

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : N° RG 16/08345 - N° Portalis DBVX-V-B7A-KV4V

X...

C/

SA Y...

APPEL D'UNE DÉCISION DU :

Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de LYON du 08 Novembre 2016

RG : 13/05465

COUR D'APPEL DE LYON CHAMBRE SOCIALE A

ARRÊT DU 28 NOVEMBRE 2018

APPELANT :

Serge X... né le ... à

...

...

comparant en personne, assisté de Me REVEL Pascale, avocat plaidant, avocat au barreau de LYON substituée par Me Alexis PERRIN, avocat au barreau de LYON, ayant pour avocat postulant Me AGUIRAUD Jacques de la SCP Jacques AGUIRAUD et Philippe NOUVELLET

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2017/025561 du 14/09/2017 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de LYON)

INTIMÉE :

SA Y...

...

...

prise en la personne de son représentant légal en exercice, représenté par Me Renaud ROCHE de la SELARL

LEVY ROCHE SARDA, avocat au barreau de LYON substitué par Me Aymen DJEBARI, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 26 Septembre 2018

Présidée par Joëlle DOAT, Président magistrat rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Leïla KASMI, Greffier placé.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Joëlle DOAT, président
- Evelyne ALLAIS, conseiller
- Annette DUBLED VACHERON, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 28 Novembre 2018 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Joëlle DOAT, Président et par Carole NOIRARD, Greffier placé auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur Serge X... a été embauché par les ETABLISSEMENTS Y... SA, suivant contrat de travail à durée indéterminée à compter du 2 avril 1989, en qualité de metteur aux bains, emploi relevant de la convention collective de la métallurgie.

Il a été placé en arrêt de travail à compter du 5 octobre 2011, avant de faire valoir ses droits à la retraite à effet du 1^{er} juillet 2013.

Considérant que le reçu de solde de tout compte qui lui avait été remis comportait une erreur

Monsieur X... s'est adressé à la société Y... par courrier recommandé avec accusé de réception du 11 juillet 2013, pour solliciter le règlement d'une indemnité compensatrice de congés payés pour les mois d'avril et mai 2012 ainsi que pour la période du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013, en faisant valoir qu'un salarié en arrêt maladie pendant la période de référence avait droit à des congés payés.

Par courrier en réponse en date du 25 juillet 2013, la société Y... a rejeté sa demande, en précisant que la directive européenne, sur laquelle se fondait l'arrêt invoqué par M. X... au soutien de sa réclamation, n'était pas directement applicable en droit français.

Aucun accord n'ayant pu intervenir entre les parties, M. X... a saisi le conseil des prud'hommes de LYON par requête en date du 6 décembre 2013, afin de voir condamner son employeur à lui verser les sommes suivantes : o 1.990,06 euros à titre d'indemnité de congés payés ; o 10.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ; o 1.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement en date du 8 novembre 2016, le conseil de prud'hommes de Lyon en sa formation de départage a débouté Monsieur X... de l'intégralité de ses demandes, dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile et condamné M. X... aux dépens.

Ce dernier a interjeté appel du jugement le 24 novembre 2016.

M. X... demande à la cour d'infirmier le jugement du conseil des prud'hommes et de condamner la SA Y... à lui verser les sommes de : o 1.990,06 euros à titre d'indemnité de congés payés ; o 10.000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail ; o 1.500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Il sollicite également la condamnation de son employeur aux dépens.

Monsieur X... fait valoir que sous l'influence du droit européen et plus spécifiquement de la directive 2003/88 mais également de la jurisprudence de la Cour de justice des communautés européennes, la législation française relative au régime d'acquisition des droits aux congés payés a évolué en faveur des droits des salariés.

Il précise que si le droit français fait encore obstacle à l'acquisition de droits à congés payés pendant une période de congé maladie non professionnelle, une évolution normative sur ce point est envisagée ainsi que l'a précisé le Ministre du travail , de l'emploi , de la formation professionnelle et du dialogue social en 2013.

Il soutient que les dispositions de l'article L 3141-5 du code du travail strictement appliquées par la Cour de cassation sont contraires aux dispositions européennes et en veut pour preuve la condamnation de l'État français par le tribunal administratif de Clermont-Ferrand pour non transposition de la directive européenne 2003/88/CE.

Il fait valoir que le droit au repos a été reconnu en droit européen dans un souci de protection efficace de la sécurité et de la santé des salariés : par la convention N°132 OIT en son article 5, par la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

Il invoque :

- le principe de primauté du droit de l'Union Européenne, d'applicabilité immédiate et d'effet direct ;
- l'application directe de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne';
- le contrôle par les juridictions du respect des droits des salariés au regard de la finalité des dispositions européennes.

Il considère en conséquence, que si le droit au repos d'un salarié partant à la retraite n'a pu être exercé pour cause de maladie, celui-ci peut prétendre au bénéfice d'une indemnité financière pour congé annuel payé non pris.

Il ajoute, à titre subsidiaire, que toute application contraire serait de nature à créer une violation du principe d'égalité de traitement devant la loi.

M. X... fait en conséquence grief au conseil des prud'hommes d'avoir retenu que les directives européennes ne sont pas d'applicabilité directe et n'ont pas d'effet horizontal et soutient que cette décision est tout à la fois contraire au droit de l'union et constitutive d'une différence de traitement devant la loi.

La société Y... demande à la cour de :

- confirmer le jugement rendu entre les parties par la formation de départage du conseil de prud'hommes de LYON en date du 8 novembre 2016 et en conséquence de débouter Monsieur Serge X... de l'intégralité de ses demandes,
- Y ajoutant, de condamner Monsieur Serge X... à lui payer la somme de 2 000 euros sur le

fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et à supporter les dépens.

La société ETS Y... souligne que la Cour de Cassation a récemment confirmé, à la lumière du droit européen, que les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie non professionnelle, qui ne sont pas assimilées à du travail effectif par le code du travail, ne permettent pas à un salarié d'acquérir des congés payés.

Elle indique que l'indemnité sollicitée correspond à un reliquat de :

- 5 jours au titre de la période d'avril à mai 2012 ;
- 5 semaines au titre de la période du 1^{er} juin 2012 au 31 mai 2013.

Elle affirme qu'en s'appuyant sur l'arrêt DOMINGUEZ rendu par la CJUE en date du 24 janvier 2012 en application de la directive n°2003/88/CE, Monsieur X... invoque nécessairement à son encontre les dispositions de ladite directive, alors que les directives européennes ne sont pas d'applicabilité directe et n'ont pas d'effet horizontal ce qui signifie que même une disposition claire, précise et inconditionnelle ne saurait trouver application dans un litige entre un salarié de droit privé et un employeur de droit privé.

Elle ajoute que la Cour de Cassation a pris soin de rappeler dans un arrêt du 13 mars 2013 que la directive n°2003/88/CE ne peut permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire.

La société Y... indique par ailleurs que Monsieur X... invoque à tort les dispositions de l'article 31.2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui dispose :

«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 ».

Dès lors que cet article fait référence à l'ouverture du droit à congés payés alors que le présent litige concerne la prise en compte et l'assimilation du temps d'absence à du temps de travail effectif dans le calcul de la durée des congés payés.

Elle affirme que l'article 5 de la convention 132 OIT invoqué par l'appelant prévoit qu'une période de service minimum pourra être exigée pour ouvrir droit à un congé annuel payé, ce qui est en sens contraire des prétentions de Monsieur X....

Enfin, s'agissant du jugement rendu par la section commerce du conseil de prud'hommes de

LYON en date du 18 novembre 2013, elle excipe du principe d'autorité relative de la chose jugée et demande à la cour de rejeter la demande de M. X...

Concernant la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, elle fait valoir que M. X... a été placé en arrêt le 5 octobre 2011 jusqu'à son départ en retraite et qu'il n'y a pu avoir exécution déloyale du contrat de travail durant la suspension de celui-ci.

Elle ajoute :

– que l'indemnité compensatrice avait en tout état de cause vocation à être versée au titre de la rupture du contrat ;

– que M. X... sollicite des dommages et intérêts alors que l'indemnité compensatrice de congés payés a la nature juridique de salaire.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 28 juin 2018. SUR CE :

L'article L 3141-3 du code du travail dispose que *«le salarié a droit à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.»*

Aux termes de l'article L3141-5 du code du travail *« Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

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 ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ».

Ces dispositions ne permettent donc pas à un salarié d'acquérir des congés payés au cours de la suspension de son contrat de travail pour maladie non professionnelle, dès lors que cette période n'est pas considérée par le code du travail comme une période de travail effectif.

L'évolution normative dont se prévaut M. X... ne s'est pas concrétisée par une réforme du droit interne. Elle ne peut valablement être invoquée au soutien de sa demande.

Le droit aux congés annuels payés est un droit fondamental, consacré par la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

La reconnaissance de ce droit n'est pas en cause dans le cas d'espèce, le droit national consacrant le droit aux congés payés.

L'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail garantit à chaque travailleur un droit à congé annuel de quatre semaines, sans opérer de distinction entre ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période et les travailleurs absents au cours de la période de référence en raison d'un congé maladie

La Cour de Justice de l'Union européenne a invité le juge à interpréter le droit interne afin d'assurer l'effectivité du droit de l'Union européenne, en précisant que si une telle interprétation n'était pas possible, il incombait à la juridiction nationale de vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7 paragraphe 1 de la directive 2003/88 pouvait être invoqué à leur encontre.

Toutefois, s'agissant en l'espèce d'un litige entre particuliers, la cour n'a pas le pouvoir d'écarter les dispositions de l'article L3141-5 du code du travail contraires à la directive.

En effet, l'obligation d'intégrer les directives de l'Union européenne en droit national incombe aux Etats et non aux employeurs privés, comme l'est la société anonyme Y....

M.X... soutient qu'une telle interprétation viole le principe d'égalité de traitement devant la loi consacré par plusieurs dispositions du bloc de constitutionnalité et notamment par l'article 6 de la 'déclaration de 1789', aux termes duquel la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse.

L'atteinte au principe d'égalité ne peut néanmoins être invoquée dans la mesure où la disposition litigieuse s'applique bien à tous les salariés placés dans une situation identique, à savoir l'absence pour maladie non professionnelle.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il convient de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes en toutes ses dispositions.

Monsieur X... succombant en ses prétentions sera condamné aux dépens.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de la société Y... les frais de défense qu'elle a dû engager en appel.

Monsieur X... sera condamné à lui verser la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe et contradictoirement :

Confirme le jugement en toutes ses dispositions ;

Condamne M. Serge X... à verser à la SA Y... la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne M. Serge X... aux dépens d'appel.

Le greffier Le président

Carole NOIRARD Joëlle DOAT