



Commentaire

Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024

Mme Léopoldina P.

(Droit à congé payé d'un salarié en arrêt maladie)

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 17 novembre 2023 par la Cour de cassation (chambre sociale, arrêt n° 2124 du 15 novembre 2023) d'une question prioritaire de constitutionnalité (QPC) posée par Mme Léopoldina P. portant sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 3141-3 du code du travail et du 5° de l'article L. 3141-5 du même code.

Dans sa décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution le 5° de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

I. – Les dispositions renvoyées

A. – Objet des dispositions renvoyées

1. – Le droit des salariés à des congés payés

* Le droit à bénéficier d'un congé annuel payé a été consacré pour l'ensemble des salariés par la loi du 20 juin 1936¹, consécutive aux accords de Matignon du 7 mai 1936². Il s'agissait alors de leur garantir, « *dans leur dur labeur journalier, une trêve au moins de deux semaines qu'ils pourront consacrer librement au repos et aux satisfactions de la vie familiale et sociale* »³.

L'article 54 f du code du travail, dans sa rédaction issue de cette loi, posait ainsi le principe selon lequel « *Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé dans une*

¹ Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture. Pour mémoire, la loi du 13 juillet 1906 avait reconnu aux employés et ouvriers un droit au repos hebdomadaire.

² Cet accord conclu entre les représentants du patronat et les syndicats, sous l'égide du Gouvernement, prévoyait notamment une augmentation des salaires, le respect du droit syndical, la création de délégués du personnel et de contrats collectifs de travail.

³ Exposé des motifs de la loi.

profession industrielle, commerciale ou libérale ou dans une société coopérative, ainsi que tout compagnon ou apprenti appartenant à un atelier artisanal, a droit, après un an de services continus dans l'établissement, à un congé annuel continu payé d'une durée minimum de quinze jours comportant au moins douze jours ouvrables »⁴.

Ces dispositions, obligatoires et d'ordre public⁵, liaient le droit à congé payé à une condition d'ancienneté dans l'entreprise. À cet égard, le décret du 1^{er} août 1936 indiquait que la durée de service continu nécessaire pour en bénéficier correspondait à la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail. Il précisait que *« ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus, ni être déduits du congé annuel les jours de maladie, si le contrat n'a pas été résilié »*, les congés maternité, les périodes de service militaire, les jours de chômage, les périodes de congés annuels et de délai-congé, et les absences autorisées si le travailleur n'a pas occupé pendant ces journées un emploi rémunéré⁶. Dès lors que la condition d'ancienneté prévue par la loi était remplie, ces différents motifs d'absence ne faisaient ainsi pas obstacle à l'acquisition de congés payés par le salarié.

Cette condition d'ancienneté a toutefois été rapidement remplacée par la référence à un temps de travail effectif devant être réalisé par le salarié pour bénéficier de tels congés.

Dans un contexte de tension du marché du travail lié au déclenchement de la Seconde Guerre mondiale, le décret du 13 avril 1940⁷ prévoyait ainsi que seuls les travailleurs qui justifiaient avoir exercé leur emploi dans le même établissement au cours des douze derniers mois suivant le 1^{er} septembre 1939 pendant une période de temps équivalent à un minimum de quatre mois pouvaient bénéficier, *« au cours de l'année 1940 »*, d'un congé payé d'un jour par mois de travail. Ce décret assimilait par ailleurs aux périodes de travail effectif le seul congé maternité. Les périodes d'absence pour maladie n'étaient ainsi plus assimilées à une période travaillée et ne

⁴ Auparavant, seuls les fonctionnaires, les cheminots et les journalistes bénéficiaient de congés payés en vertu d'une disposition légale ou réglementaire. L'octroi de ce droit aux autres employés dépendait des stipulations de leur contrat de travail ou des usages de la profession, tandis que les ouvriers n'avaient droit à aucun jour de repos rémunéré.

⁵ Aux termes de l'article 54 h du code du travail en vigueur en 1936, *« Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti, au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul »*. La partie XI intitulée *« Sanctions »* du manuel d'application de la loi du 20 juin 1936 disposait par ailleurs que *« l'octroi de congés payés est rigoureusement obligatoire. Il ne peut y être dérogé par des conventions particulières »*.

⁶ Décret du 1^{er} août 1936 fixant certaines modalités d'application de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés.

⁷ Décret du 13 avril 1940 relatif aux congés payés.

donnaient donc plus droit à des congés payés. Ces dispositions provisoires ont, par la suite, été pérennisées par la loi du 31 juillet 1942⁸.

* Ce n'est qu'à la Libération que le régime des congés payés a de nouveau permis d'assimiler à des périodes de travail effectif l'absence au travail de certaines personnes malades ou dans l'incapacité de travailler.

La loi du 18 avril 1946⁹, d'initiative parlementaire¹⁰, a introduit au sein du code du travail des dispositions permettant d'assimiler à une période de travail effectif les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Selon l'exposé des motifs de la proposition de loi à l'origine de ce texte, « *les dispositions restrictives [du droit en vigueur] peuvent être très préjudiciables à la santé des travailleurs, qui ont besoin de leur congé intégral quels que soient les arrêts de travail qu'ils ont été obligés de subir contre leur volonté pendant l'année précédant la période des congés. Il n'est pas juste que les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu pour des raisons indépendantes de la volonté du salarié, telles que la maladie ou les accidents du travail, entraînent une réduction de la durée du congé* ».

Il ressort également des travaux préparatoires que, en traitant du cas spécifique des maladies professionnelles et des accidents du travail, les parlementaires souhaitaient éviter que les salariés ne subissent une « double peine », en étant privés de leur droit à congé payé pour une absence due à leur activité professionnelle.

Le rapporteur de l'Assemblée nationale soulignait ainsi que « *ces dispositions nous paraissent injustes car tous les travailleurs ont besoin plus que jamais de leur congé intégral aussi bien pour leur santé que pour leur culture intellectuelle, artistique ou morale. S'ils sont victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail, c'est évidemment contre leur gré et il ne faut pas les frapper une deuxième fois en réduisant leur congé annuel* »¹¹.

⁸ Loi n° 666 du 31 juillet 1942 relative au régime des congés payés.

⁹ Loi n° 46-473 du 18 avril 1946 tendant à assimiler à un temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel les périodes pendant lesquelles le travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

¹⁰ Proposition de loi n° 566, déposée le 1^{er} mars 1946 sur le bureau de l'Assemblée nationale par Mme Francine Lefebvre et autres.

¹¹ Rapport n° 829 de M. Albert Gau, fait au nom de la commission du travail et de la sécurité sociale de l'Assemblée nationale, du 1^{er} avril 1946.

L'article 54 g du code du travail, dans sa rédaction résultant de cette loi, prévoyait ainsi que « *Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches [...] et les périodes, limitées à une durée interrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif* ».

Si la durée des congés annuels a, par la suite, progressivement augmenté, passant à trois semaines en 1956¹², puis à quatre semaines en 1969¹³ et enfin à cinq semaines en 1982¹⁴, leur calcul a continué d'être fondé sur une période de travail effectif.

Dans le même temps, le législateur a progressivement étendu les motifs d'absence pouvant être assimilée à une telle période de travail effectif à d'autres situations que l'absence pour congé payé, pour congé maternité ou pour maladie professionnelle ou accident du travail¹⁵.

* En l'état du droit, les dispositions relatives aux congés payés font l'objet d'un chapitre dédié du code du travail¹⁶.

L'article L. 3141-1 de ce code pose le principe selon lequel « *Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur* ».

L'article L. 3141-3 fixe, quant à lui, la durée de ce congé en prévoyant que « *Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur* »¹⁷ et que « *La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables* »¹⁸ (***les premières dispositions renvoyées***).

Dans ce cadre, l'article L. 3141-5 précise que l'absence du salarié peut, dans certains cas, être considérée comme une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé.

¹² Loi n° 56-332 du 27 mars 1956 modifiant le régime des congés annuels payés.

¹³ Loi n° 69-434 du 16 mai 1969 portant à quatre semaines la durée minimum des congés payés annuels.

¹⁴ Article 14 de la loi de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés.

¹⁵ Outre les périodes visées de nos jours à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont par exemple assimilés à du temps de travail effectif les divers congés pour événements familiaux (article L. 3142-2 du même code). Pour un recensement des absences assimilées pour la détermination des droits à congé payé, voir Hubert Rose et Yves Chalaron, « Congés payés annuels », *Répertoire de droit du travail*, janvier 2022, n° 29 et s.

¹⁶ Soit le chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} du code du travail.

¹⁷ L'article L. 3141-4 dispose sur ce point que « *Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail* ».

¹⁸ Selon l'article R. 3141-4 du code du travail, la période prise en compte pour le calcul du droit au congé débute le 1^{er} juin de chaque année et se termine le 31 mai de l'année suivante.

Sont ainsi considérées comme des périodes de travail effectif :

« 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 sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;*

4° *Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 ;*

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 (les secondes dispositions renvoyées) ;*

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

Il en résulte qu'un salarié victime d'un accident du travail¹⁹ ou d'une maladie professionnelle²⁰ conserve son droit à congé payé pendant une durée d'un an²¹. S'il est absent pour ce motif au-delà de cette durée, il perd le droit d'acquérir des jours de congé payé supplémentaires²².

En revanche, un salarié dont l'absence au travail est due à un accident ou une maladie qui ne sont pas liés à son activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas assimilée à une période de travail effectif, ne bénéficie d'aucun droit à congé payé pendant la durée de son absence.

2. – Le droit de l'Union européenne en matière de congé payé

* L'article 153 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)²³ prévoit que l'Union soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le « *milieu du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs* ».

¹⁹ L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale prévoit que, pour être qualifié comme tel, l'accident doit survenir par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause.

²⁰ Selon l'article L. 461-1 du même code, une telle maladie ne peut être reconnue que lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

²¹ Sur ce point, la Cour de cassation a précisé que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est considérée comme suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'étend aux rechutes (Cass. soc., 17 octobre 2007, pourvoi n° 06-40.311).

²² Cass. soc., 2 juin 2016, pourvoi n° 15-11.422.

²³ Ancien article 137 du traité instituant la Communauté européenne.

Sur ce fondement, le Conseil de l'Union européenne a adopté dès 1993 une directive²⁴ fixant les prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. Son article 7, relatif aux congés annuels, disposait que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* »²⁵. Ces dispositions ont été reprises sans modification par une directive du 4 novembre 2003²⁶.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne²⁷ consacre par ailleurs, au paragraphe 2 de son article 31, le droit à une période annuelle de congés payés : « *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* ».

* La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a estimé que les directives de 1993 et 2003 permettaient de mettre en application ce droit fondamental énoncé par la Charte et estimé que « *ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées dans la directive elle-même* »²⁸.

- Dans ses arrêts *Schultz-Hoff* du 20 janvier 2009²⁹ et *Dominguez* du 24 janvier 2012³⁰, après avoir constaté que la directive de 2003 ne prévoyait aucune dérogation à l'application de son article 7, la CJUE a souligné qu'« *Il est constant que 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*

²⁴ Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

²⁵ Il précise également que « *La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ».

²⁶ Elles figurent ainsi désormais, sous cette même rédaction, à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

²⁷ Adoptée en 2000, cette charte dispose de la même portée juridique que les traités depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009.

²⁸ Voir notamment les arrêts CJUE, 26 juin 2001, *BECTU*, C-173/99, et CJUE, 6 novembre 2018, *Stadt Wuppertal c. Bauer*, C-569/16 et *Willmeroth c. BroBonn*, C-570/16. Dans son arrêt *BECTU* précité, elle précise, à cet égard, qu'« *il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre de ce droit, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit, tout en s'abstenant de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même du même droit qui résulte directement de cette directive* ».

²⁹ CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, C-350/06.

³⁰ CJUE, 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10.

du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie »³¹.

Puis, après avoir rappelé que selon la convention de l'Organisation internationale du travail concernant les congés annuels payés, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée, telles que les absences dues à une maladie, doivent être comptées dans la période de service, la Cour souligne que la directive de 2003 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Elle considère ainsi que le droit à congé payé ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par celui-ci. Par conséquent, un travailleur ne peut perdre son droit à congé payé au seul motif qu'il a été absent pour une raison imprévisible et indépendante de sa volonté pendant plus d'une année³².

En revanche, la Cour considère que lorsque le salarié choisit volontairement d'être absent, comme dans le cas d'un congé parental, il ne peut prétendre, au titre de cette période, à un droit à congé payé³³.

- Dans un arrêt du 22 novembre 2011³⁴, saisie d'une question préjudicielle soulevée à l'occasion d'un litige opposant un salarié en congé maladie durant toute la période de référence pour le calcul des congés payés et au-delà de la période maximale de report de ces congés fixée par le droit national et son employeur, la CJUE a estimé tout d'abord, conformément à sa jurisprudence constante, que, sauf à méconnaître le droit de l'Union, le salarié doit pouvoir faire valoir des droits à congés payés³⁵.

³¹ Arrêt *Schultz-Hoff*, précité.

³² La CJUE considère pour ce même motif que le fait pour une personne d'être privée de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal constitue, au même titre que la maladie, un motif d'absence imprévisible et indépendant de la volonté du travailleur. Le salarié a donc droit à des congés payés au titre de cette période (CJUE, 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria*, C-762/18).

³³ CJUE, 4 octobre 2018, *Dicu*, C-12/17. Dans cet arrêt, la Cour précise qu'« il importe de souligner, tout d'abord, que la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie est, en principe, imprévisible (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 51) et indépendante de la volonté du travailleur (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, point 49). [...] En revanche, la prise d'un congé parental ne revêt pas un caractère imprévisible et résulte, dans la plupart des cas, de la volonté du travailleur de s'occuper de son enfant (voir, en ce sens, arrêt du 20 septembre 2007, *Kiiski*, C 116/06, EU:C:2007:536, point 35). / Ensuite, dans la mesure où le travailleur en congé parental n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie, il se trouve dans une situation différente de celle résultant d'une incapacité de travail due à son état de santé (voir, par analogie, arrêt du 8 novembre 2012, *Heimann et Toltschin*, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 29) » (paragr. 32 et 33).

³⁴ CJUE, 22 novembre 2011, *KHS AG*, C-214/10.

³⁵ Arrêt *Schultz-Hoff* précité.

Elle a ensuite précisé que « *une telle conclusion doit cependant être nuancée* » dans certains cas afin d'éviter qu'un salarié « *en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, [soit] en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail* ». En effet, elle a considéré qu'« *un droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé* », à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et disposer d'une période de détente et de loisirs.

Elle a ainsi estimé que ce report ne pouvait pas dépasser une certaine limite temporelle au motif qu'« *au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs* ».

Par conséquent, elle a jugé qu'« (...) *afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme. Toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. [...] Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail* ».

Dans le cas d'espèce, elle a considéré qu'un report du droit au congé annuel payé de quinze mois ne méconnaissait pas la finalité du droit à congé payé, « *en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos* »³⁶.

- Enfin, il peut être relevé que, dans plusieurs arrêts du 6 novembre 2018, la CJUE a précisé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive de 2003 et l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux – article sur lequel elle s'est fondée pour la première fois –, il revenait aux juges nationaux de laisser la réglementation nationale

³⁶ *A contrario*, elle a considéré qu'une période de report de neuf mois n'était pas conforme au droit de l'Union européenne (CJUE, 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10).

inappliquée et de veiller à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il a droit en vertu du droit de l'Union européenne³⁷.

3. – La jurisprudence de la Cour de cassation

* Après avoir interrogé la CJUE à titre préjudiciel³⁸ et mobilisé le principe de l'interprétation conforme pour assimiler certaines périodes, apparemment exclues, afin d'assurer le droit aux congés payés, par exemple, aux salariés ayant subi un accident de trajet³⁹, la chambre sociale de la Cour de cassation a toutefois jugé qu'une telle interprétation conforme trouvait sa limite en matière d'arrêts maladie non professionnels⁴⁰.

Dans son rapport annuel pour 2013, elle avait donc proposé que soit modifié l'article L. 3141-5 du code du travail « *afin d'éviter une action en manquement contre la France et des actions en responsabilité contre l'État du fait d'une mise en œuvre défectueuse de la directive* »⁴¹.

* À la suite des arrêts de la CJUE du 6 novembre 2018 permettant au juge national d'écarter les dispositions internes contraires au droit de l'Union en se fondant désormais sur l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux, la Cour de cassation s'est prononcée par deux arrêts du 13 septembre 2023 sur la conformité des articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail au regard du droit de l'Union européenne.

Dans un premier arrêt⁴², après avoir rappelé la jurisprudence constante de la CJUE précitée⁴³, la Cour de cassation a d'abord constaté que « *S'agissant d'un salarié, dont*

³⁷ CJUE, 6 novembre 2018, *Stadt Wuppertal*, C-569-16, et *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684-16.

³⁸ Cette question préjudicielle a donné lieu à l'arrêt précité de la Cour de justice du 24 janvier 2012, C-282/10.

³⁹ Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44.834.

⁴⁰ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285 : « *la directive n° 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail* ».

⁴¹ Rapport annuel de la Cour de cassation, 2013, p. 65-66.

⁴² Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342.

⁴³ « *Il résulte de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne que la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période. Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État (...)* ».

le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, les dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, qui subordonnent le droit à congé payé à l'exécution d'un travail effectif, ne permettent pas une interprétation conforme au droit de l'Union ».

Elle a ensuite rappelé qu'il incombait « *au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale* ». Par conséquent, elle a jugé que, en l'espèce, la juridiction dont la décision était contestée avait « *à bon droit, écarté partiellement les dispositions de droit interne contraires [au droit de] l'Union européenne* » et « *exactement décidé que les salariés avaient acquis des droits à congé payé pendant la suspension de leur contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle* ».

Dans un second arrêt⁴⁴, suivant le même raisonnement, elle a d'abord constaté que « *S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, au-delà d'une durée ininterrompue d'un an, le droit interne ne permet pas [...] une interprétation conforme au droit de l'Union* ». Puis, ayant rappelé l'office du juge national dans une telle circonstance, elle a jugé qu'« *il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail* ».

Ainsi, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que, en cas de litige opposant un salarié à son employeur, il revient à la juridiction saisie d'écarter les dispositions en vigueur du code du travail afin de garantir au salarié son droit à congé payé au titre des périodes de suspension du contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle excédant une durée d'un an.

⁴⁴ Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.638.

B. – Origine de la QPC et question posée

Salariée de la société Mazagran Services depuis le 13 octobre 2009, la requérante avait été placée en arrêt de travail, d'une part, de 2014 à 2016, pour accident du travail, puis, d'autre part, de 2016 à 2019, pour maladie non professionnelle.

À la suite de l'avis du médecin du travail constatant son inaptitude à reprendre son emploi et l'impossibilité d'un reclassement, elle avait été licenciée en janvier 2020.

La requérante avait alors saisi la juridiction prud'homale le 16 décembre 2020 de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 27 décembre 2021, le conseil des prud'hommes avait déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur au paiement de diverses sommes, notamment au titre des congés payés qui auraient été dus à la requérante au titre de la période de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie.

Par arrêt du 18 novembre 2022, la Cour d'appel avait infirmé partiellement le jugement et débouté la requérante de la plupart de ses demandes, dont celle relative au versement d'une indemnité compensatrice de congés payés.

La requérante avait alors formé un pourvoi devant la Cour de cassation le 18 avril 2023, à l'occasion duquel elle avait soulevé deux QPC reprochant, pour la première, à l'article L. 3141-3 du code du travail et au 5° de l'article L. 3141-5 du même code de porter atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 et, pour la seconde, au 5° de l'article L. 3141-5 de porter atteinte au principe d'égalité.

Dans sa décision du 15 novembre 2023 précitée, la Cour de cassation avait considéré, d'une part, que « *La première question présente un caractère sérieux en ce que, en cas d'absence du salarié de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail pour cause de maladie, cause indépendante de sa volonté, l'article L. 3141-3 du code du travail exclut tout droit à congé payé lorsque l'arrêt de travail a une origine non professionnelle et l'article L. 3141-5, 5°, du même code ne permet pas l'acquisition de droit à congé payé au-delà d'une période ininterrompue d'un an en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle* ».

Elle avait, d'autre part, estimé que « *La seconde question posée présente également un caractère sérieux en ce que l'article L. 3141-5, 5°, du code du travail traite de*

façon différente au regard du droit à congé payé les salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, selon l'origine, professionnelle ou non, de la situation de santé qui a justifié l'arrêt de travail ».

Elle avait donc renvoyé ces deux questions au Conseil constitutionnel.

II. – L'examen de la constitutionnalité des dispositions contestées

* La Cour de cassation n'ayant pas précisé, dans son arrêt de renvoi, la version dans laquelle l'article L. 3141-3 du code du travail et le 5° de l'article L. 3141-5 du même code étaient renvoyés, il revenait au Conseil constitutionnel de la déterminer lui-même.

Conformément à sa jurisprudence constante, selon laquelle la QPC doit être considérée comme portant sur les dispositions applicables au litige à l'occasion duquel elle a été posée⁴⁵, le Conseil a jugé, en l'espèce, qu'il était saisi de l'article L. 3141-3 du code du travail et du 5° de l'article L. 3141-5 du même code dans leur rédaction résultant de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

* La requérante, rejointe par le syndicat intervenant, reprochait à ces dispositions, d'une part, d'avoir pour effet de priver le salarié, en cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, de tout droit à l'acquisition de congé payé pendant la période de suspension de son contrat de travail et, d'autre part, de limiter à un an la période prise en compte pour le calcul des congés payés d'un salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il en résultait, selon elle, une méconnaissance du droit à la santé et du droit au repos.

Ils soutenaient également que, en prévoyant que seuls les salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquièrent des droits à congé payé, ces dispositions instituaient une différence de traitement injustifiée entre ces derniers et les salariés absents pour cause de maladie non professionnelle. Elles méconnaissaient ainsi le principe d'égalité devant la loi.

* Au regard de ces griefs, le Conseil constitutionnel a jugé que la QPC portait uniquement sur le 5° de l'article L. 3141-5 du code du travail (paragr. 6).

⁴⁵ Voir, par exemple, décision n° 2023-1064 QPC du 6 octobre 2023, *Association des avocats pénalistes (Conditions d'exécution des mesures de garde à vue)*, paragr. 1.

A. – La jurisprudence constitutionnelle relative au droit au repos

* Aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, La Nation « *garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs ...* »⁴⁶.

C'est sur le fondement de cet alinéa que le Conseil constitutionnel a consacré, dans sa décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, le droit au repos.

Saisi de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, le Conseil a en effet considéré qu'il revient « *au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail et, notamment, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation "garantit à tous... le repos et les loisirs..."* »⁴⁷.

Puis, il a jugé qu'« *en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946* ».

Le commentaire de cette décision précise la portée du contrôle opéré par le Conseil sur le fondement de ces exigences constitutionnelles en relevant que ce dernier « *n'a pas un pouvoir général d'appréciation et de décision identique à celui du Parlement. Il ne saurait donc rechercher si les objectifs que s'est assignés le législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé* ». Le Conseil n'exerce donc qu'un contrôle restreint sur la mise en œuvre de ce droit, comme il le fait pour d'autres droits créances découlant du Préambule de la Constitution de 1946, tels que le droit à la protection de la santé⁴⁸. Il se refuse à exercer le contrôle d'un contenu minimal de ces droits sociaux⁴⁹.

⁴⁶ Le Conseil a reconnu la valeur constitutionnelle du onzième alinéa du Préambule de 1946 dans sa décision n° 86-225 DC du 23 janvier 1987, *Loi portant diverses mesures d'ordre social*, cons. 16 et 17.

⁴⁷ Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000, *Loi relative à la réduction négociée du temps de travail*, cons. 27.

⁴⁸ En matière de protection de la santé, voir par exemple la décision n° 2022-835 DC du 21 janvier 2022, *Loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique*, paragr. 14.

⁴⁹ Olivier Dutheillet de Lamothe, « Les principes de la jurisprudence du Conseil constitutionnel en matière sociale », *Les nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, 2014/4, n° 45, p. 14.

D'une manière générale, s'agissant de la mise en œuvre des exigences constitutionnelles qui résultent du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le Conseil juge avec constance qu'il est à tout moment loisible au législateur d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité ou encore de choisir des modalités concrètes qui lui paraissent appropriées. Il s'assure néanmoins que l'exercice de ce pouvoir n'aboutit pas à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel⁵⁰.

* Le Conseil constitutionnel a été amené à contrôler à plusieurs reprises des dispositions du code du travail à l'aune du droit au repos.

– Dans sa décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003 portant sur la loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le Conseil était saisi de dispositions relatives aux contingents conventionnels des heures supplémentaires négociées. Ces derniers, qui déterminaient initialement le nombre d'heures supplémentaires au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail devait être recueillie, fixaient désormais également le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire.

Le Conseil constitutionnel a jugé qu'une loi ne peut conférer à des accords collectifs d'autres effets que ceux que leurs signataires ont entendu leur attacher, sauf s'il existe un motif d'intérêt général suffisant. En l'espèce, le Conseil a relevé que « *la disposition critiquée améliore la situation des salariés concernés au regard du droit au repos reconnu par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946* » et en a déduit « *que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus* »⁵¹.

– Dans sa décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, saisi de dispositions portant sur des accords d'entreprise, le Conseil constitutionnel, après avoir rappelé les termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 dont découlent le droit à la santé et le droit au repos, a également précisé « *qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier*

⁵⁰ Par exemple, décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999, *Loi portant création d'une couverture maladie universelle*, cons. 6 ; plus récemment, décisions n° 2023-1039 QPC, *Association Handi-social et autre (Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées)*, paragr. 6, et n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023, *Loi pour le plein emploi*, paragr. 29.

⁵¹ Décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003, *Loi relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi*, cons. 11.

l'opportunité ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel »⁵².

Puis il a constaté que les dispositions contestées ne permettaient pas « *aux accords collectifs de déroger aux règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail ; qu'ainsi, ni la durée maximale hebdomadaire de travail ni la définition du travailleur de nuit, qui résultent des articles L. 212-7 et L. 213-2 du code du travail, ne sont concernées par l'extension du champ de la négociation d'entreprise ; que, comme il a été dit ci-dessus, l'objet et les conditions des nouvelles possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée du travail, et notamment au droit au repos, sont définis de façon suffisamment précise »⁵³. Il en a déduit que, dans ces conditions, ces dispositions ne privaient pas de garanties légales les exigences constitutionnelles découlant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.*

– Dans sa décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005, le Conseil a souligné, après avoir rappelé les termes des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946, « *qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect des principes ainsi énoncés, les modalités de leur mise en œuvre ».*

Puis, il a notamment constaté qu'il résultait des termes mêmes des dispositions contestées que « *les navires immatriculés au registre international français sont soumis aux règles de santé et de sécurité au travail applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ; que ses articles 16 et 17 limitent la durée du travail des navigants soumis au titre II et prévoient des périodes de repos ; que ses articles 20 et 21 définissent les conditions de leur rapatriement, notamment en cas de maladie ou d'accident »⁵⁴.*

– Dans sa décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, saisi de dispositions étendant à certains personnels non cadres la notion de « *forfait-jours* », le Conseil a jugé qu'elles étaient conformes à la Constitution dès lors qu'il était loisible au législateur de procéder à une telle extension sous réserve de ne pas priver de garanties légales les exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos de ces salariés⁵⁵.

⁵² Décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004, *Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social*, cons. 16.

⁵³ *Ibid.*, cons. 18.

⁵⁴ Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005, *Loi relative à la création du registre international français*, cons. 25 et 27.

⁵⁵ Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005, *Loi en faveur des petites et moyennes entreprises*, cons. 5 à 7. Dans cette décision, le Conseil a précisé que « *s'il appartient au législateur, dans l'exercice de sa compétence, de poser des*

– Dans sa décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008, saisi de dispositions qui se bornaient à permettre aux salariés de prolonger chaque année, de manière volontaire, leur activité jusqu'à cinq années supplémentaires, le Conseil a jugé qu'elles ne méconnaissaient pas les exigences du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 relatives au droit à la santé et au droit au repos⁵⁶.

* Le Conseil constitutionnel a également reconnu, sur le fondement du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit à un repos hebdomadaire.

Dans sa décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009, il a considéré que « *le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés* »⁵⁷.

Alors que les parlementaires requérants considéraient que le droit au repos dominical constituait un droit constitutionnel, le Conseil a estimé qu'« *en prévoyant que le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce en principe le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a entendu opérer une conciliation, qui lui incombe, entre la liberté d'entreprendre [...] et le dixième alinéa du Préambule de 1946 [...]* ».

Puis, il a également estimé, qu'en prévoyant des exceptions au repos dominical dans certains cas, « *le législateur a fait usage de son pouvoir d'appréciation sans priver de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant des dixième et onzième alinéas du Préambule de 1946* »⁵⁸.

* Enfin, le Conseil constitutionnel a déjà été amené à examiner des dispositions du code du travail relatives au droit à congé payé des salariés.

règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre, il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ».

⁵⁶ Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008, *Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009*, cons. 17 à 19.

⁵⁷ Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009, *Loi réaffirmant le principe du repos dominical et visant à adapter les dérogations à ce principe dans les communes et zones touristiques et thermales ainsi que dans certaines grandes agglomérations pour les salariés volontaires*, cons. 2.

⁵⁸ *Ibidem*, cons. 3 à 8.

Dans sa décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016⁵⁹, le Conseil était saisi de dispositions privant le salarié de l'indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail pour faute lourde. Le requérant soutenait que ces dernières portaient notamment atteinte au droit au repos et au droit à la protection de la santé. Le Conseil a relevé d'office un grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi pour censurer ces dispositions (voir *infra*).

B. – La jurisprudence constitutionnelle relative au principe d'égalité devant la loi

* Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « *La loi...doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse* ». De manière constante, le Conseil constitutionnel juge que le principe d'égalité devant la loi « *ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* »⁶⁰.

Ainsi, des différences de situation ou un motif d'intérêt général peuvent justifier un traitement différencié institué par la loi, à condition cependant que celui-ci soit en lien avec l'objet de cette loi. Cette seconde condition permet, en particulier, d'éviter que des situations objectivement différentes soient le prétexte à des différences de traitement incohérentes avec l'objet même des dispositions examinées par le Conseil constitutionnel.

* Le Conseil a été amené à plusieurs reprises à examiner le grief tiré de la violation du principe d'égalité devant la loi en matière de législation sociale.

- Dans sa décision n° 2015-523 QPC précitée, le Conseil a soulevé d'office le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi, dès lors que le salarié licencié pour faute lourde ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés voyait son droit à indemnité compensatrice de congé payé conservé, tandis que tout autre salarié licencié pour faute lourde se voyait privé de ce droit.

Le Conseil a d'abord relevé l'existence d'une différence de traitement entre les salariés selon que l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés ou non. Il a

⁵⁹ Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016, *M. Michel O. (Absence d'indemnité compensatrice de congé payé en cas de rupture du contrat de travail provoquée par la faute lourde du salarié)*.

⁶⁰ Voir récemment la décision n° 2023-1039 QPC du 24 mars 2023, *Association Handi-social et autre. (Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées)*, paragr. 13.

ainsi considéré que, « *en prévoyant qu'un salarié ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés conserve son droit à indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde, alors que tout autre salarié licencié pour faute lourde est privé de ce droit, le législateur a traité différemment des personnes se trouvant dans la même situation* »⁶¹.

Il a ensuite constaté qu'en adoptant ces dispositions, « *le législateur a entendu régler de façon spécifique le régime de gestion des droits à congé payé des salariés exerçant une activité discontinuée chez une pluralité d'employeurs afin de garantir l'effectivité de leur droit à congé* »⁶². Il en a déduit que la différence de traitement entre les salariés opérée par le législateur était « *sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé* »⁶³, et a censuré ces dispositions.

- Dans sa décision n° 2016-547 QPC du 24 juin 2016, saisi de dispositions prévoyant des dérogations temporaires au repos dominical des salariés des commerces de détail à Paris, le Conseil a estimé que, « *En premier lieu, le fait que la ville de Paris soit soumise à un régime particulier en raison de sa qualité de siège des pouvoirs publics ne la place pas dans une situation différente des autres communes au regard de l'objet des dispositions contestées, qui désignent l'autorité compétente pour déterminer les règles de repos hebdomadaire dominical des salariés des établissements de commerce de détail. / En second lieu, aucun motif d'intérêt général ne justifie que, s'agissant du pouvoir de déterminer les dimanches durant lesquels les établissements de commerce de détail sont autorisés à supprimer le repos hebdomadaire dominical, la ville de Paris soit traitée différemment de toutes les autres communes* ». Il en a conclu que ces dispositions méconnaissaient le principe d'égalité devant la loi⁶⁴.

* Ce critère du contrôle du respect du principe d'égalité devant la loi, tenant au lien entre la différence de traitement et l'objet des dispositions contestées, trouve particulièrement à s'illustrer lorsque le Conseil constitutionnel est saisi de dispositions instituant certaines prestations (allocations, pensions, rentes *etc.*) au bénéfice d'une catégorie de personnes. En effet, s'il est alors souvent aisé de relever l'existence d'une différence de situation entre la catégorie bénéficiaire et d'autres

⁶¹ Décision n° 2015-523 QPC du 2 mars 2016 précitée, cons. 7.

⁶² *Ibid*, cons. 8.

⁶³ *Ibid*, cons. 9.

⁶⁴ Décision n° 2016-547 QPC du 24 juin 2016, *Ville de Paris (Dérogations temporaires au repos dominical des salariés des commerces de détail à Paris)*, paragr. 6 à 8. Voir également la décision n° 2014-374 QPC du 4 avril 2014, *Société Sephora (Recours suspensif contre les dérogations préfectorales au repos dominical)*.

personnes, la recherche du lien entre l'avantage octroyé et l'objet de la loi peut être plus ardue.

Par exemple, le Conseil constitutionnel a été saisi à plusieurs reprises de dispositifs réservant le bénéfice de pensions à des personnes de nationalité française. Ainsi, dans sa première décision rendue sur le fondement de l'article 61-1 de la Constitution, il a estimé qu'une différence selon la nationalité ne pouvait se justifier au regard de l'objet de la loi examinée, qui était de garantir, par l'octroi d'une pension civile ou militaire de retraite, à toutes les personnes qui avaient servi la France, « *des conditions de vie en rapport avec la dignité des fonctions exercées au service de l'État* »⁶⁵. De la même façon, à propos des pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant, il a censuré « *une différence de traitement fondée sur la nationalité entre les titulaires de pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant selon qu'ils sont ressortissants algériens ou ressortissants des autres pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France* », dans la mesure où cette « *différence est injustifiée au regard de l'objet de la loi qui vise à rétablir l'égalité entre les prestations versées aux anciens combattants qu'ils soient français ou étrangers* »⁶⁶.

Au contraire, dans sa décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 précitée, saisi de certaines dérogations au repos dominical, le Conseil a considéré « *d'une part, que les salariés travaillant le dimanche dans des zones ou communes touristiques en vertu d'une dérogation de plein droit liée aux caractéristiques des activités touristiques de celles-ci sont, au regard de l'objet de la loi, dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans les "périmètres d'usage de consommation exceptionnel" en vertu d'une dérogation administrative temporaire ; que, par suite, le législateur pouvait prévoir, pour ces derniers, une majoration légale de la rémunération en l'absence d'accord collectif ; [...] d'autre part, que la différence de traitement qui en résulte entre les dérogations de droit, pour lesquelles les salariés, compte tenu de la nature de leur activité, ne bénéficient que de garanties conventionnelles et les dérogations individuelles et temporaires pour lesquelles, compte tenu de leur caractère exceptionnel, les salariés bénéficient de garanties légales, est en rapport direct avec l'objet de la loi* »⁶⁷.

⁶⁵ Décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010, *consorts L. (Cristallisation des pensions)*, cons. 9.

⁶⁶ *Ibid.*, cons. 10. Voir, pour un autre exemple, la décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021, *Mme Nadine F. (Bénéfice de la retraite progressive pour les salariés en forfait jours)*.

⁶⁷ Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 précitée, cons. 19 et 20.

C. – L’application à l’espèce

* Dans la décision commentée, le Conseil constitutionnel a examiné, en premier lieu, le grief tiré de la méconnaissance du droit au repos.

Après avoir rappelé les termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le Conseil a précisé la portée de ces exigences constitutionnelles en matière de droit à congé payé. Il a jugé, de façon inédite, que « *Le principe d’un congé annuel payé est l’une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés* » (paragr. 7).

Compte tenu de la filiation qu’entretient le droit aux congés payés avec le droit constitutionnel au repos, le Conseil constitutionnel a ainsi suivi le même raisonnement que celui qui l’avait conduit, en 2009, à relier au onzième alinéa du Préambule le principe d’un repos hebdomadaire des salariés⁶⁸.

Le Conseil constitutionnel a ensuite présenté les dispositions contestées.

À cette fin, il a rappelé que l’article L. 3141-3 du code du travail prévoit que le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, dans la limite de trente jours ouvrables par an. Puis il a relevé qu’en application des dispositions contestées de l’article L. 3141-5 du même code, « *sont considérées comme des périodes de travail effectif 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* » (paragr. 8 et 9).

Il lui revenait alors d’examiner si le législateur pouvait assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d’absence du salarié pour cause d’accident du travail ou de maladie professionnelle, en limitant cette mesure à une durée ininterrompue d’un an, sans méconnaître le droit au repos.

Le Conseil a tout d’abord rappelé, en application d’une jurisprudence constante, qu’il ne dispose pas d’un pouvoir général d’appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement, et qu’il ne saurait rechercher si les objectifs que s’est assignés le législateur auraient pu être atteints par d’autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées à l’objectif visé (paragr. 10).

⁶⁸ *Ibid.*

Il a ensuite constaté qu'il ressortait des travaux préparatoires de la loi du 18 avril 1946 à l'origine des dispositions contestées que « *le législateur a souhaité éviter que le salarié, victime d'un accident ou d'une maladie résultant de son activité professionnelle et entraînant la suspension de son contrat de travail, ne perde de surcroît tout droit à congé payé au cours de cette période* » (paragr. 11).

Il en a déduit qu'au regard de cet objectif, il était loisible au législateur d'assimiler à des périodes de travail effectif les seules périodes d'absence du salarié pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, sans étendre le bénéfice d'une telle assimilation aux périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle et qu'il pouvait également limiter cette mesure à une durée ininterrompue d'un an (paragr. 12).

Au regard de la marge de manœuvre que le Conseil reconnaît au législateur pour la mise en œuvre du droit au repos, le choix de ce dernier de faire dépendre d'une période de travail effectif le droit pour le salarié de se reposer et, à l'inverse, de ne pas retenir, dans le calcul des congés payés, une période au cours de laquelle le contrat de travail a été suspendu pour un motif sans lien avec son activité professionnelle, telle qu'une maladie qui ne trouverait pas son origine dans l'exécution du contrat de travail, n'apparaissait pas manifestement inapproprié. De même, le législateur pouvait introduire des exceptions à cette règle générale pour certaines situations particulières, dont notamment les absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle afin d'éviter la « double peine » qu'aurait constituée la perte du droit à congé payé pour des salariés subissant déjà une suspension de leur contrat de travail du fait même de leur activité professionnelle. Le Conseil a ainsi considéré qu'en adoptant les dispositions contestées, le législateur n'avait pas excédé la marge de manœuvre qui est la sienne.

En conséquence, il a écarté le grief tiré de la méconnaissance du droit au repos (paragr. 13).

Si le contrôle ainsi exercé par le Conseil constitutionnel s'inscrit dans le droit fil du contrôle restreint qu'il opère à l'égard des droits-créances découlant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, il n'a nullement pour conséquence d'interdire au législateur de modifier les règles relatives à l'octroi de congés payés au salarié absent, notamment pour en étendre le bénéfice à certains motifs non pris en compte en l'état actuel du droit. Il peut à cet égard être relevé que le régime national des congés payés devrait être réformé pour répondre aux exigences de la directive du 4 novembre 2003 précitée.

* Le Conseil constitutionnel a procédé, en second lieu, à l'examen du grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi.

Suivant sa formule classique, il a rappelé que « *Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* » (paragr. 14).

Puis, il a constaté que la maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent pour ce motif des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié (paragr. 15).

Il en a déduit qu'au regard de l'objet de la loi identifié précédemment, « *le législateur a pu prévoir des règles différentes d'acquisition des droits à congé payé pour les salariés en arrêt maladie selon le motif de la suspension de leur contrat de travail* » (paragr. 16).

La différence de traitement résultant des dispositions contestées étant fondée sur une différence de situation et étant en rapport avec l'objet de la loi, le Conseil a jugé que ces dernières ne méconnaissaient pas le principe d'égalité devant la loi (paragr. 18).

Ces dispositions ne méconnaissant pas non plus le droit à la protection de la santé, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, il les a donc déclarées conformes à la Constitution (paragr. 19).