



Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°34 - Août 2013

1. Congés payés et accident du travail : un arrêt de travail n'empêche pas de reporter ses vacances

- **Ouverture du droit à congés payés**

Depuis le 1er juin 2012, il n'est plus nécessaire que le salarié ait travaillé une période minimale pour prétendre à un droit à congés payés. Toute condition de durée pour l'ouverture de ce droit a été supprimée (1).

Le législateur a ainsi opéré une mise en conformité de la législation française avec la jurisprudence européenne (2). La loi du 22 mars 2012 a en effet modifié l'article L3141-3 en supprimant l'existence d'une période minimale de travail effectif.

- **Droit à congés**

Tout salarié a droit, chaque année, à un congé à la charge de l'employeur (3). Ce droit aux congés payés annuels est ouvert, en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer, à tout salarié, quelles que soient sa nationalité ou la nature de son contrat de travail.

Le salarié acquiert 2.5 jours de congés par mois de travail effectif, sans que la durée totale du congé ne puisse excéder 30 jours ouvrables (4).

Par ailleurs, le bénéfice de congés annuels apparaît comme une nécessité pour le droit communautaire, eu égard à l'objectif "d'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs"(5).

- **Evènements affectant les congés**

Si le salarié s'absente de son travail, pour des raisons extérieures à l'entreprise, ses droits à congés seront réduits proportionnellement à la durée de son absence. De plus, le salarié ne pourra pas demander à son employeur le report de ces congés, ni exiger le versement d'une indemnité compensatrice.

- ✓ **Salarié malade pendant les congés**

Le salarié qui tombe malade pendant ses congés ne peut exiger de prendre ultérieurement ce congé dont il n'a pu réellement bénéficier du fait de son arrêt de travail (6).

Si la guérison du salarié intervient pendant ses congés, le salarié reprend normalement son poste à l'issue de cette période. Si l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la date de fin des congés, le salarié reprend son poste à la fin de son arrêt de travail.

Cette règle est en opposition avec la position de la CJUE qui rappelle dans un arrêt que le salarié qui tombe malade alors qu'il est déjà en congés payés, doit bénéficier d'un report des congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie (7). La juridiction rappelle en outre, la finalité du droit à congés payés qui doit permettre au salarié de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisir et qui diffère donc, de la finalité de l'arrêt maladie.

La Cour de cassation va très certainement aménager sa jurisprudence comme elle l'avait déjà fait, au sujet du report des congés d'un salarié qui n'avait pas pu les prendre en raison d'un arrêt maladie survenant avant le départ en congé.

✓ Si la maladie intervient avant les congés payés

Un salarié qui a été absent de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail dû à une rechute d'accident du travail, peut-il exiger le report des congés payés qu'il n'a pas pu prendre ?

Dans un arrêt de la Cour de cassation, un employé d'une société de distribution a subi un arrêt de travail de 10 mois en raison d'une rechute d'accident du travail. Le salarié n'a pas pu bénéficier des congés payés qu'il lui restait à prendre durant cette période. Celui-ci demande à son employeur le report de ces congés payés, lequel lui refuse sa demande. Le salarié a alors saisi le Conseil de prud'hommes.

Les juges considèrent que lorsqu'un salarié a été empêché de prendre les congés payés qui lui étaient acquis, en raison d'absences liées à un arrêt de travail, il peut en demander le report après la date de reprise du travail (8).

L'employeur qui refuse de reporter les congés payés acquis par le salarié, en raison d'un arrêt de travail, doit verser à ce dernier des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Ainsi, le salarié qui a été absent de l'entreprise en raison d'un arrêt du travail dû à un accident du travail ou une maladie professionnelle, conserve la jouissance des congés payés qu'il n'a pas pu prendre durant cette période.

La possibilité du report des congés payés couvre également le cas de l'absence pour maladie. Ainsi, lorsqu'un salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année de référence, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés qu'il a acquis sont reportés après la date de reprise du travail (9).

En cas de rupture du contrat, le salarié a droit au bénéfice d'une indemnité compensatrice de congés payés (10) qui sera également due lorsque l'employeur s'oppose au report des congés payés sur une autre période (11).

Toutefois, la CJUE apporte un tempérament à ce principe, en ajoutant qu'il est néanmoins possible de limiter cette période de report (12). Selon la Cour, un cumul illimité de droits à congés ne répond pas à la finalité même de ce droit.

Par conséquent, une législation nationale ou une convention collective peut limiter la période de report des congés payés et prévoir qu'à l'expiration de ce délai, le salarié ne puisse plus y prétendre. Toutefois, la période de report prévue doit avoir une durée supérieure à celle de la période de référence pour laquelle elle est accordée (13).

Références

- (1) CJCE 26 juin 2001, Aff C-173/99, BECTU
- (2) CJUE, grande ch. 24 janvier 2012, Aff. C-282-10
- (3) Article L3141-1 du code du travail
- (4) Article L3141-3 du code du travail
- (5) Directive 93/104/CE du 23 novembre 1993
- (6) Cass. Soc. 4 décembre 1996, n°93-44907
- (7) CJUE, 5e ch. 21 juin 2012, aff. C-78/11, ANGED c/ FASGA
- (8) Cass. Soc. 27 septembre 2007, n°05-42293
- (9) Cass. Soc. 24 février 2009, n°07-44488 ; Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°09-70612
- (10) Cass. Soc. 25 mars 2009, n°07-43767
- (11) Cass. Soc. 28 septembre 2011, n°09-70612
- (12) CJUE, 22 novembre 2011, aff. C-214/10, KHS
- (13) CJUE 3 mai 2012, aff. C-337/10 Neidel

2. Rupture du contrat de travail : la demande de dommages et intérêts pour conditions vexatoires est indépendante de celle relative au mal fondé de la rupture

Dans une affaire, l'employeur avait notifié à un salarié sa mise à la retraite à compter du 1er janvier 2010 conformément à l'accord de branche relative à son activité, son préavis courant du 1er novembre au 31 décembre 2009.

Le conseil de prud'hommes avait alors été saisi par le salarié qui sollicitait la requalification de la rupture en un licenciement abusif, et le paiement de dommages-intérêts pour circonstances brutales et vexatoires de la mise à la retraite.

La cour d'appel de Reims a rejeté la demande de dommages et intérêts au titre de la rupture brutale et vexatoire au motif que le salarié était débouté des demandes en requalification de la rupture en licenciement abusif et des demandes annexes.

La cour de cassation a censuré l'arrêt jugeant sur le moyen du bien-fondé d'une demande de dommages-intérêts à raison des conditions vexatoires que la rupture du contrat de travail est indépendante du bien-fondé de la rupture.

Source : Cass. Soc. 10 juillet 2013, n° 12

3. Délais pour agir devant le Conseil des Prud'hommes : la loi du 14 juin 2013 réduit les délais

La loi du 14 juin 2013 a réduit les délais de prescription des actions en justice relatives à : - l'exécution ou la rupture du contrat de travail qui passe de 5 ans à 2 ans - le paiement ou la répétition des salaires qui passe de 5 ans à 3 ans.

La loi du 14 juin 2013 portant sécurisation des parcours professionnels modifie en les réduisant les délais pour saisir les tribunaux.

Elle s'applique dès son entrée en vigueur. Les actions déjà portées devant les tribunaux ne sont en revanche pas concernées et restent régies par les dispositions légales antérieures et ce même en cas d'appel ou de pourvoi en cassation.

- **Demandes portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail**

La loi crée un article L1471-1 du Code du Travail qui porte à deux ans le délai de prescription pour saisir le Conseil des Prud'hommes d'une demande relative à l'exécution ou la rupture du contrat de travail.

Ce délai court à compter du jour où la personne qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer cette action.

Par exceptions, ce délai ne concerne pas : les actions en réparation de dommage corporel causé au cours de l'exécution du contrat de travail : 10 ans pour agir.

Les actions en paiement ou en répétition du salaire : le salarié a trois ans pour agir à partir du jour où il a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits (article L3245-1 du code du travail).

Les actions exercées en cas de discrimination, harcèlement moral ou sexuel : l'article L1134-5 prévoit un délai de prescription de cinq ans à compter de la révélation des faits de discrimination ou harcèlement.

De la même manière, d'autres délais de prescription ne sont pas visés par la loi du 14 juin 2013 : Contestation du solde de tout compte : l'action se prescrit par 6 mois

Contestation de la rupture conventionnelle d'un contrat, d'un contrat de sécurisation professionnelle ou d'un licenciement pour motif économique : l'action se prescrit par 12 mois.

- **Actions en contestation d'un licenciement économique**

Contestation en référé de la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel

Le délai de 15 jours prévu par l'article L1235-7 alinéa 1er du code du travail est supprimé.

Contestation de la régularité ou la validité du licenciement économique

Le délai de 12 mois est toujours applicable (article L1235-7 alinéa 2). Il court à compter de la dernière du comité d'entreprise ou à compter de la notification du licenciement au salarié. Il n'est pas opposable s'il n'en a pas été fait mention dans la lettre de licenciement.

Contestation des accords collectifs

L'article L1235-7-1 prévoit que les recours contre une décision de validation ou d'homologation d'un accord collectif se prescrivent dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision à l'employeur, ou à compter de la prise de connaissance de cette décision par les organisations syndicales et les salariés. Ils sont portés devant le tribunal administratif.

Ce délai s'applique aux litiges concernant :

- ✓ l'accord collectif portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les modalités de consultation du comité d'entreprise et la mise en place des licenciements dans les entreprises de plus de 50 salariés (article L1233-24-1)
- ✓ le document élaboré par l'employeur en application de l'article L1233-24-4
- ✓ le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi,
- ✓ les décisions prises par l'administration sur les demandes faites à l'employeur de fournir des informations sur la procédure d'établissement d'un plan de sauvegarde ou pour le contraindre à se conformer aux dispositions législatives ou conventionnelles (l'article L1233-57-5)
- ✓ la régularité de la procédure de licenciement collectif

- **Institutions de représentation du personnel : allongement des délais pour organiser le premier tour des élections de délégués du personnel**

Déclenchement de l'obligation d'organiser le premier tour des élections des délégués du personnel

Dès lors que le seuil de 11 salariés sur 12 mois a été atteint, l'employeur doit procéder aux élections des délégués du personnel. Il a 90 jours pour organiser le premier tour suivant le jour où il convoque les syndicats pour les informer de l'organisation des élections (Articles L2314-2 et L2324-3 du code du travail)

Délai pour informer et consulter le Comité d'Entreprise (article L2322-2 du code du travail) : désormais l'employeur doit se conformer aux obligations d'information et de consultation du comité d'entreprise dans l'année du franchissement du seuil permettant sa mise en place

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole