



RAPPORT DE M. FLORES, CONSEILLER

Arrêt n° 980 du 2 octobre 2024 (B+R) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-14.806

Décision attaquée : Cour d'appel de Bourges du 18 novembre 2022

Mme [N] [Z] [J]

C/

La société Mazagran service

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [Z] [J] épouse [P] a été engagée en qualité d'employée commerciale à compter du 13 octobre 2006, par la société Mazagran services.

La salariée a été placée en arrêt de travail pour maladie du 10 novembre 2014 au 30 décembre 2014, puis pour accident du travail du 31 décembre 2014 au 13 novembre 2016 et à nouveau pour maladie du 19 novembre 2016 au 17 novembre 2019.

Le 19 novembre 2019, le médecin du travail a délivré un avis d'inaptitude en précisant que l'état de santé de la salariée faisait obstacle à tout reclassement.

Le 16 janvier 2020, la salariée a été licenciée pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.

Le 16 décembre 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Par jugement du 27 septembre 2021, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités compensatrice de congé payé, compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par arrêt du 18 novembre 2022, la cour d'appel de Bourges a infirmé partiellement le jugement et, notamment, débouté la salariée de sa demande en paiement d'une somme à titre d'indemnité de congé payé de quatre semaines pendant la durée de suspension de son contrat de travail.

La salariée a formé un pourvoi en cassation le 18 avril 2023. Le mémoire ampliatif a été déposé le 21 août 2023. Le mémoire ampliatif contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros.

Dans un mémoire spécial déposé le même jour la salariée a présenté les deux questions prioritaires de constitutionnalité suivantes :

1°) Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?

2°) L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article 1^{er} de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ?

Le mémoire en défense a été déposé le 23 octobre 2023. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 3 500 euros. Le mémoire en défense a suggéré subsidiairement de saisir la CJUE d'une demande de renvoi préjudiciel.

Par arrêt du 15 novembre 2023, la Cour de cassation a renvoyé au Conseil constitutionnel les deux questions prioritaires de constitutionnalité.

Par décision du 8 février 2024 (n°2023-1079 QPC), le Conseil constitutionnel a décidé que les dispositions contestées par les QPC étaient conformes à la Constitution.

2 - Analyse succincte du moyen

2.1. - Moyen de cassation

Mme [P] fait grief à l'arrêt attaqué DE L'AVOIR déboutée de sa demande en paiement de la somme de 6 276,90 euros à titre d'indemnité de congés payés de quatre semaines pendant la durée de suspension de son contrat de travail ;

ALORS, 1°), QU'en faisant application, pour trancher le litige, des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail, déclarées non conformes à la Constitution à la suite des questions prioritaires de constitutionnalité présentées selon un mémoire distinct, la cour d'appel a violé ces textes, ensemble l'article 12 du code de procédure civile.

ALORS, 2°), QUE la législation d'un Etat membre doit, dans toute la mesure du possible, être interprétée de manière conforme au droit de l'Union européenne ; que 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, 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 ; qu'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 Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat ; qu'interprété à la lumière de ces dispositions, les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail doivent être regardés comme ne faisant pas obstacle à ce qu'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie, qu'elle soit ou non d'origine professionnelle, puisse acquérir des droits à congés payés, même au-delà d'une période d'un an ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 ;

ALORS, 3°) et en tout état de cause, QUE, selon l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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 ; que cette disposition, d'effet direct en droit interne et invocable dans les litiges opposant les particuliers, s'oppose à ce que la législation d'un Etat membre fasse obstacle à ce qu'un travailleur dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ne puisse acquérir des droits à congés payés à défaut pour lui d'avoir accompli un travail effectif, que ce soit dès l'origine pour celui placé en congé de maladie ordinaire ou au-delà d'une période d'un an pour celui dont la maladie est d'origine professionnelle ; qu'en considérant qu'en application des articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail, Mme [P] devait être déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de congés payés dès lors qu'elle n'avait pas pu acquérir de droits à congés pendant la suspension de son contrat de travail pour cause de maladie, la cour d'appel a violé ces textes, par fausse application, ensemble l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

2.2. - Demande de renvoi préjudiciel

L'employeur, qui a conclu au rejet du pourvoi a demandé subsidiairement à la Cour de cassation de poser à la Cour de justice de l'Union européenne la question préjudicielle suivante :

« L'article 7, § 1, de la directive 2003/88 et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils

s'opposent à des dispositions nationales qui limitent l'obtention et le bénéfice des droits à congés payés à une période d'un an lorsqu'un travailleur est placé en arrêt de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ? »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- droit à congé payé d'un salarié malade et article 31 § 2 de la charte de droits fondamentaux de l'Union européenne

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. - Recevabilité du moyen

Le moyen en défense soulève l'irrecevabilité du moyen. Il soutient que la critique est irrecevable, comme nouvelle, en ce qu'elle invoque à hauteur de cassation l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Il souligne à cet égard que, devant la cour d'appel la salariée n'invoquait que l'article 21 de la Charte, relatif au principe de non-discrimination mais ne se prévalait pas de l'article 31 de la Charte, ni n'invoquait en substance les droits garantis par ce dernier texte.

4.2. - Droit interne

4.2.1. Eléments historiques

En France, le droit à congé a payé a d'abord été accordé de façon éparse et sectorielle. Ce fut d'abord le cas pour les fonctionnaires d'Etat avec le décret du 9 novembre 1853, puis dans certains secteurs, comme ceux du livre ou de la fourrure, du métro parisien, des entreprises électriques et gazières, ainsi que des houillères et de la métallurgie au titre d'œuvres sociales promouvant les loisirs, notamment la pratique des jardins ouvriers et d'activités sportives ou musicales, pour fidéliser le personnel. Certains employeurs particuliers firent de même pour leur entreprise.

Le droit à congé payé était alors plutôt regardé comme une récompense de la fidélité du salarié.

La loi du 20 juin 1936, votée à l'unanimité par l'Assemblée nationale, a généralisé un droit à congé payé d'une durée minimale de quinze jours :

Article 54 f introduit dans le livre II, chapitre IV ter du code du travail :

“Tout ouvrier, employé, ou apprenti dans une 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”.

La loi a renvoyé à des décrets d'application pour les conditions de mise en oeuvre. L'article 4 du décret du 1^{er} août 1936, relatif à l'application de la loi du 20 juin 1936 sur les congés payés précisait que :

*“La durée de services continus visés à l'article 54 f doit s'entendre de la période pendant laquelle le travailleur est lié à son employeur par un contrat de travail, **même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y aient résiliation du contrat.***

***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 repos des femmes en couches prévus par l'article 29 du livre 1^{er} du code du travail, les périodes obligatoires d'instruction militaire, les jours de chômage, les périodes de congés annuels et de délai-congé, les absences autorisées, si le travailleur n'a pas occupé, pendant ces journées, un autre emploi rémunéré”.*

Ce texte lie le droit à congé payé à une condition d'ancienneté dans l'entreprise et non à l'exécution d'un temps de travail effectif. Il prévoit explicitement que, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, le congé maladie n'a pas d'effet sur les droits à congé payé.

La condition relative à l'exercice d'un travail effectif n'apparaîtra qu'en 1940, dans le cadre d'une législation d'exception liée à cette période de grands troubles.

C'est l'objet du décret du 13 avril 1940, relatif aux congés payés, adopté en application de la loi du 8 décembre 1939, donnant au Gouvernement des pouvoirs spéciaux en raison de l'entrée en guerre de la France :

Article 2 : *“Tout travailleur qui justifiera avoir été **effectivement occupé dans le même établissement au cours des douze mois suivant le 1^{er} septembre 1939 pendant une période de temps équivalent à un minimum de quatre mois**, aura droit, au cours de l'année 1940, à un congé payé déterminé à raison d'un jour par mois de travail sans que la durée totale du congé légal puisse excéder douze jours ouvrables. Sont assimilés à un mois de travail, les périodes de travail équivalant à quatre semaines ou à vingt-quatre jours.*

Sont assimilées aux périodes de travail effectif, les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 29 du livre 1^{er} du code du travail”.

Dès lors, la notion de travail effectif supplante et absorbe la condition d'ancienneté pour l'acquisition de droits à congé payé. Les périodes de maladie ne permettent plus d'acquérir des droits à congé payé.

Ce texte avait une nature provisoire, son application étant limitée à un an.

L'article 1^{er} de la loi du n° 666 du 31 juillet 1942 a abrogé l'article 1^{er} de la loi du 20 juin 1936 et modifié la rédaction du code du travail en amplifiant le critère lié au travail effectif :

« Article 54 f :

Tout ouvrier, employé ou apprenti des établissements industriels, commerciaux, artisanaux, même s'ils ont la forme coopérative, et tout salarié des professions libérales, des offices ministériels, des syndicats professionnels, des sociétés civiles, associations et groupements de quelque nature que ce soit, a droit, chaque année, à

un congé payé à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées par les articles suivants.

Article 54 g :

*Le travailleur **qui, au cours de l'année de référence, justifiera avoir été occupé, chez le même employeur, pendant une période de temps équivalant à un minimum de quatre mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que la durée totale du congé légal exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.***

[...]

*Sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes de travail équivalant à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. **Les périodes de congé payé ainsi que les périodes de repos des femmes en couches, prévues à l'article 29 du livre 1er du code du travail, sont, pour la détermination de la durée du congé, considérées comme périodes de travail effectif.***

[...] ».

Le régime de Vichy a introduit une nouvelle modification avec la loi n° 367 du 20 juillet 1944 portant modification du régime des congés payés :

Art. 54 g. - Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifiera avoir été occupé, chez le même employeur, pendant une période de temps équivalant à un minimum de quatre mois de travail effectif, à droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

Après la Libération, la loi n° 46-743 du 18 avril 1946 a repris et consolidé la condition de "travail effectif" comme élément d'acquisition du droit à congé payé.

La situation des salariés malades a toutefois nourri certain débat, notamment lorsque le législateur a choisi d'assimiler, sous certaines conditions, l'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle à du travail effectif pour l'acquisition du droit à congé.

Le 1^{er} mars 1946, la députée Mme Lefebvre (Mouvement républicain populaire) ainsi que plusieurs de ses collègues ont déposé une proposition de loi n° 566 comportant un unique article, « 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 »

L'exposé des motifs de la proposition de loi, très succinct, constate qu'alors, si les périodes de repos des femmes en couches sont considérées comme périodes de travail effectif, tel n'est pas le cas des arrêts du travail dus aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, qui, partant, entraînent pour les intéressés une réduction de la durée de leur congé annuel légal. Ces conditions d'exercice du droit à congé sont regardées comme restrictives », et « *très préjudiciables à la santé des travailleurs* ». Il est souligné qu'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* ».

Dans la mesure où les droits à congé supplémentaire prévus sous condition de remplir une ancienneté de cinq ans, n'étaient pas affectés par un éventuel congé maladie, les auteurs de la proposition de loi relevaient qu' *« ils [ne voyaient] pas les raisons valables d'établir une différence pour le calcul des jours du congé supplémentaire et du congé annuel légal »*.

De son côté, le rapporteur, M. Gau, notait *« tous les travailleurs ont besoin plus que jamais de leur congé intégral aussi bien pour leur santé que pour leur culture intellectuelle, artistique et 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 »*. A l'évidence, le rapport de M. Gau présente une forte parenté avec les justifications avancées ultérieurement par la Cour de Justice de l'Union européenne pour juger que les salariés malades ne pouvaient pas être privés du droit à congé payé en raison de leur congé maladie (V. *Infra* 4.2.2).

Le texte adopté en commission contiendra la limitation de l'assimilation à du temps de travail effectif à la durée ininterrompue d'un an et sera voté le 11 avril 1946 :

*Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes équivalentes à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 29 du livre Ier du code du travail 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.***

Il constituera la matrice de l'actuel article L. 3121-45 5° du code du travail, objet de la seconde QPC dont notre chambre est saisie.

La loi n° 56-332 du 27 mars 1956, modifiant le régime des congés annuels payés, et portant à trois semaines, la durée du congé annuel, a conservé cette référence au "travail effectif" :

*« Le travailleur qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur **pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable et demi par mois de travail**, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder dix-huit jours ouvrables. Lorsque le nombre de jours ouvrables ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.*
[...] ».

Cette loi avait été précédée d'un accord collectif conclu le 15 septembre 1955 au sein de l'entreprise Renault, qui avait déjà accordé les trois semaines de congés payés.

La durée des congés payés a été portée à 24 jours par la loi du 16 mai 1969 et enfin à trente jours par l'ordonnance du 16 janvier 1982. C'est l'actuel article L. 3141-3, al 2, du code du travail.

4.2.2. Droit positif et son évolution récente

Le droit à congé payé est posé par l'article L. 3141-1 du code du travail :

“Tout salarié a droit à un congé payé à la charge de l'employeur.”

L'article L. 3141-3 du code du travail précise les conditions d'acquisition par les salariés des droits à congé payé :

“Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur”.

L'article L. 3141-5 assimile certaines périodes à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits à congé payé :

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 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 ;

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

Dans le cadre du présent pourvoi, la salariée a présentée deux questions prioritaires de constitutionnalité, qui ont été transmises par notre chambre au Conseil constitutionnel :

Enoncé des questions prioritaires de constitutionnalité

5. A l'occasion du pourvoi qu'elle a formé contre l'arrêt rendu le 18 novembre 2022 par la cour d'appel de Bourges, la salariée a, par mémoire distinct et motivé, demandé de renvoyer au Conseil constitutionnel les questions prioritaires de constitutionnalité ainsi rédigées :

« 1°/ Les articles L. 3141-3 et L. 3141-5, 5°, du code du travail portent-ils atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an ?

2°/ L'article L. 3141-5, 5°, du code du travail porte-il atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'article

1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ? »

Examen des questions prioritaires de constitutionnalité

6. Les dispositions contestées sont applicables au litige, qui concerne les conditions d'acquisition de droits à congé payé d'une salariée pour les périodes pendant lesquelles, soit elle n'a pas exécuté de travail effectif en raison de son état de santé, soit son arrêt de travail n'a pas été assimilé à du travail effectif.

7. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

8. 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.

9. 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.

10. En conséquence, il y a lieu de les renvoyer au Conseil constitutionnel. (Soc., 15 novembre 2023, pourvoi n° 23-14.806, B).

Par décision du 8 février 2024, le Conseil constitutionnel a déclaré que les dispositions législatives contestées par ces QPC étaient conformes à la Constitution.

Le commentaire de cette décision diffusé par le Conseil constitutionnel souligne :

« 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.**

A la suite des arrêts rendus par notre chambre le 13 septembre 2023 (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342, B+R ; Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.638, B+R) et de la décision rendue par le Conseil constitutionnel le 8 février 2024, le Parlement a modifié le régime des congés payés avec la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal et en matière agricole (JORF, 23 avril 2024).

Cette modification résulte d'un amendement gouvernemental, adopté après un avis du Conseil d'Etat.

M. Fargeot, rapporteur pour le Sénat devant la Commission paritaire mixte indiquait les objectifs poursuivis par cette réforme :

L'article 32 bis met en conformité le droit national avec le droit européen s'agissant des congés payés des salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident, à la suite d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne. J'ai tenu à préciser les conditions d'application du nouveau dispositif, afin de diminuer la charge administrative des employeurs et les conséquences en matière de désorganisation de l'entreprise, tout particulièrement pour les petites et très petites entreprises (PME-TPE). La surinterprétation juridique, voire la surtransposition, aurait eu pour conséquence des effets de bord désastreux pour le tissu économique national. Travaillons donc à la simplification des normes et veillons à ne pas créer de complications intenable pour l'appareil productif.

De son côté, M. Mendes, rapporteur pour l'Assemblée nationale devant la commission paritaire mixte indiquait :

L'article 32 bis, introduit par le Gouvernement en séance publique à l'Assemblée nationale, vise à mettre en conformité notre code du travail avec le droit de l'Union européenne tel qu'il a été interprété par la Cour de justice de l'Union européenne, qui exige que les salariés bénéficient de quatre semaines de congés payés au titre d'une année de travail, même s'ils ont connu des périodes d'arrêt maladie. Je rappelle que la ministre a fait cette proposition dès le vendredi 15 mars, à la suite de la décision du Conseil d'État du 13 mars. Nous avons donc agi très vite. Je serai favorable aux deux propositions de rédaction qui seront examinées.

Cette réforme a avait expressément pour objet de procéder à la mise en conformité du droit national relatif aux congés payés à la suite des arrêts rendus par notre chambre le 13 septembre 2023. L'article 37 de la loi du 22 avril 2024 dispose :

Article 37 :

I. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 1251-19 est ainsi modifié :

a) Au 1°, après le mot : « maternité », sont insérés les mots : « , de paternité et d'accueil de l'enfant » ;

b) Après le mot : « périodes », la fin du 2° est ainsi rédigée : « mentionnées aux 5° et 7° de l'article L. 3141-5 ; »

2° L'article L. 3141-5 est ainsi modifié :

a) Au 5°, les mots : « , dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, » sont supprimés ;

b) Il est ajouté un 7° ainsi rédigé :

« 7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. » ;

3° Après le même article L. 3141-5, il est inséré un article L. 3141-5-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3141-5-1. - Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10. » ;

4° Après l'article L. 3141-19, sont insérés des articles L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 ainsi rédigés :

« Art. L. 3141-19-1. - Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

« Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

« Art. L. 3141-19-2. - Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

« Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

« Art. L. 3141-19-3. - Au terme d'une période d'arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur porte à la connaissance du salarié, dans le mois qui suit la reprise du travail, les informations suivantes, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment au moyen du bulletin de paie :

« 1° Le nombre de jours de congé dont il dispose ;

« 2° La date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris. » ;

5° A l'article L. 3141-20, après le mot : « fractionnement », sont insérés les mots : « et de report » ;

6° Après l'article L. 3141-21, il est inséré un article L. 3141-21-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 3141-21-1. - Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut fixer une durée de la période de report supérieure à celle prévue à l'article L. 3141-19-1. » ;

7° Au dernier alinéa de l'article L. 3141-22, après le mot : « prévus », sont insérés les mots : « aux articles L. 3141-19-1 et L. 3141-21-1 relatifs au report de congés non pris pour cause d'accident ou de maladie, » ;

8° Le I de l'article L. 3141-24 est ainsi modifié :

a) Au 3°, les mots : « les articles L. 3141-4 et » sont remplacés par les mots : « l'article L. 3141-4 et par les 1° à 6° de l'article » ;

b) Après le même 3°, il est inséré un 4° ainsi rédigé :

« 4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° du même article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes. »

II. - Sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés, le 7° de l'article L. 3141-5, les articles L. 3141-5-1 et L. 3141-19-1 à L. 3141-19-3 et le 4° de l'article L. 3141-24 du code du travail sont applicables pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Toutefois, pour la même période, les congés supplémentaires acquis en application des dispositions mentionnées au premier alinéa du présent II ne peuvent, pour chaque période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10 du code du travail, excéder le nombre de jours permettant au salarié de bénéficier de vingt-quatre jours ouvrables de congé, après prise en compte des jours déjà acquis, pour la même période, en application des dispositions du même code dans leur rédaction antérieure à la présente loi.

Toute action en exécution du contrat de travail ayant pour objet l'octroi de jours de congé en application du présent II doit être introduite, à peine de forclusion, dans un délai de deux ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Le législateur a décidé que les dispositions visées au II de l'article 37 s'appliquent « sous réserve des décisions de justice passées en force de chose jugée ou de stipulations conventionnelles plus favorables en vigueur à la date d'acquisition des droits à congés (...) » de façon rétroactive pour la période courant du 1er décembre 2009 à la date d'entrée en vigueur de la présente loi.

Selon S. Gaudemet ("JurisClasseur Civil Code > Art. 2 Fasc. 30 : APPLICATION DE LA LOI DANS LE TEMPS. – Le législateur et l'article 2", n°28) :

« Ainsi entendue, la solution doit aussi valoir lorsque la loi est déclarée applicable aux instances en cours " sous réserve des décisions passées en force de chose jugée ". Une telle précision n'est pas de nature à remettre en cause la non-application de la loi nouvelle pour la première fois devant la Cour de cassation, sauf le cas particulier des pourvois suspensifs d'exécution (V. en matière de divorce, A. Bénabent, L'application de la loi du 30 juin 2000 aux instances en cours : AJF 2001, p. 10). Ainsi par exemple de la loi n° 62-902 du 4 août 1962 (JO 7, rect. 15 août et 5 oct. 1962), qui a instauré la cotitularité du bail d'habilitation entre époux, s'est appliquée, "sous réserve des décisions judiciaires passées en force de chose jugée", aux "baux et instances en cours à la date de [sa] publication". Il faut entendre par là que, lorsqu'elle n'était pas applicable en cause d'appel, elle ne peut être appliquée par la Cour de cassation. Ce pourquoi le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel, qui a correctement appliqué le droit antérieur, doit être rejeté (Cass. soc., 19 juin 1963 : Bull. civ. IV, n° 515 ; RTD civ. 1963, p. 772 , obs. P. Hébraud et P. Raynaud).

La loi nouvelle se substitue donc à notre jurisprudence, pour ce qui concerne les dispositions visées par l'article 37 II. En revanche, à hauteur de cassation, les règles applicables restent celles qui étaient en vigueur lorsque la cour d'appel a statué. Cependant, en cas de cassation, la loi nouvelle sera applicable devant le juge de renvoi, faute de décision passée en force de chose jugée.

Relevons néanmoins que si l'article 37 II vise, parmi les dispositions d'application rétroactive, les nouveaux articles L. 3141-5 7° et L. 3141-5-1 du code du travail, qui permettent aux salariés en arrêt maladie non professionnel d'acquérir des droits à congé payé, à hauteur de deux jours par mois (au lieu de 2,5), les nouvelles dispositions de l'article L. 3141-5 5° CT, qui ont supprimé la limitation à un an de l'assimilation de l'arrêt de travail professionnel à du travail effectif, ne font pas partie des dispositions énumérées au titre de cette application rétroactive.

Dans la mesure où la loi nouvelle ne s'applique pas à hauteur de cassation, les références du présent rapport s'entendent de la rédaction antérieure à la loi du 22 avril 2024.

En l'espèce, la salariée a connu les deux situations d'arrêt de travail. Elle a été placée en arrêt de travail pour maladie du 10 novembre 2014 au 30 décembre 2014, puis pour accident du travail du 31 décembre 2014 au 13 novembre 2016 et à nouveau pour maladie du 19 novembre 2016 au 17 novembre 2019.

4.3. - Droit de l'Union

Le droit de l'Union reconnaît le droit des travailleurs à un congé annuel payé, qui a une double finalité de repos et de détente. Il s'inscrit dans les règles de santé et de sécurité posée par la directive 2003/88/CE, dont l'article 1^{er} dispose :

«Objet et champ d'application 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique:

a) aux périodes minimales [...] de congé annuel [...]

[...]

L'article 7 de cette directive précise la durée minimale de quatre semaines de ce congé payé :

*«Congé annuel 1. 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.*

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.»

L'article 17 de la directive 2003/88 ouvre la possibilité pour les États membres de déroger à certaines dispositions de cette directive. Toutefois aucune dérogation de nature à limiter le droit à congé payé n'est admise à l'égard de l'article 7 de ladite directive (CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

Le droit à congé payé annuel a par ailleurs été consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui énonce :

“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 CJUE souligne que **“selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans des limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE (...) elle même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88”** (CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

Si le droit interne et le droit de l'Union partagent le même objectif d'assurer une durée de repos minimale au titre du congé payé aux salariés, ces deux droits diffèrent quant aux conditions d'acquisition des droits à congé, puisque, ainsi qu'il a été vu ci-dessus, le code du travail conditionne l'acquisition de droits à congés à l'exécution de périodes de temps de travail effectif (CT, art. L. 3141-3), les dispositifs correctifs de l'article L. 3141-5 passant également par une assimilation des périodes concernées à du temps de travail effectif. S'agissant des salariés victimes d'accident de travail ou d'une maladie professionnelle l'assimilation à du travail effectif reste limitée à une durée interrompue d'un an.

Pour le droit de l'Union, le droit au congé payé repose sur la prémisse selon laquelle il suppose l'exécution d'un travail effectif. En conséquence, le salarié en chômage partiel ne peut prétendre à l'acquisition de congés payés :

26. S'agissant, en premier lieu, de la durée du congé annuel minimum, il y a lieu de rappeler que la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part,

et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir, notamment, arrêts du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff* e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25, ainsi que du 4 octobre 2018, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, point 27).

27 Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 4 octobre 2018, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, point 28).

28 En l'occurrence, il résulte des éléments du dossier dont la Cour dispose ainsi que des observations présentées lors de l'audience devant la Cour que, dans une situation telle que celle de M. Hein dans l'affaire au principal, durant les périodes de chômage partiel, la relation de travail entre l'employeur et le travailleur se poursuit, mais le travailleur ne fournit pas de travail effectif pour les besoins de son employeur.

29 Or, il découle de la jurisprudence citée au point 27 du présent arrêt qu'un travailleur se trouvant dans une telle situation ne saurait acquérir des droits à congés annuels payés, au titre de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, que pour les périodes durant lesquelles il a fourni un travail effectif, aucun droit à congé n'étant ainsi acquis, au titre de cette disposition, pour les périodes de chômage partiel au cours desquelles il n'a pas fourni un tel travail. Ainsi, en l'occurrence, étant donné que, au cours de l'année 2015, M. Hein n'a pas fourni de travail effectif pendant 26 semaines, il apparaît que seules, en principe, deux semaines de congés soient régies par cet article 7, paragraphe 1, la durée exacte de cette période de congé devant être toutefois déterminée par la juridiction de renvoi. (CJUE 13 décembre 2018, C- 385/17, *Torsten Hein*).

La même solution a été retenue pour la salariée en congé parental, cette période n'ouvrant pas droit à acquisition de droits à congés payés (CJUE 4 octobre 2018, C-12/17, *Dicu*).

Toutefois, la directive 2003/88/CE se réfère à d'autres sources de droit international. Ainsi, le considérant n° 6 énonce : « *il convient de tenir comptes des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit* ».

A cet égard, l'article 3.1 de la Charte n° 132 de l'OIT prévoit que « toute personne à laquelle la convention s'applique aura droit à un congé annuel d'une durée minimum déterminée ». L'article 3.3 précise que cette durée minimale ne peut être inférieure à trois semaines. L'article 5.4 ajoute : « *dans des conditions à déterminer par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié, dans chaque pays, les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé maternité, seront comptées dans la période de service.* »

Ainsi, la CJUE se référant aux standards internationaux posés par la convention n° 132 de l'OIT, qui n'a pas été ratifiée par la France, et à la Charte sociale européenne, qui n'a pas d'effet direct en droit interne (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 21-15.247, B+R), lie le droit aux congés à la qualité de travailleur et déconnecte le droit aux congés du travail effectif lorsque le salarié ne travaille pas pour une raison indépendante de sa volonté, parce qu'il se trouve en arrêt de travail pour cause de maladie :

*“A titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, selon son dixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation du travail en matière d'aménagement du temps de travail. A cet égard il convient de relever que, selon **l'article 5, § 4, de la convention no 132 de l'OIT du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), “les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, [...] seront comptées dans la période de service. En ce qui concernent les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive 2003/08, elles visent le plus souvent “tout travailleur”, ainsi que le fait en particulier l'article 7, § 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé (arrêt BECTU, point 46). En outre s'agissant de ce dernier droit, la directive 2003/88 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. (...)**” (CJUE Schultz-Hoff 20 janvier 2009, C-350/06).*

Selon la CJUE, le droit à congés payés est attaché à la qualité de travailleur et les motifs d'absence indépendants de la volonté de celui-ci sont sans incidence sur le droit à congé :

*À cet égard, il y a lieu de rappeler la **finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, qui est de permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part** (voir, notamment, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25 ; du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 31, ainsi que du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 25).*

28 **Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence.** En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (voir, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2015, Greenfield, C-219/14, EU:C:2015:745, point 29).

29 **Il ressort, certes, d'une jurisprudence constante que, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, en raison notamment d'une absence pour maladie dûment justifiée, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à**

l'obligation d'avoir effectivement travaillé (voir, notamment, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 20 et jurisprudence citée). Ainsi, au regard du droit au congé annuel payé, les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie au cours de la période de référence sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période (voir, notamment, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 40).

30 ***Il en est de même des travailleuses en congé de maternité, qui sont, de ce fait, dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions dans le cadre de leurs relations de travail et dont les droits au congé annuel payé doivent être assurés dans le cas de ce congé de maternité et pouvoir être exercés lors d'une période distincte de celle de ce dernier congé*** (voir, en ce sens, arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, points 34, 35 et 38).

31 Toutefois, la jurisprudence citée aux deux points précédents ne saurait être appliquée *mutatis mutandis* à la situation d'un travailleur, telle Mme Dicu, qui a bénéficié d'un congé parental pendant la période de référence.

32 ***En effet, 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).*** Ainsi que la Cour l'a déjà relevé au point 38 de l'arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18), la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés, telle que révisée, dont les principes doivent être pris en compte, en vertu du considérant 6 de la directive 2003/88, ***aux fins d'interpréter celle-ci, range, à son article 5, paragraphe 4, les absences dues à une maladie parmi les absences du travail « pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée », qui doivent être « comptées dans la période de service ».*** 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).

33 ***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). (CJUE, 4 octobre 2018, C- 12/17, Maria Dicu)

Cette conception du droit aux congés payés a conduit la CJUE à juger qu'en cas de nullité du licenciement, un salarié pouvait prétendre à des congés payés pour la période d'éviction (CJUE 25 juin 2020, C- 762/18 et C- 37/19). Notre chambre a modifié sa jurisprudence en conséquence :

Vu les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail :

7. Aux termes du premier de ces textes, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute

grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

8. Aux termes du second de ces textes, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-18 est nulle.

9. La Cour de cassation a jugé que la période d'éviction ouvrant droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction, le salarié ne pouvait bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période (Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-19.731, 15-27.554, Bull. 2017, V, n° 73; voir également Soc., 30 janvier 2019, pourvoi n° 16-25.672). Elle a jugé de même que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite des salaires dont il a été privé et qu'il ne peut acquérir de jours de congés pendant cette période (Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-19.004).

10. Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 25 juin 2020 (CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, aff. C- 762/18 et Iccrea Banca, aff. C-37-19), a dit pour droit que l'article 7, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur.

11. La Cour de justice a précisé dans cette décision que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée) (point 57).

12. Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 28 et jurisprudence citée) (point 58).

13. Cela étant, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé (voir, en ce sens, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 20 et jurisprudence citée) (point 59).

14. Il en est ainsi, notamment, en ce qui concerne les travailleurs qui sont absents du travail à cause d'un congé de maladie au cours de la période de référence. En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, au regard du droit au congé annuel payé, ces travailleurs sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période (arrêt du 4 octobre 2018, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, point 29 et jurisprudence citée) (point 60).

15. Or, il y a lieu de constater que, tout comme la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie, le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur (point 67).

16. Dès lors, la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé (point 69).

17. Enfin, il convient de préciser, que, dans l'hypothèse où le travailleur concerné a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de sa réintégration dans son premier emploi, ce travailleur ne saurait prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi (points 79 et 88).

18. Il en résulte qu'il y a lieu de juger désormais que, sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il 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.

19. Pour rejeter la demande du salarié tendant à obtenir que la société soit condamnée à lui payer une rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents, l'arrêt retient que le salaire mensuel à prendre en considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture, et que la période d'éviction n'ouvre pas droit à acquisition de jours de congés.

20. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 19-24.766, 19-26.269, 19-25.812 B+R)

La CJUE a retenu que l'article 7 de la directive était suffisamment précis et inconditionnel pour être invocable directement à l'égard d'un Etat membre :

“33. À cet égard, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État, soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (voir, notamment, arrêt *Pfeiffer e.a.*, précité, point 103 ainsi que jurisprudence citée).

34 Or, l'article 7 de la directive 2003/88 satisfait à ces critères, étant donné qu'il met à la charge des États membres, dans des termes non équivoques, une obligation de résultat précise et qui n'est assortie d'aucune condition quant à l'application de la règle qu'elle énonce, consistant à faire bénéficier tout travailleur d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

35 Même si l'article 7 de la directive 2003/88 laisse aux États membres une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils adoptent les conditions d'obtention et d'octroi du droit au congé annuel payé qu'il énonce, cette circonstance n'affecte cependant pas le caractère précis et inconditionnel de l'obligation prescrite par cet article. Il convient, à cet égard, de noter que l'article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions de ladite directive auxquelles son article 17 permet de déroger. Il est donc possible de déterminer la protection minimale qui doit, en tout état de cause, être mise en oeuvre par les États membres en vertu de cet article 7 (voir, par analogie, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 105).

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 remplissant les conditions requises pour produire un effet direct, il y a lieu, en outre, de constater que le CICOA, l'une des deux parties défenderesses au principal, qui est l'employeur de Mme Dominguez, est un organisme agissant dans le domaine de la sécurité sociale." (CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

Dès lors, le juge national doit d'abord chercher à interpréter le droit interne afin de dégager une interprétation conforme à la directive (Soc., 3 juillet 2012, pourvoi n° 08-44.834, Bull. 2012, V, n° 204), quitte à inclure dans ce travail d'interprétation les dispositions d'un accord collectif (Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 20-16.010, B). A défaut de possibilité d'interprétation conforme du droit interne, le juge doit vérifier s'il le litige ne relève pas d'une situation permettant de retenir un effet direct vertical de la directive, parce que l'employeur est une entité étatique au sens du droit de l'Union (CJCE, 12 juillet 1990, Foster, C-188/89 ; Soc. 22 juin 2016, pourvoi n° 15-20.111, Bull. V, n° 138). Mais lorsque le litige oppose deux particuliers et que l'interprétation nécessaire à la mise en conformité du droit interne conduit à une interprétation *contra legem*, il n'est pas possible pour le salarié d'invoquer la directive (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-22.285, Bull. V, n° 73).

L'absence d'effet direct horizontal de la directive ne prive pas le salarié de tout recours, dans la mesure où il peut invoquer les droits qu'il tient de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En effet, l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, le 1^{er} décembre 2009, a eu pour effet de donner une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux, force dont elle était dépourvue jusqu'alors.

La CJUE a précisé que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux avait un effet direct et qu'il incombait au juge national d'en tirer les conséquences lorsqu'il n'est pas possible de procéder à une interprétation du droit interne à la lumière de la directive afin d'assurer l'effectivité de la directive. C'est l'objet de deux arrêts rendus le 6 novembre 2018.

D'abord, avec l'arrêt Max-Planck- Gesellschaft zur Förderung des Wissenschaften (C-684/16), la Cour de Justice a dit pour droit :

1) *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, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.*

2) *En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux, il découle de cette dernière disposition que la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que, à défaut pour cet employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne puisse se voir priver ni de ses droits acquis à de tels congés annuels payés ni, corrélativement, et en cas de cessation de la relation de travail, de l'indemnité financière au titre des congés non pris dont le paiement incombe, en ce cas, directement à l'employeur concerné.*

Dans le même temps, avec l'arrêt C-569/ 16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C- 570/16 Willmeroth c/ Brossonn, la CJUE a apporté des précisions et dit pour droit :

1) *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, ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit à des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ce travailleur avant son décès s'éteint sans pouvoir donner naissance à un droit à une indemnité financière au titre desdits congés qui soit transmissible aux ayants droit du dit travailleur par la voie successorale.*

2) *En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant l'ayant droit d'un travailleur décédé et l'ancien employeur de ce travailleur, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et*

veiller à ce que ledit ayant droit se voie octroyer, à charge de cet employeur, le bénéfice d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions et non pris par ledit travailleur avant son décès. Cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un tel ayant droit à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose l'ayant droit à un employeur ayant la qualité de particulier. (CJUE 6 novembre 2018, C-569/ 16 Stadt Wuppertal c/ Bauer et C- 570/16 Willmeroth c/ Brossonn)

Par deux arrêts publiés du 13 septembre 2023, notre chambre a tiré les conséquences de l'effet direct attaché à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne pour écarter les dispositions de code du travail faisant obstacle à l'exercice de droits à congé payé par les salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, lorsque, d'une part, il était impossible de procéder à une interprétation du droit interne conforme à la directive, d'autre part, l'employeur ne pouvait pas être regardé comme une entité étatique susceptible de sorte que l'effet direct vertical de la directive ne pouvait pas être invoqué.

Un premier arrêt a porté sur le droit à congé payé d'un salarié en arrêt maladie pour cause non-professionnelle :

5. Aux termes de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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.

6. En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.

7. Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

8. Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16, point 80).

9. 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 Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE Schultz-Hoff, 20 janvier 2009, C-350/06, point 41 ; CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

10. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

11. Par arrêt du 6 novembre 2018 (Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16), la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

12. La Cour de cassation a jugé que la directive 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, 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 (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73).

13. S'agissant d'un salarié, dont 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.

14. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe 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.

15. Il convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle 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.

16. La cour d'appel, après avoir, à bon droit, écarté partiellement les dispositions de droit interne contraires à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, a 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.

17. Le moyen n'est donc pas fondé. (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342, B+R+I).

Un second arrêt porte sur la situation d'un salarié en arrêt maladie pour cause professionnelle :

Vu les articles 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, L. 1132-1, L. 3141-3 et L. 3141-5 du code du travail :

13. *Aux termes du premier de ces textes, 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.*

14. *En application du deuxième de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison notamment de son état de santé.*

15. *Aux termes du troisième de ces textes, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.*

16. *Selon le dernier de ces textes, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, 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.*

17. *Le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union (CJUE 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16, point 80).*

18. *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 Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat (CJUE, 20*

janvier 2009, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41; CJUE 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

19. La Cour de Justice de l'Union européenne juge qu'il incombe à la juridiction nationale de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (CJUE, 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

20. Par arrêt du 6 novembre 2018 (Stadt Wuppertal c/ Bauer, C-569/16 et Willmeroth c/ Broßonn, C- 570/16), la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux, la juridiction nationale doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée. La Cour de Justice de l'Union européenne précise que cette obligation s'impose à la juridiction nationale en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux lorsque le litige oppose un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité d'autorité publique et en vertu de la seconde de ces dispositions lorsque le litige oppose le bénéficiaire à un employeur ayant la qualité de particulier.

21. La Cour de cassation a jugé que la directive 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, un salarié ne peut, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, 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 (Soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285, Bull. V, n° 73).

22. 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, ainsi qu'il a été dit au point 9, une interprétation conforme au droit de l'Union.

23. Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

24. 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.

25. Pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur au titre de l'indemnité de congé payé, l'arrêt retient que l'article 7 de la directive 2003/88/CE, qui doit guider le juge dans l'interprétation des textes, n'est pas d'application directe en

droit interne quand l'employeur n'est pas une autorité publique. Il ajoute que la période écoulée entre la date de l'arrêt de travail du 21 février 2014 et expirant un an après, soit le 21 février 2015, ouvre droit à congés payés, mais nullement la période qui a suivi.

26. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-17.638, B+R+I)

Dans l'espèce qui nous est soumise, la salariée a été placée en arrêt de travail successivement pour cause de maladie non-professionnelle, puis de maladie professionnelle, puis à nouveau de maladie non-professionnelle.

4.4. - Demande de question préjudicielle

Le défendeur au pourvoi souhaite que soit posée à la Cour de justice de l'Union européenne une question préjudicielle, pour lui demander de se prononcer sur la pertinence de son interprétation de l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 dans des circonstances comme celles d'espèce où la salariée, en arrêt de travail pendant plusieurs années, a déjà obtenu des droits à congés payés générés au titre d'une période d'arrêt pour accident du travail d'une durée d'un an.

La question du cumul de congés payés acquis pendant une longue période d'arrêt maladie a déjà été examinée à plusieurs reprises par la CJUE. Elle considère que, lorsque le salarié est en arrêt de travail pendant une longue période, l'accumulation des droits à congé payé acquis pendant la période de maladie peut faire perdre au congé annuel une partie de sa pertinence. Ainsi, dans l'arrêt KHS, du 22 novembre 2011, la CJUE a énoncé :

En effet, à défaut, un travailleur, tel que le requérant au principal, en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail.

30 Or, 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.

31 En effet, il y a lieu de rappeler que le droit au congé annuel, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 25).

32 À cet égard, la Cour a, certes, souligné que, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (arrêts du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 30, ainsi que Schultz-Hoff e.a., précité, point 30).

33 *Néanmoins, force est de constater que le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité, énoncés au point 31 du présent arrêt, que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, 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.*

34 *Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.*

35 *S'agissant de la période de report au-delà de laquelle le droit au congé annuel payé peut s'éteindre en cas de cumul de droits au congé annuel payé durant une période d'incapacité de travail, il y a lieu d'apprécier, au regard de l'article 7 de la directive 2003/88 et compte tenu des considérations qui précèdent, si une période de report du droit au congé annuel payé, fixée à quinze mois par les dispositions ou les pratiques nationales, telles que des conventions collectives, peut raisonnablement être qualifiée de période au-delà de laquelle le congé annuel payé est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.*

C'est ainsi que la CJUE a jugé pour droit (CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10) :

L'article 7, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Cette possibilité de perte doit être d'une durée substantiellement supérieure à la période de référence. Dans les deux arrêts rendus les 22 novembre 2011 et 3 mai 2012, relevait du droit allemand. Dans ces deux affaires, la période de référence était d'un an et portait à la fois sur l'acquisition et la prise des congés payés. La validité de la durée de report avant perte des droits à congé payé, prévue par le droit nationale, était donc examiné à l'aune de la durée de référence d'un an. Il en résultait qu'une durée de report de quinze mois avant perte de deux droits répondait aux exigences de la directive 2003/88/CE ((CJUE, 22 novembre 2011, KHS, C-214/10), alors qu'une durée de neuf mois n'est pas conforme au droit de l'Union (CJUE, 3 mai 2012, Neidel, C-337/10).

Notons que le droit français distingue la période d'acquisition des congés payés (CT , art. L. 3141-10, L. 3141-11 et R. 3141-4) de la période de prise (CT, art. L. 3141-13, L. 3141-15 et L. 3141-16), même si l'article L. 3141-12 du code du travail prévoit que les congés peuvent être pris dès l'embauche.

Selon la jurisprudence de la CJUE, la période de report au terme de laquelle les droits à congé payé acquis pendant la période d'arrêt maladie doit être prévue par le droit interne (CJUE 22 septembre 2022, *Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus*, C-518/20 et C-727/20. Notre chambre a jugé que le juge judiciaire ne pouvait pas se substituer au législateur pour décider de la mise en place d'un tel système et déterminer la durée du délai au terme duquel les droits à congé payé pourraient être perdus :

*Attendu, ensuite, que si des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, **dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence, la directive 2003/88/CE ne fait pas obligation aux Etats membres de prévoir une telle limitation** ; qu'après avoir retenu que les articles 58 et 71, alinéa 3, du statut du personnel relatifs à l'écrêtement des congés payés et aux reports en cas de maladie de l'agent étaient contraires aux dispositions claires et inconditionnelles de l'article 7 de la directive 2003/88/CE, la cour d'appel, qui a ordonné à l'employeur de régulariser la situation de l'ensemble des salariés concernés a, sans méconnaître son office, fait l'exacte application de la loi ;*

Attendu, encore, qu'eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu, enfin, que l'article 7 de la directive 2003/88/CE ayant repris à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104/CE, dont le délai de transposition expirait le 23 novembre 1996, la cour d'appel a décidé à bon droit que la situation des salariés concernés devait être régularisée à compter du 4 novembre 2003 ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-24.022, Bull. 2017, V, n° 144)

Il ne faut pas confondre un dispositif d'acquisition des droits à congé payé avec un dispositif de perte des congés payés accumulés pendant la période d'arrêt de travail et non exercés en raison même de l'état de santé du salarié ou des règles de prise au sein de l'entreprise :

Vu l'article 38 d) alinéa 4 de la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957 et le paragraphe XIV alinéa 4 du règlement intérieur type annexé à cette convention collective :

20. Selon le premier de ces textes, les absences provoquées par la fréquentation obligatoire des cours professionnels, les périodes de réserve obligatoire, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, cure thermique autorisée, accident du travail, maternité à plein traitement, longue maladie, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année et les congés prévus à

l'article 12 sont, lorsqu'ils comportent le maintien du salaire, assimilés à un temps de travail et ne peuvent, par conséquent, entraîner la réduction du congé annuel.

21. Selon le second de ces textes, le droit aux congés annuels n'est pas ouvert dans une année déterminée par les absences pour maladie ou longue maladie, ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à douze mois consécutifs, par les absences pour service militaire obligatoire, par les congés sans solde prévus aux articles 410, 44 et 46 de la convention collective. Il est ouvert à nouveau à la date de la reprise du travail, la durée du congé étant établie proportionnellement au temps de travail effectif n'ayant pas encore donné lieu à l'attribution d'un congé annuel.

22. Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels 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, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à une maladie, à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture, être indemnisés au titre de l'article L. 3141-26 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.

23. Des dispositions ou pratiques nationales peuvent limiter le cumul des droits au congé annuel payé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives au moyen d'une période de report à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, dès lors que cette période de report dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée. A cet égard, la Cour de Justice de l'Union européenne a jugé qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois était conforme à la finalité du congé annuel (CJUE 22 novembre 2011, C-214/10, KHS AG c/ Shulte), mais que tel n'était pas le cas d'une période de report de neuf mois (CJUE, 3 mai 2012, C-337/10, Neidel).

24. Le paragraphe XIV du règlement intérieur type annexé à la convention collective a pour objet de limiter à douze mois la période pendant laquelle un salarié, absent pour l'une des causes qu'il prévoit, peut acquérir des droits à congés payés et non d'organiser la perte de droits acquis qui n'auraient pas été exercés au terme d'un délai de report substantiellement supérieur à la période de référence.

25. Pour limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur à un rappel d'indemnité de congé annuel, l'arrêt retient que les dispositions du paragraphe XIV du règlement intérieur peuvent s'interpréter comme ouvrant un droit aux congés annuels dans le cadre d'une interruption de moins de douze mois consécutifs, en ce compris lorsque l'arrêt maladie est d'une durée égale à celui de la salariée. Il ajoute qu'au-delà de cette période, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur, au regard de sa finalité de temps de repos, pour ne garder que sa finalité de période de détente et de loisirs. L'arrêt en déduit que la limitation aux congés annuels payés par une période de report de douze mois est conforme à la finalité qu'assigne aux congés payés annuels la directive 2003/88/CE du Parlement européen.

26. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 15 septembre 2021, pourvoi n° 20-16.010, B)

La CJUE a précisé que cette possibilité de perte ne pouvait concerner que les congés payés acquis pendant la période d'arrêt-maladie, et pas ceux acquis pendant les périodes de travail :

Dans ces conditions, admettre que l'employeur puisse invoquer la prescription des droits du travailleur, sans l'avoir mis effectivement en mesure de les exercer, reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de respect de la santé du travailleur visé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 64).

53 S'il est certes exact que l'employeur dispose d'un intérêt légitime à ne pas devoir être confronté à des demandes de congés ou d'indemnités financières au titre de périodes de congé annuel payé non pris, correspondant à des droits acquis plus de trois ans avant que la demande n'en soit faite, la légitimité de cet intérêt disparaît lorsque l'employeur, en s'abstenant de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement le droit au congé annuel payé, s'est lui-même placé dans une situation le confrontant à de telles demandes et dont il est susceptible de profiter au détriment du travailleur, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier dans l'affaire au principal.

54 **En effet, une telle situation n'est pas comparable à celle dans laquelle la Cour a reconnu un intérêt légitime de l'employeur à ne pas être confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail lorsque l'absence prolongée du travailleur est due à une incapacité pour cause de maladie** (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 38 et 39).

55 Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, il appartient à l'employeur de se prémunir de demandes tardives au titre de périodes de congé annuel payé non pris en se conformant aux obligations d'information et d'incitation qui lui incombent à l'égard du travailleur, ce qui aura pour effet de garantir la sécurité juridique, sans pour autant que soit limité le droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

56 Eu égard à ces éléments, force est de constater que, lorsqu'un employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence, l'application de la prescription de droit commun prévue à l'article 195 du BGB à l'exercice de ce droit consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de sécurité juridique. (CJUE, 22 septembre 2022, LB c/ TO, C-120/21).

Dans un arrêt du 9 novembre 2023 (Kéolis, C-271/22 à C 275/22), la CJUE a maintenu sa jurisprudence et apporté certaines précisions :

En effet, d'après une jurisprudence constante, des limitations peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé, consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci, à savoir pour autant que ces limitations sont prévues par la loi, qu'elles respectent le contenu essentiel de ce droit et que, dans le respect du principe de proportionnalité, elles sont nécessaires et

répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union [voir, en ce sens, arrêts du 22 septembre 2022, *Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus*, C–518/20 et C–727/20, EU:C:2022:707, point 33, ainsi que *LB (Prescription du droit au congé annuel payé)*, C–120/21, EU:C:2022:718, point 36].

46 Ainsi, dans le contexte particulier où les travailleurs concernés avaient été empêchés d'exercer leur droit au congé annuel payé en raison de leur absence du travail pour cause de maladie, la Cour a admis de telles limitations et a jugé que, bien qu'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives soit, en principe, en droit d'accumuler de manière illimitée tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail, un tel cumul illimité ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 22 septembre 2022, *Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus*, C–518/20 et C–727/20, EU:C:2022:707, point 34 ainsi que jurisprudence citée).

47 À cet égard, il convient de rappeler que le droit au congé annuel payé poursuit une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part. Le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel serait 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 (voir, en ce sens, arrêts du 22 novembre 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, points 31 et 33, ainsi que du 22 septembre 2022, *Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus*, C–518/20 et C–727/20, EU:C:2022:707, point 27 et jurisprudence citée).

48 Partant, eu égard aux circonstances dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant le cumul des droits au congé annuel payé par une période de report à l'expiration de laquelle ces droits s'éteignent, pour autant que ladite période de report garantisse notamment au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme, et qu'elle dépasse substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée (voir, en ce sens, arrêts du 3 mai 2012, *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, point 41, et du 22 septembre 2022, *Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus*, C–518/20 et C–727/20, EU:C:2022:707, point 36 ainsi que jurisprudence citée).

49 En particulier, s'agissant de périodes de référence d'une durée d'un an, la Cour a considéré que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, au motif que de telles dispositions ou pratiques nationales ne

méconnaissent pas la finalité de ce droit (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 43 et 44).

50 En l'occurrence, il a été relevé au point 40 du présent arrêt que, si la juridiction de renvoi a indiqué que le droit national ne prévoit pas expressément de limite temporelle quant au report des droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, il ressort également de ses indications que les demandes des requérants au principal ont été introduites auprès de Keolis Agen moins de quinze mois après la fin de la période de référence concernée et qu'elles étaient limitées aux droits relatifs à deux périodes de référence consécutives.

51 Dès lors que, **en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88, il incombe aux États membres de définir les conditions d'exercice du droit au congé annuel payé et, à ce titre, d'instituer des limites temporelles au report de ce droit lorsque cela s'avère nécessaire pour que la finalité de ce droit ne soit pas méconnue, et ce dans le respect des exigences rappelées au point 45 du présent arrêt, les États membres devant notamment veiller à ce que de telles limites soient prévues par la loi**, ce même article ne fait pas obstacle à ce qu'une législation et/ou pratique nationale permette de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites moins de quinze mois après la fin de la période de référence en cause et limitées aux seuls droits acquis et non exercés, en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, pendant deux périodes de référence consécutives.

52 En effet, eu égard à la jurisprudence rappelée aux points 47 et 48 du présent arrêt, il convient de relever, d'une part, qu'un tel report ne méconnaît pas la finalité du droit au congé annuel payé, dès lors qu'un tel congé conserve sa qualité de temps de repos pour le travailleur concerné, et, d'autre part, qu'un tel report ne semble pas être de nature à exposer l'employeur au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur.

53 Ainsi, il convient de répondre à la troisième question que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une législation nationale et/ou à une pratique nationale qui, en l'absence de disposition nationale prévoyant une limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de quinze mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à deux périodes de référence consécutives.

Dans un arrêt du 18 janvier 2024, (Commune de Coppertino, C-218/22), la CJUE a précisé les conditions restrictives dans lesquelles l'exercice du droit à congé payé pouvait être restreint :

À cet égard, il importe de rappeler que des limitations peuvent être apportées au droit au congé annuel payé pourvu que les conditions prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte soient respectées, à savoir que ces limitations sont prévues par la loi, qu'elles respectent le contenu essentiel de ce droit et que, dans le respect du principe de proportionnalité, elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union [arrêt du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé), C-120/21, EU:C:2022:718, point 36 et jurisprudence citée].

43 En l'occurrence, la limitation en cause au principal à l'exercice du droit fondamental visé à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte est prévue par la loi, plus particulièrement par l'article 5, paragraphe 8, du décret-loi n° 95.

44 S'agissant des objectifs poursuivis par le législateur national, sur lesquels la juridiction de renvoi s'interroge particulièrement, il ressort du libellé de la première question que ceux-ci, tels qu'ils découlent de l'intitulé de l'article 5 du décret-loi n° 95 et tels qu'interprétés par la Corte costituzionale (Cour constitutionnelle), sont, d'une part, la maîtrise des dépenses publiques et, d'autre part, les besoins organisationnels de l'employeur public, y compris la planification rationnelle de la période de congés et l'encouragement à l'adoption de comportements vertueux des parties à la relation de travail.

45 Premièrement, en ce qui concerne l'objectif tendant à la maîtrise des dépenses publiques, **il suffit de rappeler qu'il ressort du considérant 4 de la directive 2003/88 que la protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations purement économiques** (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 66 et jurisprudence citée).

46 Deuxièmement, s'agissant de l'objectif lié aux besoins organisationnels de l'employeur public, il y a lieu de relever qu'il vise, en particulier, la planification rationnelle de la période de congés et l'encouragement à l'adoption de comportements vertueux des parties à la relation de travail, de sorte qu'il peut être compris comme visant à inciter les travailleurs à prendre leurs congés et comme répondant à la finalité de la directive 2003/88, ainsi que cela ressort du point 38 du présent arrêt.

47 En outre, il convient de rappeler que les États membres ne peuvent déroger au principe découlant de l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 54).

48 En revanche, lorsque le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 56).

49 À cet égard, l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, 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, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils

seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisé, ou ne pourront plus être remplacés par une indemnité financière. La charge de la preuve incombe à l'employeur (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 45 et 46).

50 *Il s'ensuit que, à défaut pour l'employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de la période de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 46 et 55).*

51 *En tout état de cause, il résulte des indications figurant dans la demande de décision préjudicielle que l'interdiction de verser une indemnité financière pour les jours de congé annuel payé non pris couvre ceux qui ont été acquis au cours de la dernière année d'emploi en cours.*

52 *Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux questions posées que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, pour des raisons tenant à la maîtrise des dépenses publiques et aux besoins organisationnels de l'employeur public, prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé acquis, tant au cours de la dernière année d'emploi que des années antérieures, qui n'ont pas été pris à la date de la cessation de la relation de travail, lorsque celui-ci met volontairement fin à cette relation de travail et qu'il n'a pas démontré qu'il n'avait pas pris ses congés au cours de ladite relation de travail pour des raisons indépendantes de sa volonté.*

Rappelons que la loi du 22 avril 2024 a introduit dans le code du travail de nouvelles dispositions instituant une période de report des congés payés non exercés et de perte au terme de cette période de report :

« Art. L. 3141-19-1. - Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de quinze mois afin de pouvoir les utiliser.

« Cette période débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations prévues à l'article L. 3141-19-3.

« Art. L. 3141-19-2. - Par dérogation au second alinéa de l'article L. 3141-19-1, lorsque les congés ont été acquis au cours des périodes mentionnées aux 5° ou 7° de l'article L. 3141-5, la période de report débute à la date à laquelle s'achève la période de référence au titre de laquelle ces congés ont été acquis si, à cette date, le contrat de travail est suspendu depuis au moins un an en raison de la maladie ou de l'accident.

Dans ce cas, lors de la reprise du travail, la période de report, si elle n'a pas expiré, est suspendue jusqu'à ce que le salarié ait reçu les informations prévues à l'article L. 3141-19-3. »

Notons que si l'article L. 3141-9-1 du code du travail prévoit que cette période de report de congés payés n'ayant pu être exercés du fait de la maladie court à compter du terme de la période de prise, l'article L. 3141-9-2 institue une règle dérogatoire pour les congés payés acquis pendant la période d'arrêt maladie, le délai de quinze ois courant alors au terme de la période de prise du congé payé.

Ces dispositions, d'application rétroactive en vertu de l'article 37 II de la loi du 22 avril 2024, ne sont pas applicables à hauteur de cassation.