son droit au congé annuel payé **d'au moins quatre semaines**. En effet, la directive prévoit un congé annuel minimal de quatre semaines uniquement. En conclusion, « *s'il est loisible aux États de prévoir que le droit accordé varie selon l'origine de l'absence du travailleur pour raison de santé, c'est toujours à la condition que ce droit soit supérieur ou égal à la période minimale de quatre semaines*. **La directive**

ne permet donc pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs » (30).

Les articles de l'instruction et du statut sont donc déclarées inopposables aux salariés par le juge, qui ordonne la régularisation de la situation par abondement au compte épargne-temps de jours de congés payés dus depuis la date d'entrée en vigueur de la directive (en 2004). On constatera ici les effets délétères de la nouvelle prescription entrée en vigueur en 2013 (31), puisqu'une telle action en justice, aujourd'hui, pourrait simplement permettre de demander des jours de congés sur deux ans, même si l'atteinte au droit existe depuis des années.

En dépit du fait que la directive européenne trouve à s'appliquer dans un litige contre un EPIC, assimilé à l'État, ce qui permet d'envisager une réparation, on voit tout de même les limites des actions collectives en justice des syndicats, telles qu'elles existent aujourd'hui : aucune astreinte n'a été ordonnée par le juge, puisque le syndicat ne l'a pas demandé. Si la RATP venait à refuser d'appliquer la décision, il faudrait alors que les travailleurs aillent un par un devant le juge prud'homal pour voir appliquer cette décision à leur cas individuel. **La jurisprudence Francovich, comme l'effet direct vertical des directives, ne permet toujours pas une réparation efficace et immédiate du préjudice subi et la cessation pour l'avenir de la situation illicite.** Une réelle action collective des syndicats doit donc être inventée et l'action dite « de groupe », prévue par divers projets ou propositions de loi (32) en matière de discrimination, est une avancée qui, non seulement n'est toujours pas acquise, mais est bien timide par rapport aux besoins réels des travailleurs et de leurs syndicats (33).

Anais Ferrer

(29) Article L.3141-6 du Code du travail : « *L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence* ».

(30) Reprise de la jurisprudence de la CJUE, *BECTU*, 26 juin 2001, C-173/99, point 55, Dr. Ouv. 2002 p.85 n. M. Bonnechère.

(31) M. Poirier « Éviter le couperet de la prescription, après la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », Dr. Ouv. 2014 p.182.

(32) Notamment : Proposition de loi *Benbassa* visant à instaurer un recours collectif en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités, la proposition de loi *Hammadi* instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités, ou encore le futur projet de loi sur la justice du 21^{ème} siècle porté par la ministre de la Justice, Mme Taubira.

(33) Sur ce point on se reportera notamment au débat de la deuxième partie du numéro spécial du Droit Ouvrier *Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ?*, oct. 2015, p.582 et spec. à l'intervention de M. Keller p.585 s. ; M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les 2 versants du règlement des litiges sériels par des chemins qui ne mènent pas au sommet », Dr. Ouv. 2014, p.772 ; add. également la note de DLAJ « Pour une nouvelle efficacité des actions collectives » reproduite au Dr. Ouv. 2013, p.36.

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE PARIS 5 mai 2015
SAT RATP contre RATP (extrait)

MOTIVATION

III. Sur les fins de non-recevoir

A. Sur la fin de non-recevoir tirée de la prescription

La RATP soutient que la demande du syndicat autonome Tout RATP est irrecevable en application des dispositions de l'article L. 3245-1 du Code du travail, pour la période antérieure au 23 janvier 2008, en raison de l'acquisition de la prescription quinquennale.

Elle estime que la demande consistant à obtenir l'abondement d'un compte épargne-temps s'assimile à une demande de rappel de salaire, le compte épargne-temps étant un système permettant de cumuler des périodes de repos et des éléments de rémunération en les capitalisant sur un compte. Elle estime qu'il s'agit d'une demande en paiement de salaire déguisée.

Le syndicat autonome Tout RATP conclut qu'il ne s'agit nullement d'une demande tendant à l'obtention de salaires, de substituts de salaires ou d'une indemnisation, mais bien à une régularisation de la situation des agents par le crédit de leur compte épargne-temps.

L'article L. 3245-1 du Code du travail dispose que l'action en paiement ou en réparation du salaire se prescrit par 5 ans, conformément à l'article 2224 du Code civil.

Dans la mesure où la présente instance ne tend nullement à obtenir paiement d'un salaire ou d'un substitut de salaire, mais à la régularisation de la situation des agents par l'abondement de leur compte épargne-temps, l'application de cette disposition n'a pas lieu d'être.

La fin de non-recevoir sera écartée.

B. Sur la fin de non-recevoir tirée du caractère général et imprécis de la demande de régularisation

La demande de régularisation de la situation des agents concernés par les dispositions dont l'inopposabilité est sollicitée apparaissant suffisamment déterminée, elle sera déclarée recevable.

IV. Sur le fond

Le syndicat Tout RATP soutient que l'instruction générale RATP n° 405, les notes du département innovation sociale GIS du 20 décembre 2000 et du 20 juin 2005 et l'instruction générale n° 506 sont contraires à 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.

À titre préliminaire, il sera rappelé que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur est un principe de droit social communautaire auquel il ne saurait être dérogé par les États. Il est constant que le travailleur doit pouvoir normalement bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé.

La directive 2003-88-CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail s'applique, à ce titre, à tous les secteurs d'activités, qu'ils soient privés ou publics au sens de l'article 1 de la directive 89/39 CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18, 19 de la présente directive.

L'article 7 de la directive 2003-88-CE du 4 novembre 2003 dispose que « 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. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

L'article 15 dispose que « la présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ».

Deux points sont soulevés par le syndicat demandeur : la question du report des congés acquis, mais non pris par l'agent RATP, et l'écrêtement automatique des congés payés en fin d'année et celle de l'acquisition des congés payés pendant le congé maladie de l'agent.

A. Sur le report des congés acquis, mais non pris par l'agent et l'écrêtement des congés au 31 décembre par la RATP

Aux termes des dispositions de l'article 1.2 régime A, instruction générale n° 405, la durée du congé annuel des agents astreints par le service à un cycle pluriannuel d'attribution des congés réparti sur au moins quatre mois consécutifs est portée de 26,5 à 28 jours ouvrés pour tenir compte forfaitairement du fait que ces agents sont tenus de prendre une partie de leur congé hors période. Ces agents sont réputés relever du régime A au regard du congé annuel.

L'article 58 du statut du personnel de la RATP pose le principe suivant lequel le congé annuel ne peut donner lieu à compensation pécuniaire. Il doit être pris effectivement avant le 31 décembre de l'année en cours et ne peut être reporté sur l'année suivante, sauf exception posée à l'article 71.

L'article 71, alinéa 3 du statut du personnel de la RATP précise, en effet, que, par dérogation à l'article 58, tout congé annuel n'ayant pu être pris pour cause de maladie est reporté sur l'année suivante.

Par ailleurs, une note du département de gestion et innovation sociale GIS en date des 20 décembre 2000 et 20 juin 2005 vient préciser qu'un solde de six jours de congés payés non pris de l'année N et non posés sur un compte épargne-temps peut être reporté sur l'année N+1. Ces jours de congés payés doivent être utilisés avant le 30 avril de l'année N+1.

La Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit que l'article 7, paragraphe 1 de la directive 2003-88-CE s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé payé annuel 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.

Il ressort de la directive européenne et de la jurisprudence de la Cour de justice qu'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé dans leur réglementation interne, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit. À ce titre, la réglementation nationale peut prévoir des modalités d'exercice prévoyant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait eu effectivement la possibilité d'exercer le droit que la directive lui confère.

En d'autres termes, dès lors que le travailleur a eu la possibilité d'exercer son droit et de prendre ses congés pendant la période de référence, sans avoir été empêché par une circonstance indépendante de sa volonté, l'employeur peut prévoir, dans les modalités d'exercice des congés payés, une perte du droit à l'issue de la période de référence ou de report.

Par conséquent, la RATP, en prévoyant qu'à l'issue de la période de référence annuelle pour l'exercice du droit, le congé non pris et non placé sur le compte épargne-temps est perdu au-delà d'un quota de six jours reportables à prendre dans une période de report s'achevant au mois d'avril de l'année suivante, satisfait aux conditions du droit européen s'agissant des salariés, qui n'ont pas été empêchés de faire valoir leurs droits.

S'agissant, en revanche, des travailleurs qui n'ont pu effectivement exercer ce droit et prendre leurs congés, étant par exemple en congé maladie durant la période de référence ou la période de report fixé par le droit national, le droit interne ne peut prévoir la perte du droit acquis à un congé.

Si l'article 7 de la directive ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice comprenant la perte du droit à la fin d'une période de report, l'extinction du droit ne peut avoir lieu tant que l'employé n'a pas eu effectivement la possibilité d'exercer ce droit. Les droits doivent de ce fait être reportés, la période de report devant dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle il est accordé.

En l'espèce, le syndicat Tout RATP soutient à tort que l'écroulement au 31 décembre de l'année s'applique automatiquement, quel que soit le motif ayant empêché l'agent de prendre ses congés (accident du travail, maladie). En effet, l'article 71, alinéa 3 du statut du personnel de la RATP précise justement que, par dérogation à l'article 58 du statut du personnel de la RATP, tout congé annuel n'ayant pu être pris pour cause de maladie est reporté sur l'année suivante. Le terme de « maladie » étant employé sans davantage de précision, il doit être interprété au sens large comme concernant tout type de congé maladie (maladie ou AT-MP).

S'agissant de la période de report possible des droits acquis, la Cour de justice reconnaît qu'un droit à un cumul illimité de droits au congé annuel payé acquis durant la période d'incapacité de travail ne répond plus à la finalité même du droit au congé annuel payé, qui est de se reposer par rapport à l'exécution des tâches qui incombent au travailleur en vertu de son contrat de travail.

De ce fait, si la période de report doit garantir au travailleur qu'il va pouvoir disposer de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, elle doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absences.

La limitation de la période de report, qui reste, en l'espèce, égale à la période de référence, soit une année, apparaît donc conforme au droit communautaire en ce qu'elle offre un délai raisonnable, qui dépasse substantiellement le terme de la période de référence. Elle permet ainsi à l'agent d'avoir l'opportunité de prendre des congés sans être contraint dans son organisation, tout en évitant de faire peser sur l'employeur un risque trop important de difficultés que ses absences pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

Les dispositions précitées de la réglementation interne de la RATP, les notes du département de gestion et innovation sociale GIS en date des 20 décembre 2000 et 20 juin 2005, les articles 58 et 71, alinéa 3 du statut personnel des agents de la RATP sont donc conformes à la directive européenne telle qu'interprétée par la CJCE.

Il n'y a pas lieu d'écarter l'application de ces dispositions et de procéder à une quelconque régularisation sur ce point.

B. Sur l'acquisition de congés payés pendant les périodes de congés maladie ou accident

Le syndicat autonome Tout RATP soutient ensuite que l'instruction générale n°506 du 26 janvier 2005, les articles 59 et 71 du statut personnel des agents de la RATP sont contraires à l'article 7 de la directive 2003/88/CE précitée, qui prévoit que tout travailleur doit bénéficier, sans exception ni restriction, d'un droit au congé annuel payé d'une durée minimum de quatre semaines, aucune dérogation n'étant possible.

La RATP soutient toutefois que la directive européenne 2003-88-CE ne serait pas applicable directement au présent litige, arguant de ce qu'une directive ne peut être opposée qu'à l'État, alors que le présent litige oppose des particuliers.

Il est constant qu'une directive ne saurait, par elle-même, créer d'obligation dans le chef d'un particulier et ne peut être, en tant que telle, invoquée à son encontre.

Cependant, les justiciables sont en mesure de se prévaloir d'une directive à l'encontre d'un État, employeur.

En l'espèce, le groupe RATP est chargé, en vertu d'un acte de l'autorité publique, d'accomplir, sous le contrôle de cette dernière, un service public et disposant à cet effet de pouvoirs exorbitants du droit commun, les dispositions de l'article 7 de la directive, dont les termes sont clairs, inconditionnels et suffisamment précis, peuvent être invoquées directement à son encontre.

Au sein de la RATP, la situation des agents arrêtés dans le cadre d'un accident ou d'une maladie professionnelle est régie par l'instruction générale n° 506 du 26 janvier 2005. L'article 3.1, dans son paragraphe intitulé « droits à congés en cas d'arrêt de travail », prévoit que les agents du cadre permanent de la RATP victimes d'un accident du travail (y compris un accident de trajet) reconnu conservent l'intégralité de leurs droits à congés annuels pendant toute la période d'indisponibilité – à concurrence d'une année – consécutive à leur blessure ou à une rechute dûment reconnue.

La situation de l'agent en congé maladie est réglée par les dispositions des articles 59 et 71 du statut personnel des agents.

L'article 59 du statut personnel précise que n'a droit qu'à un congé proportionnel, dont la durée est fixée au prorata du temps de service effectué dans l'année en cours, l'agent :

- recruté en cours d'année ;
- totalisant plus de trois mois de congé maladie en une ou plusieurs périodes au cours de l'année légale ;
- placé dans une position de mise en disponibilité ;
- appelé à effectuer son temps de service actif légal ;
- autorisé à s'absenter sans solde ;
- absent irrégulièrement ;
- démissionnaire, licencié, révoqué.

L'article 71, alinéa 2 confirme que, lorsque la durée du congé maladie excède trois mois en une ou plusieurs périodes au cours de l'année légale, l'agent n'a droit qu'à un congé annuel proportionnel. Le mode de calcul est ensuite détaillé.

En droit interne, l'article L.3141-5 du Code du travail dispose que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : [...] – 5° les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

L'article L.3141-6 du Code du travail dispose également que l'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Ces dispositions excluent donc l'assimilation au temps de travail effectif des périodes d'absence pour maladie non professionnelle, et limite celles relatives à une période d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Les dispositions précitées applicables aux agents RATP apparaissent ainsi conformes au droit interne.

Cependant, la Cour de justice des Communautés européennes (dans son arrêt C-282/10 du 24 janvier 2012) a dit pour droit que l'article 7, paragraphe 1 de la directive 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 est subordonné à une période de travail effectif.

Ainsi, il est constant, en application de cette directive, que tout travailleur, qu'il soit en congé de maladie pendant ladite période de référence à la suite d'un accident survenu sur le lieu de travail ou ailleurs, ou à la suite d'une maladie, de quelque nature ou origine qu'elle soit, ne doit pas voir affecter son droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

En d'autres termes, s'il est loisible aux États de prévoir que le droit accordé varie suivant l'origine de l'absence du travailleur pour raison de santé, c'est toujours à la condition que ce droit soit supérieur ou égal à la période minimale de quatre semaines.

La directive ne permet donc pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs : le droit au congé annuel payé garanti de quatre semaines ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit.

Par conséquent, l'article 3.1 de l'instruction générale n°506 du 26 janvier 2005, qui prévoit la limitation à un an ininterrompu des périodes d'absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'ayant aucune incidence sur les congés payés prévue, s'il apparaît conforme aux dispositions du droit interne, est en contradiction avec les dispositions de l'article 7 de la directive 2003-88- CE telles qu'interprétées par la Cour de justice.

De même, dans la mesure où le droit de l'Union s'oppose à ce que l'acquisition du congé payé principal de quatre semaines soit subordonnée à une période minimale de travail effectif, les articles 59-2° et 71, alinéa 2 du statut personnel de la RATP, qui prévoient sous certaines conditions un congé proportionnel, n'apparaissent pas conformes aux dispositions de la directive 2003-88-CE.

Les articles précités, à savoir l'article 3.1 de l'instruction générale n° 506 du 26 janvier 2005, dans son paragraphe intitulé "droits à congés en cas d'arrêt de travail", l'article 59 sur le point relatif à l'arrêt maladie et l'article 71, alinéa 2 du statut personnel des agents de la RATP, en ce qu'ils ne peuvent être interprétés dans un sens conforme à la directive n°2003-88-CE, doivent être écartés et déclarés inopposables aux salariés de la RATP.

Le syndicat autonome Tout RATP est ainsi bien fondé à demander à ce que la situation des agents concernés par ces dispositions soit régularisée par l'abandonnement en conséquence de leur compte épargne-temps, et ce depuis la date du 2 août 2004, date d'entrée en vigueur de la directive 2003-88-CE.

V. Sur la demande de dommages-intérêts

(...)

PAR CES MOTIFS

Rejette les fins de non-recevoir tirées de la prescription sur le fondement de l'article L. 3245-1 du Code du travail et du caractère imprécis des demandes ;

Déclare le syndicat autonome Tout RATP recevable en ses demandes ;

Déclare l'article 3.1 de l'instruction générale n° 506 du 26 janvier 2005, dans son paragraphe intitulé « *droits à congés en cas d'arrêt de travail* », l'article 59 sur le point relatif à l'arrêt maladie et l'article 71, alinéa 2 du statut personnel des agents de la RATP inopposables aux agents de la RATP en ce qu'ils concernent l'acquisition des congés payés pendant les périodes de congés maladie en contrariété avec 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 ;

Condamne en conséquence la RATP à régulariser, depuis le 2 août 2004, la situation des agents concernés en leur attribuant sur leur compte « temps de congés » les jours de congés dont ils n'ont pas bénéficié en application de ces articles ;

Déboute le syndicat autonome Tout RATP de sa demande tendant à voir déclarer inopposables aux agents de la RATP les notes du département de gestion et innovation sociale GIS en date des 20 décembre 2000 et 20 juin 2005 et les articles 58 et 71, alinéa 3 du statut personnel des agents de la RATP relatifs à l'écrêtement des congés payés et aux reports en cas de maladie de l'agent pour contrariété aux dispositions 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 ;

Rejette la demande de régularisation de la situation des agents corrélatrice ;

(Mme Guibert, prés. – M^{es} Renard, Bensadoun, av.)

DROIT DU TRAVAIL (10^{ème} ÉDITION)

Elsa Peskine et Cyril Wolmark



Dalloz coll. Hypercours
2015 – 778 pages
EAN 13 : 9782247152117
34 euros

Le droit du travail régit le travail salarié, c'est-à-dire l'emploi et la vie professionnelle de la très grande majorité des personnes. Placé au centre de la vie économique et politique d'un pays, il ne se passe pas de semaine sans que, par un licenciement collectif, une grève, une restructuration ou une loi nouvelle, il ne fasse parler de lui. Cet ouvrage donne une vision claire et précise de l'ensemble de la matière recouvrant tant les relations individuelles que les relations collectives du travail.

Il est à jour des dernières évolutions législatives (Loi *Macron* avant décision du Conseil constitutionnel et projet de loi sur le dialogue social) ainsi que de la jurisprudence la plus récente.

I. Situer le droit du travail

Ouvertures / Domaine / Sources

II. L'accès à l'emploi

Le recrutement / Conclusion du contrat

III. Les formes contractuelles

Le contrat à durée déterminée /
Les relations triangulaires de travail /
Le contrat de travail à temps partiel

IV. Le pouvoir de l'employeur

Pouvoir disciplinaire / Pouvoir
normateur / Pouvoir et contrat / Droits
fondamentaux et exigence d'égalité

V. Le rapport de travail

Le salaire / Le temps de travail /
La santé et la sécurité au travail

VI. Le contrat préservé

La suspension du contrat de travail /
Transferts d'entreprise

VII. L'emploi perdu

Qualifications de la rupture / Droit
commun du licenciement / Les motifs
personnels de licenciement / Le
licenciement économique

VIII. Les salariés coalisés

La grève / Le syndicat

IX. Les conventions collectives

Formation et champ d'application /
Modification et cessation des effets
des conventions collectives / Les
conventions collectives parmi les
sources du droit du travail

X. Les délégués des travailleurs

Diversité des délégués des travailleurs /
Désignation et élection des
représentants

XI. La puissance publique

L'inspection du travail / Le conseil de
prud'hommes