



# DROIT SOCIAL EN PRATIQUE



DROIT

## ARRIÉRÉS DE SALAIRE, GRATIFICATION NON PAYÉE, CONGÉS NON PRIS : COMMENT RÉCUPÉRER SON DÛ ?

Monsieur Marre est en contrat à durée indéterminée auprès de son employeur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'employeur n'a pas réglé le salaire du mois de décembre 2019, ni celui de novembre 2021, ni payé, comme les années précédentes, la gratification pour 2022 et un litige est né entre les parties portant sur 30 jours de congés non pris en 2022 pour cause de maladie.

Début 2020, Monsieur Marre avait réclamé par écrit auprès de son employeur au sujet des salaires impayés de 2019.

Début mars 2023, Monsieur Marre a démissionné avec effet immédiat et veut connaître les suites concrètes à réserver à son affaire ainsi que ses chances de succès pour récupérer tout son dû.



## 1. Action devant le Tribunal du travail siégeant au fond

Si en principe une action en recouvrement d'arriérés de salaires peut être portée devant le Juge des référés selon la procédure accélérée, il en est différemment, lorsque des discussions sont susceptibles d'opposer les parties concernant les montants réclamés.

En l'espèce, concernant la procédure judiciaire en recouvrement des arriérés de salaire, il convient d'inviter Monsieur Marre à préconiser plutôt la voie d'une affaire au fond à intenter devant le Tribunal du travail, l'employeur pouvant soulever

certaines contestations, notamment en ce qui concerne la nature juridique de la gratification et le congé non pris pour cause de maladie.

L'employeur pourrait notamment tenter d'affirmer que la gratification de décembre 2022 n'est pas un droit acquis, mais une simple libéralité. Au titre du congé non pris, l'employeur pourrait tenter de contester le motif de report pour cause de maladie et affirmer qu'en vertu de l'article L. 233-10 du Code du travail le congé doit être pris pendant l'année de calendrier.

## 2. Chances de succès

### 2.1. Arriérés de salaires et prescription

En l'espèce, Monsieur Marre a bien mis en demeure l'employeur de payer les arriérés de salaire, en l'occurrence ceux de l'année 2019. Il risque néanmoins d'avoir attendu trop longtemps pour saisir le Tribunal du travail pour cette partie des salaires datant de 2019.

Principe de la prescription triennale :

L'employeur peut prétendre que les créances salariales de 2019 sont éteintes en invoquant l'article L. 221-2 du Code du travail qui dispose que « l'action en paiement des salaires de toute nature se prescrit par trois ans ».

Le salarié peut essayer de répliquer qu'au début de l'année 2020 il a réclamé par écrit les arriérés de salaire de décembre 2019 de sorte qu'il a interrompu la prescription.

Il est néanmoins de jurisprudence constante que la prescription ne s'interrompt que par le dépôt de la requête devant le Tribunal, à savoir en l'occurrence au plus tôt maintenant en juillet 2023, ce qui permet de remonter jusque juin 2020, mais pas avant.

Partons de l'hypothèse que Monsieur Marre dépose sa requête devant le Tribunal du travail le 3 juillet 2023, toutes les créances salariales antérieures au 3 juillet 2020 seront déclarées prescrites et Monsieur Marre va par conséquent être débouté de sa demande en paiement des salaires relatifs au mois de décembre 2019.

En revanche, concernant les arriérés de salaires datant de l'année 2021, Monsieur Marre obtiendra gain de cause et l'employeur sera condamné à payer les salaires redûs à ce titre.

### 2.2. Gratification

#### a. Nature juridique d'une gratification

En ce qui concerne la gratification de décembre 2022, Monsieur Marre prétend que même si elle n'a pas été prévue par écrit, il s'agit d'un droit acquis résultant d'un usage constant, fixe et général.

- Usage constant : la gratification doit avoir été versée un certain nombre de fois, au minimum 3 fois.
- Usage fixe : la gratification n doit pas toujours avoir le même montant, mais elle doit être calculée suivant les mêmes modalités.
- Usage général : Il n'est pas nécessaire que tous les salariés d'une entreprise touchent une gratification, mais une catégorie de salariés se trouvant dans la même situation.

#### b. Quant à la gratification de Monsieur Marre du mois de décembre 2022

Il faut examiner si les caractères de constance, de fixité et de généralité sont remplis.

Étant donnée que la gratification a été payée pour la première fois en décembre 2019, l'usage de la constance est rempli, comme il s'agit de la 4<sup>e</sup> année de suite où la gratification devait être payée.

L'usage de généralité ne pose pas non plus de problème dans la mesure où la gratification s'applique à tous les salariés de l'entreprise.

L'usage de fixité est également rempli dans la mesure où le mode de calcul de la gratification n'a pas changé depuis 2019 : il s'agit de la moyenne des 12 mois de salaire de l'année écoulée.

Les 3 critères étant remplis cumulativement, la gratification constitue partant un droit acquis et le Tribunal déclarera la demande en paiement de la gratification de décembre 2022 comme fondée et condamnera l'employeur à payer le montant réclamé.

### 2.3. Congés non pris en 2022 pour cause de maladie

#### a. Position des parties

En ce qui concerne l'indemnité pour congé non pris, le salarié réclame le paiement des jours de congé reportés qu'il n'a pas pu prendre en 2022 pendant l'année de calendrier du fait qu'il était malade.

L'employeur réplique que ce congé est perdu en raison du fait que dans le Code du travail la maladie n'est pas une cause de report du congé.

#### b. Jurisprudence européenne désormais appliquée par les juridictions nationales

L'arrêt de la Cour de Justice de l'UE du 20 janvier 2009 avait disposé que la directive 2003/88/CE s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

Application de l'arrêt de la Cour de Justice par le Tribunal du travail au cas d'espèce :

Du fait que le salarié n'a pu prendre l'intégralité de son congé annuel en raison de périodes de maladie et sous réserve de la prescription triennale, le salarié a droit à ses jours de congé de l'année 2022 non pris pour cause de maladie. Comme il a quitté l'entreprise, ils doivent lui être payés.

## 3. Conclusion

Monsieur Marre a partant de fortes chances à récupérer en justice les arriérés de salaire de l'année 2021 ainsi que les montants dus au titre de la gratification se rapportant à l'an-

née 2022 ainsi que le paiement des congés non pris en 2022 en raison de son absence pour cause de maladie.