



Monsieur le Premier Ministre Manuel Valls  
Hôtel Matignon  
57 rue de Varenne  
75007 PARIS

Lyon le 24 mars 2015

Objet : Reconnaissance d'un droit à indemnisation.

Monsieur le Premier Ministre,

En 1993 puis en 2003, l'article 7 de la Directive Européenne 2003/88 précise que, « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines* ».

Le droit au congé annuel est qualifié par la Cour de Justice, de « *principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière* ».

Sur un principe général fait par jurisprudences successives, l'Administration française n'indemnise jamais des congés annuels non pris ; en effet et pour l'exemple, l'article 5 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux dispose qu'un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice ; pareillement en l'article 5 du Décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat ; et de même en l'article 4 du Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, ce principe est repris : « Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice. ».

Depuis 2012 (**13<sup>ème</sup> législature**, Question N° : **116958**), vos services étudient très lentement la possibilité de faire évoluer cette réglementation, je cite : « Cette évolution nécessite une analyse interministérielle approfondie dans la mesure où les trois versants de la fonction publique connaissent la même problématique. »

Sur ce même principe général, les praticiens, agents publics, personnels médicaux mentionnés à l'article L.6152-1 du code de la santé publique n'ont pas dans leur statut spécifique et aux dispositions inscrites au code de la santé publique faites par le Décret n°84-131 du 24 février 1984 portant statut des praticiens hospitaliers, de règle qui prévoit l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de fin de relation de travail ; seule est faite une règle où des droits à

Dr Nicole Smolski

Service d'Anesthésie Réanimation, Hôpital de la Croix Rousse, 69004 Lyon Cedex

tél. 06 88 07 33 14 ou 04 26 10 93 67

✉ nicole.smolski@snphar.fr

congés annuels mis au compte épargne temps (maximum cinq par an) pourrait être indemnisés et sous condition des articles R.6152-812 et R.6152-813 du même code ; vingt jours de congé annuel seraient perdus, alors même que la directive communautaire les considère comme un droit social d'une importance particulière.

L'article R.6152-35 du code de la santé publique dispose que « Les praticiens régis par la présente section ont droit : // 1° A un congé annuel de vingt-cinq jours ouvrés ; // 2° A un congé au titre de la réduction du temps de travail dans les conditions définies à l'article R. 6152-801 ; (...) ».

Aucun autre texte ne vient préciser les modalités d'application des dits droits à congé annuel, seules ont été faites deux instructions au caractère juridique peu impératif et opposable (recommandations) pour le report des dits droits en raison de la maladie et de la maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité, du congé parental (circulaire N°DGOS/RH3/2013/129 du 29 mars 2013 et instruction n° DGOS/RH3/DGCS/2013/354 du 1er octobre 2013).

Sur arrêts successifs de la Cour de Justice de l'Union Européenne, pour les salariés, la France a donc modifié le droit interne et les droits à congé annuel qui ne sont plus sous condition d'ouverture des droits. L'exigence de 10 jours de travail pour qu'à un salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) s'ouvrent des droits à congés payés a été supprimée par la loi 2012-387 du 22 mars 2012, code du travail art. L. 3141-3. Cette exigence a disparu le 1<sup>er</sup> juin 2012. Désormais « Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables. »

Pour rappel, pour les salariés, cette règle n'était pas conforme à la jurisprudence européenne et française (CJCE 26 juin 2001, aff. C. 173/99 ; CJUE 24 janvier 2012, aff. C-282-10 ; cass. soc. 2 juin 2010, n° 08-44834 D).

Pour les agents publics, personnels médicaux mentionnés à l'article L.6152-1 du code de la santé publique, la règle pose le principe d'un droit à congé annuels pour une année civile au prorata de l'activité de l'agent et que du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année en cours l'agent puisse en disposer librement, droits seulement conditionnés par les nécessités de service et l'inscription préalable des droits aux tableaux mensuels de service mentionnés en l'article 11 de l'arrêté du 30 avril 2003 fait pour les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements publics de santé.

En 2014, pour cette même Cour de Justice de l'Union Européenne, le droit au congé annuel payé donne droit à une indemnité financière au titre des congés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur. Et le bénéfice d'une telle indemnité ne saurait dépendre d'une demande préalable de l'intéressé. Ainsi, si un salarié décède sans qu'il ait pu bénéficier de la totalité de ses congés payés, ses ayants droit bénéficient de son indemnité financière de congés payés non pris. La Cour précisant que « la survenance fortuite du décès du travailleur ne doit pas entraîner rétroactivement **la perte totale du droit au congé annuel payé.** »

Tout comme l'était la Directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil modifiant la Directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive, la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail est très claire : « Article 7 (...) 2. La période minimale de

congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, **sauf en cas de fin de relation de travail.** ». La Cour de Justice de l'Union Européenne entend considérer le décès survenant brutalement en période d'activité du travailleur (comprenant salarié et agent public) comme une fin de relation de travail et donne droit à ses ayants droit à la dite indemnité financière.

A de nombreuses reprises, cette même Cour de Justice a rappelé aux états membres, dont expressément à la France, que le droit au congé annuel des travailleurs est un « principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière ».

Les arrêts successifs de la Cour de Justice de l'Union Européenne disposent désormais un principe général au droit social, l'inextensibilité des droits dans la période d'acquisition et d'usage des droits à congé annuels.

Les décisions de l'Union Européenne se placent à un niveau supérieur à la hiérarchie des normes du Droit Français. Les décisions de la CJUE – Cour de Justice de l'Union Européenne – ou de la CEDH – Cour Européenne des Droits de l'Homme – doivent s'appliquer au Droit Français et imposent une révision des textes législatifs et réglementaires applicables dans le système juridique français.

Par la présente, je vous demande sans délai de mettre en application la directive 2003/88/CE, selon l'interprétation qu'en donne la Cour de Justice de l'Union Européenne dans son arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, pour les personnels médicaux, pharmaceutiques et odontologiques des établissements publics de santé mentionnés à l'article L.6152-1 du code de la santé publique et réglementés par les articles R.6152-1 et suivants du même code.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ce courrier, et dans l'attente d'une réponse, veuillez recevoir, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de nos salutations respectueuses.

Dr Nicole SMOLSKI  
Présidente de l'Intersyndicale de médecins hospitaliers Avenir Hospitalier.  
6 Montée Allouche  
69001 LYON  
[nicole.smolski@gmail.com](mailto:nicole.smolski@gmail.com)  
0688073314