

CONGÉS Congés annuels non pris – Exercice effectif du droit à congé – Obligation de l'employeur – Charge de la preuve.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 16 décembre 2015
R. contre centre hospitalier Saint-Joseph-Saint-Luc (p. n°14-11.294)

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. R. docteur en médecine et qualifié en anesthésie réanimation, a été engagé en janvier 1990 par le centre hospitalier Saint-Joseph-Saint-Luc à Lyon et occupe depuis février 2006 le poste de médecin chef de spécialité à temps plein au service des grands brûlés de l'établissement ; qu'estimant avoir été l'objet d'une inégalité de traitement quant à la rémunération des gardes accomplies et ne pas avoir pu prendre ses congés payés, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen : (...)

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L.3141-12 et L.3141-14 du code du travail ;

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 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en dommages-intérêts en réparation des congés payés non pris et au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, l'arrêt retient que la somme réclamée au titre des seuls congés non pris n'est dès lors pas justifiée et qu'il ne démontre pas avoir demandé à bénéficier du solde de ses congés non pris, ni s'être heurté à une quelconque opposition de la part du centre hospitalier Saint-Joseph-Saint-Luc qui les lui aurait refusés, ou l'aurait seulement dissuadé de les prendre ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir du chef des congés payés sur la période 2005 à 2010, entraîne, par voie de conséquence, la cassation du chef de dispositif rejetant la demande de dommages-intérêts formée par le salarié pour exécution déloyale du contrat de travail ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de sa demande au titre des congés payés non pris, ainsi que de sa demande en dommages-intérêts en découlant pour exécution déloyale du contrat

de travail, l'arrêt rendu le 27 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

(M. Frouin, prés. – M. Mallard, rapp. – Mme Robert, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Richard, av.)

Note.

En l'espèce, un médecin-chef d'un centre hospitalier avait saisi la juridiction prud'homale pour obtenir des dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale de son contrat de travail à raison des congés payés légaux qu'il n'avait pu prendre. Le salarié est débouté de ses demandes par la Cour d'appel de Lyon au triple motif qu'il ne démontrait pas avoir demandé à bénéficier de son solde de congés, s'être heurté à un refus de la part de l'employeur ou que ce dernier l'aurait seulement dissuadé de les prendre (1).

La Chambre sociale de la Cour de cassation censure cette décision et rappelle, au visa des articles L.3141-12 et L.3141-14 du Code du travail, mais aussi de la directive 2003/88CE du 4 novembre 2003, que « il appartient à l'employeur de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congés et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement » (2).

On retiendra donc que la charge de la preuve de ce que le salarié a été en mesure d'exercer son droit à congés repose sur l'employeur. Il doit mettre en œuvre les mesures qui ressortent des dispositions légales. Ce sont, notamment, celles prévues par les articles D. 3141-5 et D. 3141-6, qui prévoient que l'employeur doit porter à la connaissance des salariés la période de prise de congés payés et leur communiquer l'ordre des départs. L'obligation de l'employeur ne semble pas se limiter à ces seules dispositions. L'employeur doit être en mesure d'établir qu'il a fait tout ce qui relevait de ses prérogatives pour permettre au salarié d'exercer son droit.

Cette solution est conforme à la jurisprudence de la Chambre sociale depuis sa décision du 13 juin 2012,

(1) CA Lyon, 27 novembre 2013, n°12/005756, Association Centre Hospitalier Saint-Joseph Saint-Luc c/ François Ravat.

(2) ci-dessus.

où, opérant un revirement de jurisprudence, elle a inversé la charge de la preuve de l'exercice du droit à congé pour la faire reposer sur l'employeur (3). En effet, jusqu'à cette date, c'est le salarié qui devait établir qu'il s'était trouvé, du fait de l'employeur, dans l'impossibilité de prendre ses congés payés (4).

Mais cette solution ne vaut que pour les congés payés légaux, peut-être même limités aux 4 premières semaines. Dans un arrêt rendu au début de l'année 2015, la Cour de Cassation retient, au contraire, s'agissant de congés payés conventionnels : « *mais attendu que les congés trimestriels cadre prévus par l'article 17 de l'annexe 6 de la Convention collective nationale des Établissements et services des personnes inadaptées du 15 mars 1966 sont accordés en sus des congés payés annuels d'une durée minimale de 4 semaines ; Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait pris une partie de ces congés conventionnellement fixés, et qu'il n'établissait pas n'avoir pu les prendre du*

fait de l'employeur, la Cour d'appel a fait une exacte application de la loi » (5). Ainsi, la Cour de cassation opère une distinction à raison de la source normative du droit à congés ; le régime de la charge de la preuve n'est pas le même selon que le droit à congés a pour fondement des dispositions communautaires - issues de la directive 2003-88 CE du 4 novembre 2003 (6), elles garantissent le droit pour tout salarié à bénéficier de 4 semaines de congés payés - ou internes. Dans l'hypothèse où le droit à congés résulte d'une norme conventionnelle, la charge de la preuve de l'impossibilité d'exercer ce droit incombe alors au salarié.

Il existe donc un régime probatoire distinct. Cela ne simplifie pas la compréhension et on peut douter, avec d'autres (7), de la pertinence de la distinction, les congés répondant, dans leur ensemble, aux finalités de protection de la santé.

Stéphane Ducrocq, Avocat au Barreau de Lille

(3) Cass. Soc. 13 juin 2012, n°11-10.929, Rapp. annuel Cour de cassation 2012 p.467, RDT 2012 p.565 n. M. Véricel.

(4) Cass. Soc. 14 janvier 2004, n°02-43.575.

(5) Cass. Soc. 12 mai 2015, n°13-20.349, RDT 2015. 547 n. M. Véricel.

(6) L'article 7 de cette directive prévoit que : « 1° les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tous travailleurs

bénéficient d'un congé annuel payé d'au moins 4 semaines conformément aux conditions d'obtention et d'octroi par les législations et/ou pratiques nationales ; 2° La période minimale de congés annuels payés ne peut être remplacée par une indemnité financière sauf en cas de fin de relation de travail ».

(7) M. Véricel, 2015, prec. ; J. Porta, D. 2016 p. 812.