

## La responsabilité de l'employeur affilié à une caisse de congés payés est renforcée

***Dans un arrêt du 22 septembre destiné à être publié au rapport annuel, la Cour de cassation aligne la responsabilité de l'employeur affilié à une caisse de congés payés sur celle de l'employeur de droit commun : celui-ci doit justifier qu'il a pris toutes les mesures propres à assurer au salarié l'effectivité de son droit à congés et doit en rapporter la preuve en cas de litige. À défaut, il est redevable de l'indemnité de congés payés.***

Lorsque le versement des indemnités de congés payés est assuré par des caisses auxquelles les employeurs s'affilient (secteur du BTP par exemple), celles-ci en sont, en principe, les seules débitrices. En conséquence de quoi, les actions en paiement de ces indemnités doivent être dirigées contre la caisse (Cass. soc., 6 mai 1997, n° 95-12.001 P). Dans le droit fil de ce principe, la Cour de cassation jugeait jusqu'à présent qu'en cas de manquement de l'employeur aux obligations légales qui lui incombent et ayant empêché le salarié de bénéficier de ses congés, ce salarié ne pouvait prétendre, auprès de son employeur, qu'à des dommages-intérêts en raison du préjudice subi, et non au versement d'un rappel de congés payés (Cass. soc., 24 novembre 1993, n° 89-43.437 D ; Cass. soc., 28 mars 2018, n° 16-25.429 D).

L'arrêt du 22 septembre marque un tournant sur ce point. La chambre sociale estime désormais, d'une part, qu'il revient à l'employeur de prendre toutes les mesures permettant au salarié de prendre ses congés, et d'en rapporter la preuve. D'autre part, qu'à défaut d'établir ces éléments, la substitution de l'employeur par la caisse ne s'opère pas, celui-ci restant alors redevable du versement de l'indemnité de congés payés directement auprès du salarié.

### **Un salarié n'ayant pas bénéficié de ses congés**

Un dépanneur plombier chauffagiste relevant d'une CCN régionale des ouvriers du bâtiment, subit en mars 2012 une rechute suite à un accident du travail avant d'être placé en invalidité le 1er août 2013. En 2014, il demande, devant la juridiction prud'homale, la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que le paiement par l'employeur d'un rappel de congés payés non pris pour la période de maladie professionnelle, du 1er avril 2012 au 31 mai 2013. En effet, dans un courrier de 2015, la caisse de congés payés avait fait savoir que le salarié ne disposait pas de droits à congés pour l'année 2013, tout en précisant qu'il appartenait à l'employeur de transmettre une demande d'indemnisation des congés si le salarié n'avait pas repris le travail et n'avait pas pu faire valoir ses droits.

Mais la demande a été rejetée par la cour d'appel : dès lors que l'employeur a satisfait à ses obligations à l'égard de la caisse (affiliation et paiement des cotisations notamment), il est déchargé de toute obligation quant au paiement de l'indemnité de congés payés, juge-t-elle. Il appartenait dès lors au salarié de procéder aux démarches nécessaires ou de se retourner contre la caisse. La Cour de cassation, opérant un changement de cap, ne la suit toutefois pas dans son raisonnement.

### **C'est à l'employeur de justifier avoir satisfait à son obligation**

C'était à l'employeur de justifier, en l'espèce, de la satisfaction de ses obligations en termes de droit à congé du salarié, oppose la Haute juridiction. L'arrêt du 22 septembre pose ainsi pour principe qu'il y a « lieu de juger désormais, qu'il appartient à l'employeur relevant d'une caisse de congés payés [...] de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement de son droit à congé auprès de la caisse de congés payés, et, en cas de contestation, de justifier qu'il a accompli à cette fin les diligences qui lui incombent légalement ». Surtout, ajoute l'arrêt, « **seule l'exécution de cette obligation entraîne la substitution de l'employeur par la caisse pour le paiement de l'indemnité de congés payés** ».

La chambre sociale aligne ainsi les règles de preuve de l'exécution des obligations en termes de congés applicables à l'employeur affilié à une caisse, sur celles applicables à l'employeur de droit commun à l'égard duquel elle a posé un principe identique (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-10.929 PBR ; v. l'actualité n° 16127 du 22 juin 2012 ; Cass. soc., 21 septembre 2017, n° 16-18.898 PB ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 177/2017 du 3 octobre 2017).

Un recadrage qu'elle fonde sur l'article 7 de la directive « temps de travail » n° 2003/88/CE garantissant le droit à un congé annuel payé du travailleur, tel qu'interprété par la CJUE. En effet, selon la jurisprudence européenne assise sur l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union et l'article 7, l'employeur est tenu « de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire [...] ». La charge de la preuve incombant à cet égard à l'employeur (CJUE, gde ch., 6 novembre 2018, aff. C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, points 45 et 46).

**Il ne suffit donc pas que l'employeur ait satisfait à ses obligations à l'égard de la caisse de congés payés. Il doit établir qu'il a mis en œuvre toutes les mesures pour garantir l'effectivité du droit au repos du salarié. Faute d'établir ces éléments, la substitution par la caisse ne prend pas effet, et l'employeur reste débiteur des indemnités de congés payés correspondantes.**

Il s'agit d'une évolution au vu de la jurisprudence antérieure de la Cour de cassation. Celle-ci ayant jugé auparavant, et comme elle le rappelle dans sa décision, que même en cas de manquement de l'employeur aux obligations légales qui lui incombent, le salarié ne peut prétendre qu'à des dommages-intérêts en raison du préjudice subi et non au paiement de l'indemnité de congés payés auprès de lui (Cass. soc., 24 novembre 1993 précité ; Cass. soc., 28 mars 2018 précité).

Aussi, et faisant application de ce nouveau principe, la Cour de cassation censure l'arrêt d'appel : n'ayant pas constaté « que l'employeur justifiait avoir pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité de bénéficier effectivement auprès de la caisse de congés payés de son droit à congé payé (...) en accomplissant à cette fin les diligences qui lui incombent légalement », la cour d'appel ne pouvait déduire que la caisse s'était substituée à l'employeur pour le paiement des congés payés. L'affaire est donc renvoyée sur ce point devant la même juridiction, autrement composée, pour être rejugée.

[Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 1044 du 22 septembre 2021, Pourvoi n° 19-17.046](#)