

## Labor & Employment Client Service Groups

Bryan Cave, Paris  
13 August 2012

### Maladie du salarié pendant ses congés annuels : la Cour de Justice de l'Union Européenne durcit sa jurisprudence à l'égard des entreprises

**La Cour de Justice de l'Union Européenne (« CJUE ») a rendu le 21 juin dernier un très remarqué arrêt qui parachève l'évolution de sa jurisprudence relative aux congés payés, laquelle bénéficie d'une actualité saisissante en cette période de congés estivale.**

Dans le cadre d'une procédure introduite par des syndicats espagnols était posée à la CJUE par le Tribunal Supremo d'Espagne la question suivante : « *l'article 7 §1 de la directive 2003/88 [du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, relative à l'aménagement du temps de travail] s'oppose-t-il à une interprétation de la réglementation nationale qui ne permet pas d'interrompre le congé afin de bénéficier de la totalité du congé - ou du congé restant - à une date ultérieure si une incapacité temporaire de travail survient pendant ledit congé* » ?

En d'autres termes, un salarié qui tombe malade pendant son congé annuel payé est-il en droit de reporter, pour en bénéficier ultérieurement, ses jours de congés payés annuels (d'au moins 4 semaines selon les canons de l'Union européenne) coïncidant avec la période d'incapacité de travail ?

La CJUE répond par l'affirmative au terme d'un raisonnement déroulé par étapes successives à la lumière de sa jurisprudence antérieure.

1. Le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé.
2. Le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière mais il est aussi expressément consacré à l'article 31 § 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6§1 du Traité de l'Union européenne reconnaît la même valeur juridique que les traités.
3. Le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive.
4. 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.

5. Il découle de la finalité du droit au congé annuel payé qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse bénéficier effectivement de son congé annuel, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie.

Des postulats prétoriens qui précèdent, la CJUE en déduit, par le présent arrêt du 21 juin dernier, que le moment où est survenue l'incapacité du travailleur est dépourvue de pertinence puisque celui-ci est aléatoire et qu'il serait en conséquence contraire à la finalité du droit au congé annuel d'accorder ledit droit à congé annuel uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

Toutefois, la CJUE a elle-même posé un salubre tempérament à ce qui précède en considérant que la période de report des droits à congés payés peut être limitée par accord collectif compte tenu de la finalité du congé et de l'organisation du travail. A cet égard, elle juge raisonnable une période de report de 15 mois.

\*\*\*\*\*

Face à cette nouvelle jurisprudence de la CJUE, les entreprises sont en position légitime de craindre les éventuels abus de certains de leurs salariés et étaient jusqu'alors en mesure de compter sur la jurisprudence contraire de la Cour de cassation qui estime depuis 1996 qu'en pareille hypothèse de la maladie survenant pendant les vacances du salarié, celui-ci ne peut en principe, sauf disposition conventionnelle contraire, exiger ni un report ou une prolongation de ses congés, ni une indemnité compensatrice à ce titre.

Aussi, les entreprises (qui vont devoir faire sans la jurisprudence précitée de 1996 de la Cour de cassation, à laquelle il incombe de se mettre dans un futur proche au diapason du prétoire de Kirchberg) :

- a) pourraient déceler en le vocable « incapacité de travail temporaire » utilisé par la CJUE un argument de texte permettant de circonscrire la portée de l'arrêt du 21 juin 2012 aux seules incapacités temporaires de travail stricto sensu du droit français, et en tout état de cause et quelles que soient les limites de cet argument de texte ;
- b) devront travailler de concert avec leurs conseils habituels, afin de réfléchir à la mise en œuvre pertinente de la limitation dans le droit du report à congé, via les accords collectifs, comme la jurisprudence leur en laisse ainsi la possibilité.

Pour plus d'informations sur le sujet, veuillez envoyer vos questions à votre contact chez Bryan Cave, ou à :

**Kathie Claret**  
Office: Paris  
Direct Dial: +33 1 44 17 77 15  
Email: [kathie.claret@bryancave.com](mailto:kathie.claret@bryancave.com)

**Saïda S. Nouredine**  
Office: Paris  
Direct Dial: +33 (0)1 44 17 77 00  
Email: [saida.nouredine@bryancave.com](mailto:saida.nouredine@bryancave.com)

Bryan Cave's Labor & Employment Briefings are available online at [www.bryancave.com/bulletins](http://www.bryancave.com/bulletins).

*If you received this alert/bulletin/briefing automatically and would like to stop receiving it in the future please email [meika.willmot@bryancave.com](mailto:meika.willmot@bryancave.com) with the subject line "opt-out" and specify which alert/bulletin/briefing you would like to stop receiving. Information contained herein is not to be considered as legal advice. Under the ethics rules of certain bar associations, this alert may be construed as an advertisement or solicitation.*