



Décision n° 2023 - 1079 QPC

Droit à congé payé d'un salarié en arrêt maladie

Dossier documentaire

Source : services du Conseil constitutionnel - 2024

Sommaire

I. Contexte des dispositions contestées	6
II. Constitutionnalité des dispositions contestées.....	63

Table des matières

I. Contexte des dispositions contestées	6
A. Dispositions contestées	6
1. Code du travail	6
- Article L. 3141-3.....	6
- Article L. 3141-5.....	6
B. Évolution des dispositions contestées	7
1. Article L. 3141-3 du code du travail	7
a. Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture	7
b. Loi n° 666 du 31 juillet 1942 relative au régime des congés payés.....	7
c. Loi n° 367 du 20 juillet 1944 portant modification du régime des congés payés.....	8
d. Loi n°46-743 du 18 avril 1946 tendant à assimiler à un temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel les périodes pendant lesquelles le travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle	9
e. Loi n° 56-332 du 27 mars 1956 modifiant le régime des congés annuels payés.....	9
f. Loi n° 69-434 du 16 mai 1969 portant à quatre semaines la durée minimum des congés payés annuels 10	10
g. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail	11
h. Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1942 relative à la durée du travail et aux congés payés	11
- Article 14	11
- Article L. 223-2 [modifié].....	12
i. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).....	12
- Article 1 ^{er}	12
j. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	12
- Article 22	12
- Article L. 3141-3 du code du travail [modifié].....	12
k. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives	13
- Article 50	13
- Article L. 3141-3 du code du travail [modifié].....	13
l. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.....	13
- Article 8	13
2. Article L. 3141-5 du code du travail	14
a. Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture	14
b. Loi n° 666 du 31 juillet 1942 relative au régime des congés payés.....	14
c. Loi n° 367 du 20 juillet 1944 portant modification du régime des congés payés.....	15
d. Loi n°46-743 du 18 avril 1946 tendant à assimiler à un temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel les périodes pendant lesquelles le travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle	15
e. Loi n° 56-332 du 27 mars 1956 modifiant le régime des congés annuels payés.....	16
f. Loi n° 69-434 du 16 mai 1969 portant à quatre semaines la durée minimum des congés payés annuels 17	17
g. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail	18
h. Loi n° 76-657 du 16 juillet 1976 portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.....	18

- Article 3	18
- Article L. 223-4 [modifié].....	19
i. Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail	19
- Article 15	19
- Article L. 223-4 [modifié].....	19
j. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative).....	19
- Article 1 ^{er}	19
k. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)	20
- Article 3	20
- Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]	20
l. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.....	20
- Article 24	20
- Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]	21
m. Ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010 créant un livre IX du code rural relatif à la pêche maritime et à l'aquaculture marine	21
- Article 1	21
- Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]	21
n. Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013	21
- Article 94	22
- Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]	22
o. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.....	22
- Article 8	22
C. Autres dispositions	24
1. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne	24
- Article 153	24
2. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne	24
- Article 31	24
3. Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail	24
- Article 7	24
4. Code du travail	25
- Article L. 3141-1.....	25
- Article L. 3141-4.....	25
- Article R. 3141-4	25
5. Code du travail (Ancien).....	26
- Article 54 F [version issue de la loi du 20 juin 1936].....	26
- Article 54 G [version issue de la loi du 20 juin 1936]	26
- Article 54 H [version issue de la loi du 20 juin 1936]	27
6. Code de la sécurité sociale	27
- Article L. 411-1.....	27
- Article L. 461-1.....	28
7. Décret du 13 avril 1940 relatif aux congés payés en 1940	28
D. Application des dispositions contestées ou d'autres dispositions	29
1. Jurisprudence	29
a. Jurisprudence européenne.....	29
- CJUE, 26 juin 2001, aff. C 173/99.....	29
- CJUE, 20 janvier 2009, aff. C 569/16 et C 350/06	33
- CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10.....	37
- CJUE, 24 janvier 2012, aff. C 282/10.....	38
- CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10.....	40
- CJUE, 4 octobre 2018, aff. C 762/18.....	43

- CJUE, 6 novembre 2018, aff. C 684-16.....	45
- CJUE, 6 novembre 2018, aff. C 569/16 et C 570/16	49
- CJUE, 25 juin 2020, aff. C 762/18.....	52
b. Jurisprudence judiciaire.....	54
- Cass. soc., 17 octobre 2007, n° 06-40.311	54
- Cass. soc., 3 juillet 2012, n° 08-44.834.....	55
- Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285	57
- Cass. soc., 2 juin 2016, n° 15-11.422.....	58
- Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340, 22-17.341, 22-17.342.....	59
- Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.638	60

II. Constitutionnalité des dispositions contestées..... 63

A. Normes de référence..... 63

1. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789..... 63

- Article 6

2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 63

- Onzième alinéa.....

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel..... 64

1. Sur la version des dispositions renvoyées..... 64

- Décision n° 2023-1064 QPC du 6 octobre 2023-Association des avocats pénalistes [Conditions d'exécution des mesures de garde à vue]

2. Sur le droit au repos 64

- Décision n° 86-225 DC du 23 janvier 1987-Loi portant diverses mesures d'ordre social

- Décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999 - Loi portant création d'une couverture maladie universelle
65

- Décision n° 99-423 DC du 13 janvier 2000-Loi relative à la réduction négociée du temps de travail
65

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

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

- Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005-Loi relative à la création du registre international français
68

- Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005-Loi en faveur des petites et moyennes entreprises....

- Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008-Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009
69

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

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

- Décision n° 2022-835 DC du 21 janvier 2022, Loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique.....

- Décision n° 2023-1039 QPC du 24 mars 2023 - Association Handi-social et autre [Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées]

- Décision n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023, Loi pour le plein emploi.....

3. Sur le principe d'égalité devant la loi 74

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

- Décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010-Consorts L. [Cristallisation des pensions].....

- Décision n° 2014-374 QPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Recours suspensif contre les dérogations préfectorales au repos dominical]

- Décision n° 2016-547 QPC du 24 juin 2016 - Ville de Paris [Dérogations temporaires au repos dominical des salariés des commerces de détail à Paris

- Décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021 - Mme Nadine F. [Bénéfice de la retraite progressive pour les salariés en forfait jours]	77
- Décision n° 2023-1039 QPC du 24 mars 2023-Association Handi-social et autre [Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées]	78

I. Contexte des dispositions contestées

A. Dispositions contestées

1. Code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1)

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés (Articles L3111-1 à L3172-2)

Titre IV : Congés payés et autres congés (Articles L3141-1 à L3142-130)

Chapitre Ier : Congés payés (Articles L3141-1 à L3141-33)

Section 2 : Durée du congé (Articles L3141-3 à L3141-11)

- **Article L. 3141-3**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

- **Article L. 3141-5**

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

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.

B. Évolution des dispositions contestées

1. Article L. 3141-3 du code du travail

- a. Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture

Art. 1^{er}. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f à 54 j du livre II du code du travail, les dispositions suivantes :

[...]

Art. 54 g. — L'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit, pour son congé, une indemnité journalière équivalant :

1° S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé ;

2° S'il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé son congé.

Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

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

Article premier. — L'article 1^{er} de la loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé est abrogé.

Art. 2. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 f à 54 n du livre II du Code du travail les dispositions suivantes :

[...]

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.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

La durée ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables, la durée du congé.

Sont assimilées 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 28 du livre 1^{er} du Code du travail, sont, pour la détermination de la durée du congé, considérées comme périodes de travail effectif.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juillet de chaque année.

c. Loi n° 367 du 20 juillet 1944 portant modification du régime des congés payés

Article premier. — Les articles 54 g, 54 j, 54 k, 158 du livre II du Code du travail sont modifiés comme suit :

« 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, 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 exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

« Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel les périodes équivalant à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congés payés, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 39 du livre 1^{er} du Code du travail sont considérées comme périodes de travail effectif.

« La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière continue ou non de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

« Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accidents du travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé.

« Sous la réserve formulée au troisième alinéa ci-dessus, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte soit aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels, soit aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

« Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juillet de chaque année.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les professions où, en application de l'article 54 l ci-dessus, les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril ».

- d. Loi n°46-743 du 18 avril 1946 tendant à assimiler à un temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel les périodes pendant lesquelles le travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article unique. L'alin. 2 de l'art. 54 g du chapitre 4 ter du livre II du code du travail est modifié comme suit :

« 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'art. 29 du livre I^{er} du code du travail et les périodes, limitées à 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 sont considérées comme périodes de travail effectif. »

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

Art. 1^{er}. — I. — Les alinéas 1^{er}, 2, 4, 6 et 9 de l'article 54 g du livre II du code du travail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. 54 g. — 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. »

« Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée par l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant l'année de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à vingt-quatre et dix-huit jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

(3^e alinéa. — Sans changement.)

« La durée du congé fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-quatre jours ouvrables le total exigible.

(5^e alinéa. — Sans changement.)

« Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

(7^e et 8^e alinéa. — Sans changement.)

« Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée ».

II. — En aucun cas, les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieures à celles qui leur étaient garanties par le régime légal antérieurement applicable.

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

Art. 1^{er}. — La première phrase du premier alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est ainsi modifiée :

« 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 de deux jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. »

Art. 2. — Le deuxième alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée du congé annuel pourra être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui seront déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

« Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

Art. 3. — Le quatrième alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est supprimé.

g. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

Art. 1^{er}. — Les dispositions annexées à la présente loi constituent le code du travail (première partie [législative]) (annexe I).

[...]

Article L. 223-2.

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 de deux jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

h. Ordonnance n°82-41 du 16 janvier 1942 relative à la durée du travail et aux congés payés

- Article 14

Les congés payés.

Art. 14. — A l'article L. 223-2 du code du travail, les mots « deux jours » sont remplacés par les mots « deux jours et demi » et le mot « vingt-quatre » par le mot « trente ».

Il est rajouté à cet article les deux alinéas suivants :

« L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

« Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. »

- **Article L. 223-2 [modifié]**

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 de **deux jours et demi** ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder **trente** jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

i. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

- **Article 1^{er}**

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.
[...]

Art. L. 3141-3. – Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

j. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

- **Article 22**

Dans le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du code du travail, les mots : « , au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail » sont remplacés par les mots : « justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail ».

- **Article L. 3141-3 du code du travail [modifié]**

~~Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail~~ **justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail** effectif a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

k. Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives

- Article 50

I. — Le premier alinéa de l'article L. 3141-3 du même code est ainsi modifié :

1° Les mots : « qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif » sont supprimés ;

2° Sont ajoutés les mots : « effectif chez le même employeur ».

II. — Le présent article s'applique pour chaque salarié présent à l'effectif de l'entreprise à compter du premier jour du troisième mois suivant la publication de la présente loi au Journal officiel.

- Article L. 3141-3 du code du travail [modifié]

~~Le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de dix jours de travail effectif~~ a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail **effectif chez le même employeur**.

La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

l. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

- Article 8

II.-Le titre II du livre Ier de la troisième partie du même code est ainsi rédigé :

[...]

5° Le chapitre Ier du titre IV est ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Congés payés

[...]

« Section 1

« Droit au congé

[...]

« Section 2

« Durée du congé

« Sous-section 1

« Ordre public

[...]

« Art. L. 3141-3.-Le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

« La durée totale du congé exigible ne peut excéder trente jours ouvrables.

2. Article L. 3141-5 du code du travail

a. Loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l'agriculture

Art. 1^{er}. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 I à 54 J du livre II du code du travail, les dispositions suivantes :

[...]

Art. 54 g. — L'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit, pour son congé, une indemnité journalière équivalant :

1^o S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé ;

2^o S'il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé son congé.

Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

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

Article premier. — L'article 1^{er} de la loi du 20 juin 1936 instituant un congé annuel payé est abrogé.

Art. 2. — Sont codifiées dans la forme ci-après et formeront les articles 54 I à 54 N du livre II du Code du travail les dispositions suivantes :

[...]

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.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

La durée ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables, la durée du congé.

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes de travail équivalent 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 I^{er} du Code du travail, sont, pour la détermination de la durée du congé, considérées comme périodes de travail effectif.

Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juillet de chaque année.

c. Loi n° 367 du 20 juillet 1944 portant modification du régime des congés payés

Article premier. — Les articles 54 g, 54 j, 54 k, 158 du livre II du Code du travail sont modifiés comme suit :

« 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 équivalent 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 exigible puisse excéder une période de quinze jours comprenant douze jours ouvrables.

« Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel les périodes équivalent à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congés payés, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 39 du livre I^{er} du Code du travail sont considérées comme périodes de travail effectif.

« La durée du congé ainsi fixée est augmentée à raison d'un jour ouvrable par période entière continue ou non de cinq ans de services chez le même employeur, sans que cette augmentation puisse porter à plus de dix-huit jours ouvrables la durée considérée ou se cumuler avec l'augmentation résultant soit des stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail, soit des usages.

« Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, d'accidents du travail, de chômage, sont, pour l'application des dispositions de l'alinéa précédent, assimilées à des périodes de travail effectif. La durée des services ouvrant droit au congé complémentaire d'ancienneté est appréciée soit à l'expiration de la période de référence afférente au congé normal, soit à la date d'expiration du contrat lorsque la résiliation de ce contrat ouvre droit à l'attribution d'une indemnité compensatrice de congé.

« Sous la réserve formulée au troisième alinéa ci-dessus, les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte soit aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels, soit aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

« Le point de départ de la période prise en considération pour l'appréciation du droit au congé est fixé au 1^{er} juillet de chaque année.

« Par dérogation aux dispositions de l'alinéa précédent, dans les professions où, en application de l'article 54 i ci-dessus, les employeurs sont tenus de s'affilier à une caisse de congés le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril ».

d. Loi n°46-743 du 18 avril 1946 tendant à assimiler à un temps de travail effectif pour le calcul du congé annuel les périodes pendant lesquelles le travail est suspendu pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Article unique. L'alin. 2 de l'art. 54 g du chapitre 4 1er du livre II du code du travail est modifié comme suit :

« 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'art. 29 du livre Ier du code du travail et les périodes, limitées à 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 sont considérées comme périodes de travail effectif. »

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

Art. 1er. — I. — Les alinéas 1er, 2, 4, 6 et 9 de l'article 54 g du livre II du code du travail sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes:

« Art. 54 g. — 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.

« Pour les jeunes travailleurs et apprentis, la durée du congé fixée par l'alinéa précédent est portée à deux jours ouvrables par mois de travail accompli, avant leur dix-huitième anniversaire, pendant l'année de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans au 30 avril de l'année précédente et les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans à cette même date ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé respectivement à vingt-quatre et dix-huit jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

(3^e alinéa. — Sans changement.)

« La durée du congé fixée par le premier alinéa du présent article est augmentée à raison de deux jours ouvrables après vingt ans de services, continus ou non, dans la même entreprise, de quatre jours après vingt-cinq ans et de six jours après trente ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de vingt-quatre jours ouvrables le total exigible.

(5^e alinéa. — Sans changement.)

« Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt et un ans à la date précitée, le supplément de deux jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal prévu au premier alinéa du présent article. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

(7^e et 8^e alinéa. — Sans changement.)

« Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux stipulations des conventions collectives ou des contrats individuels de travail ni aux usages qui assureraient des congés payés de plus longue durée ».

II. — En aucun cas, les salariés ne doivent bénéficier d'une durée totale de congé et d'une indemnité inférieures à celles qui leur étaient garanties par le régime légal antérieurement applicable.

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

Art. 1^{er}. — La première phrase du premier alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est ainsi modifiée :

« 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 de deux jours ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables. »

Art. 2. — Le deuxième alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La durée du congé annuel pourra être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui seront déterminées par convention collective ou accord d'entreprise.

« Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence. »

Art. 3. — Le quatrième alinéa de l'article 54 g du livre II du code du travail est supprimé.

g. Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 relative au code du travail

Art. 1^{er}. — Les dispositions annexées à la présente loi constituent le code du travail (première partie [législative]) (annexe I).

[...]

Article L. 223-4.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-33 et les périodes limitées à 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, sont considérées comme périodes de

travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

[...]

h. Loi n° 76-657 du 16 juillet 1976 portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail

- **Article 3**

Art. 3. — Il est ajouté à l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots « les périodes de congés payés », les mots « les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du code rural ».

- **Article L. 223-4 [modifié]**

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, **les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du Code Rural**, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 et les périodes limitées à 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, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

i. Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail

- **Article 15**

I. - A la deuxième phrase de l'article L. 223-4 du code du travail, après les mots : « les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30 », sont insérés les mots : « , les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ».

[...]

- **Article L. 223-4 [modifié]**

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail. Les périodes de congé payé, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du présent code et par l'article 993-1 du Code Rural, les périodes de repos des femmes en couches prévues aux articles L. 122-25 à L. 122-30, **les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail** et les périodes limitées à 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, sont considérées comme périodes de travail effectif. Sont également considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

j. Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

- **Article 1^{er}**

Les dispositions de l'annexe 1 à la présente ordonnance constituent la partie législative du code du travail.

[...]

Art. L. 3141-5. – 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 maternité, paternité, adoption et éducation des enfants ;

3° Les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;

4° Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

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.

k. Loi n° 2008-67 du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail (partie législative)

- **Article 3**

L'annexe I de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 précitée est ainsi modifiée :

1° Avant la première partie, il est inséré un chapitre préliminaire ainsi rédigé :

[...]

42° A la fin du 2° de l'article L. 3141-5, les mots : « adoption et éducation des enfants » sont remplacés par les mots : « et d'adoption » ;

[...]

- **Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]**

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 maternité, paternité, **et d'adoption** ~~adoption et éducation des enfants~~ ;

3° Les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;

4° Les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

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.

l. Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

- **Article 24**

[...]

IX. — L'article L. 3141-5 du même code est ainsi modifié :

1° Dans le 3°, les mots : « repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 » sont remplacés par les mots : « contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 » ;

2° Dans le 4°, les mots : « acquis au titre de la réduction du temps de travail » sont remplacés par les mots : « accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ».

[...]

- **Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]**

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 maternité, paternité et d'adoption ;

3° Les ~~repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26~~ **contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11** du présent code et l'article L. 713-9 du code rural ;

4° Les jours de repos ~~acquis au titre de la réduction du temps de travail~~ **accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2** ;

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.

m. Ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010 créant un livre IX du code rural relatif à la pêche maritime et à l'aquaculture marine

- **Article 1**

Le code rural devient le « code rural et de la pêche maritime ».

- **Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]**

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 maternité, paternité et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du **code rural et de la pêche maritime** ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

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.

n. Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013

- **Article 94**

[...]

IV. - Au 2° de l'article L. 3141-5 du même code, les mots : « maternité, paternité » sont remplacés par les mots : « de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ».

[...]

- **Article L. 3141-5 du code du travail [modifié]**

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 ~~maternité, paternité~~ **de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant** et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

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.

o. Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

- **Article 8**

[...]

5° Le chapitre Ier du titre IV est ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Congés payés

[...]

« Section 1

« Droit au congé

[...]

« Section 2

« Durée du congé

« Sous-section 1

« Ordre public

[...]

« Art. L. 3141-5.-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.

C. Autres dispositions

1. Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

- **Article 153**

Article 153
(ex-article 137 TCE)

1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants:

a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;

2. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

- **Article 31**

Article 31

Conditions de travail justes et équitables

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

2. 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.

3. Directive n° 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

- **Article 7**

Article 7

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.

4. Code du travail

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles L3111-1 à L3431-1)

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés (Articles L3111-1 à L3172-2)

Titre IV : Congés payés et autres congés (Articles L3141-1 à L3142-130)

Chapitre Ier : Congés payés (Articles L3141-1 à L3141-33)

Section 1 : Droit au congé (Articles L3141-1 à L3141-2)

- Article L. 3141-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur.

Sous-section 1 : Ordre public. (Articles L3141-3 à L3141-9)

- Article L. 3141-4

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Partie réglementaire (Articles R1111-1 à R8323-1)

Troisième partie : Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale (Articles R3111-1 à R3424-3)

Livre Ier : Durée du travail, repos et congés (Articles R3111-1 à R3173-3)

Titre IV : Congés payés et autres congés (Articles D3141-1 à R3143-3)

Chapitre Ier : Congés payés (Articles D3141-1 à D3141-37)

Section 2 : Durée du congé (Articles D3141-3 à R3141-4)

Sous-section 2 : Dispositions supplétives (Article R3141-4)

- Article R. 3141-4

A défaut d'accord prévu à l'article L. 3141-10, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 3141-32 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1er avril.

5. Code du travail (Ancien)

- Article 54 F [version issue de la loi du 20 juin 1936]

Art. 54 F. — Tout ouvrier, employé ou apprenti occupé 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.

Si la période ordinaire des vacances dans l'établissement survient après six mois de services continus, l'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti aura droit à un congé continu payé d'une semaine.

Les dispositions qui précèdent ne portent pas atteinte aux usages ou aux dispositions des conventions collectives de travail qui assureraient des congés payés de plus longue durée.

- Article 54 G [version issue de la loi du 20 juin 1936]

Art. 54 g. — L'ouvrier, employé, compagnon ou apprenti reçoit, pour son congé, une indemnité journalière équivalant :

1° S'il est payé au temps, au salaire qu'il aurait gagné pendant la période de congé ;

2° S'il est payé suivant un autre mode, à la rémunération moyenne qu'il a reçue pour une période équivalente dans l'année qui a précédé son congé.

Dans la fixation de l'indemnité, il doit être tenu compte des allocations familiales et des avantages accessoires et en nature dont il ne continuerait pas à jouir pendant la durée de son congé.

- **Article 54 H [version issue de la loi du 20 juin 1936]**

Art. 54 h. — Tout accord comportant la renonciation par l'ouvrier, l'employé, le compagnon ou l'apprenti au congé prévu par les dispositions qui précèdent, même contre l'octroi d'une indemnité compensatrice, est nul.

6. Code de la sécurité sociale

Livre IV : Accidents du travail et maladies professionnelles (Dispositions propres et dispositions communes avec d'autres branches) (Articles L411-1 à L491-7)

Titre I : Généralités - Dispositions propres à certains bénéficiaires (Articles L411-1 à L413-14)

Chapitre 1er : Définitions : accident du travail et accident du trajet. (Articles L411-1 à L411-2)

- **Article L. 411-1**

Modifié par LOI n°2023-270 du 14 avril 2023 - art. 1 (V)

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne mentionnée à l'article L. 311-2.

Livre IV : Accidents du travail et maladies professionnelles (Dispositions propres et dispositions communes avec d'autres branches) (Articles L411-1 à L491-7)

Titre VI : Dispositions concernant les maladies professionnelles. (Articles L461-1 à L461-8)

- **Article L. 461-1**

Modifié par LOI n°2017-1836 du 30 décembre 2017 - art. 44 (V)

Les dispositions du présent livre sont applicables aux maladies d'origine professionnelle sous réserve des dispositions du présent titre. En ce qui concerne les maladies professionnelles, est assimilée à la date de l'accident :

1° La date de la première constatation médicale de la maladie ;

2° Lorsqu'elle est postérieure, la date qui précède de deux années la déclaration de maladie professionnelle mentionnée au premier alinéa de l'article L. 461-5 ;

3° Pour l'application des règles de prescription de l'article L. 431-2, la date à laquelle la victime est informée par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé.

Dans les cas mentionnés aux deux alinéas précédents, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. La composition, le fonctionnement et le ressort territorial de ce comité ainsi que les éléments du dossier au vu duquel il rend son avis sont fixés par décret. L'avis du comité s'impose à la caisse dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article L. 315-1.

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle, dans les conditions prévues aux septième et avant-dernier alinéas du présent article. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire.

7. Décret du 13 avril 1940 relatif aux congés payés en 1940

Art. 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 exigible puisse excéder douze jours ouvrables.

Sont assimilées 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.

D. Application des dispositions contestées ou d'autres dispositions

1. Jurisprudence

a. Jurisprudence européenne

- CJUE, 26 juin 2001, aff. C 173/99

[...]

Sur la première question

33.

Par sa première question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permet qu'un État membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

34.

À cet égard, il convient de constater d'emblée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 impose aux États membres une obligation de résultat claire et précise, selon laquelle ces derniers «prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines».

35.

Toutefois, il ressort de la même disposition que les travailleurs bénéficient de ce droit individuel au congé annuel payé d'une durée minimale, conféré par la directive 93/104, «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales».

36.

La portée de ladite disposition doit ainsi être déterminée en la replaçant dans son contexte. À cet effet, il y a lieu d'examiner la finalité de la directive 93/104 ainsi que le système mis en place par celle-ci et dans lequel s'insère son article 7, paragraphe 1.

37.

S'agissant, d'une part, de l'objectif de la directive 93/104, force est de constater qu'il ressort tant de l'article 118 A du traité, qui constitue la base juridique de cette directive, que des premier, quatrième, septième et huitième considérants de celle-ci, ainsi que du libellé même de son article 1^{er}, paragraphe 1, qu'elle a pour objet de fixer

des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des dispositions nationales concernant notamment la durée du temps de travail.

38.

Selon ces mêmes dispositions, cette harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates.

39.

Dans ce contexte, il ressort en particulier du quatrième considérant de ladite directive que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, déclare à ses paragraphes 8 et 19, premier alinéa, que tout travailleur de la Communauté européenne doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité, et qu'il a droit, notamment, à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

40.

S'agissant, d'autre part, du système mis en place par la directive 93/104, il y a lieu de relever que, si son article 15 permet de manière générale l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ladite directive précise en revanche, à son article 17, que seules certaines de ses dispositions limitativement énumérées peuvent faire l'objet de dérogations prévues par les États membres ou les partenaires sociaux. Au surplus, la mise en oeuvre de telles dérogations est subordonnée à la condition que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés ou que des périodes équivalentes de repos compensateur ou une autre protection appropriée soient accordées aux travailleurs concernés.

41.

Or, force est de constater que l'article 7 de la directive 93/104 ne figure pas parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger.

42.

La directive 93/104 se borne à énoncer, à son article 18, paragraphe 1, sous b), ii), que les États membres ont la faculté de prévoir, pour l'application dudit article 7, une période transitoire maximale de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition cependant qu'au cours de cette période tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines qui ne peut pas être remplacé par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail. Ainsi qu'il a été relevé au point 17 du présent arrêt, le Royaume-Uni a au demeurant fait usage de cette faculté.

43.

Il résulte de ce qui précède que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire 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 les limites expressément énoncées par la directive 93/104 elle-même.

44.

Il apparaît significatif à cet égard que cette directive consacre en outre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que son article 7, paragraphe 2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière.

45.

Il convient d'ajouter que la directive 93/104 définit son champ d'application de manière large, dans la mesure où, ainsi qu'il ressort de son article 1^{er}, paragraphe 3, elle s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391, à l'exception de certains secteurs spécifiques explicitement énumérés.

46.

Au surplus, la directive 93/104 n'opère aucune distinction entre les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et ceux qui sont sous contrat à durée déterminée. Au contraire, en ce qui concerne plus spécifiquement les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de cette directive, elles visent le plus souvent «tout travailleur», ainsi que le fait en particulier l'article 7, paragraphe 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé.

47.

Il découle des considérations qui précèdent que, au regard tant de l'objectif de la directive 93/104 que de son économie, le congé annuel payé, d'une durée minimale de trois semaines pendant la période transitoire prévue à l'article 18, paragraphe 1, sous b), ii), et de quatre semaines après l'expiration de celle-ci, constitue un droit social directement conféré par cette directive à chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

48.

Or, une réglementation d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui prévoit une condition d'ouverture du droit au congé annuel payé de nature à empêcher la constitution même de celui-ci pour certains travailleurs, non seulement vide de sa substance un droit individuel expressément accordé par la directive 93/104, mais est également en contradiction avec l'objectif de cette dernière.

49.

En effet, en application d'une réglementation de cette nature, les travailleurs dont la relation d'emploi prend fin avant l'écoulement de la période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès du même employeur sont privés de tout droit au congé annuel payé et ne bénéficient pas non plus d'une indemnité financière de remplacement, alors même qu'ils ont effectivement travaillé pendant un certain temps et que, conformément à la directive 93/104, des périodes minimales de repos sont indispensables à la protection de leur sécurité et de leur santé.

50.

Une telle réglementation nationale est, en outre, manifestement incompatible avec l'économie de la directive 93/104 qui, contrairement à d'autres matières relevant de son champ d'application, n'autorise aucune possibilité de dérogation en ce qui concerne le droit au congé annuel payé et s'oppose dès lors, à plus forte raison, à ce qu'un État membre puisse unilatéralement restreindre ce droit conféré par ladite directive à tous les travailleurs. En effet, l'article 17 de celle-ci subordonne les dérogations qu'elle autorise à l'obligation pour les États membres d'accorder des périodes de repos compensateur ou une autre protection appropriée. Étant donné qu'aucune condition de cette nature n'est prévue s'agissant du droit au congé annuel payé, il est d'autant plus clair que la directive 93/104 n'entendait pas autoriser les États membres à déroger à ce droit.

51.

Au surplus, une réglementation telle que celle en cause au principal est susceptible de donner lieu à des abus, parce que des employeurs pourraient être tentés de tourner l'obligation d'accorder le congé annuel payé auquel chaque travailleur a droit en recourant plus fréquemment aux relations de travail de courte durée.

52.

En conséquence, la directive 93/104 doit être interprétée en ce sens qu'elle fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier.

53.

L'expression «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales» doit dès lors être comprise comme visant les seules modalités d'application du congé annuel payé dans les différents États membres. Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 34 de ses conclusions, il est donc loisible à ceux-ci de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit dont ils bénéficient au titre de l'intégralité des périodes de travail accomplies, sans toutefois pouvoir subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104.

54.

Pour réfuter l'interprétation de la directive 93/104 donnée aux points 52 et 53 du présent arrêt, le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir, en premier lieu, qu'elle est infirmée par la circonstance que les modalités d'application du droit au congé annuel payé varient sensiblement d'un État membre à l'autre et que certaines réglementations nationales n'ont pas prévu le bénéfice d'un tel droit dès le premier jour d'emploi du travailleur.

55.

À cet égard, il y a lieu de rappeler que la directive 93/104 ne comporte que des prescriptions minimales d'harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail et confie aux États membres le soin d'adopter les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en oeuvre de ces prescriptions. Ces mesures peuvent donc comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, mais, ainsi que la Cour l'a jugé aux points 52 et 53 du présent arrêt, cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs.

56.

Pour le surplus, même à supposer que d'autres réglementations nationales contiennent une condition comparable à celle figurant dans la législation en cause au principal, il suffit de rappeler que, une telle condition n'étant manifestement pas conforme à la directive 93/104, il est de jurisprudence constante qu'un État membre ne saurait justifier l'inexécution des obligations qui lui incombent en vertu du droit communautaire par la circonstance que d'autres États membres manqueraient également à leurs obligations (voir, en ce sens, arrêt du 9 juillet 1991, Commission/Royaume-Uni, C-146/89, Rec. p. I-3533, point 47).

57.

Le gouvernement du Royaume-Uni soutient, en deuxième lieu, que la condition d'ouverture du droit au congé annuel payé prévue par sa réglementation constitue un juste équilibre entre, d'une part, l'objectif de la directive 93/104, qui vise à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, et, d'autre part, la nécessité d'éviter d'imposer des contraintes excessives aux petites et moyennes entreprises, conformément à l'article 118 A, paragraphe 2, second alinéa, du traité, qui constitue la base juridique de cette directive. En effet, hormis le coût du congé lui-même, les frais administratifs seraient particulièrement élevés pour assurer la gestion des congés annuels du personnel engagé pour une courte durée et ils pèseraient davantage sur les petites et moyennes entreprises.

58.

À cet égard, il y a lieu tout d'abord de constater que la réglementation en cause au principal est d'application générale, puisque la condition selon laquelle, pour pouvoir prétendre au congé annuel payé, il convient d'avoir accompli une période minimale et ininterrompue de treize semaines de travail auprès d'un même employeur vise tous les travailleurs, sans distinguer selon les catégories d'entreprises dans lesquelles ces derniers sont employés.

59.

Il convient de relever ensuite qu'il ressort du cinquième considérant de la directive 93/104 que «l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique». Or, l'argument du gouvernement du Royaume-Uni repose incontestablement sur une considération de cette nature.

60.

Il importe de rappeler enfin que, ainsi que la Cour l'a jugé dans l'arrêt du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil (C-84/94, Rec. p. I-5755, point 44), la directive 93/104 a déjà pris en considération les incidences que l'aménagement du temps de travail qu'elle établit peut avoir sur les petites et moyennes entreprises, étant donné que l'une des conditions auxquelles sont soumises les mesures fondées sur l'article 118 A du traité est précisément qu'elles ne contrarient pas la création et le développement de telles entreprises. Au demeurant, l'article 18, paragraphe 1, sous b), ii), de ladite directive autorise les États membres à prévoir une période transitoire de trois ans au cours de laquelle les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un congé annuel payé de trois semaines, faculté dont le Royaume-Uni a fait usage.

61.

En outre, la même directive n'empêche pas les États membres d'aménager les modalités d'exercice du droit au congé annuel en réglementant, par exemple, la manière dont les travailleurs peuvent prendre le congé auquel ils ont droit durant les premières semaines de leur emploi.

62.

Le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir, en troisième lieu, qu'il convient d'interpréter l'article 7 de la directive 93/104 à la lumière de l'ensemble de celle-ci. Or, en application d'autres dispositions de cette directive, l'existence de périodes de repos journalier et hebdomadaire dès le début de la relation de travail retarderait l'accumulation de la fatigue par les travailleurs, de sorte qu'il ne serait pas nécessaire de leur accorder un droit au congé annuel payé pendant les premières semaines d'emploi pour protéger leur sécurité et leur santé.

63.

Il suffit de constater à cet égard que cette argumentation part de l'hypothèse selon laquelle, s'agissant d'un travailleur occupé dans le cadre de contrats de travail de courte durée, l'intéressé a pu bénéficier d'une période de repos suffisante avant de s'engager dans une nouvelle relation de travail. Or, le bien-fondé d'une telle supposition est loin d'être établi en ce qui concerne des travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'une succession de contrats de courte durée. Au contraire, de tels travailleurs se trouvent souvent dans une situation plus précaire que ceux engagés en vertu de contrats d'une durée supérieure, de sorte qu'il est d'autant plus important de veiller à la protection de leur sécurité et de leur santé, conformément à la finalité de la directive 93/104.

64.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 ne permet pas qu'un État membre adopte une réglementation nationale en

vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

[...]

- **CJUE, 20 janvier 2009, aff. C 569/16 et C 350/06**

[...]

Sur les questions préjudicielles

19 À titre liminaire, il convient de noter que les durées de congé de maladie en cause dans les affaires au principal n'ont pas excédé la durée des périodes de référence applicables, en matière de congé annuel payé, selon le droit national respectif dans chacune de ces affaires.

Sur le droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie

20 Par la première question posée dans l'affaire C-520/06, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient qu'un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.

21 Tous les gouvernements et la Commission des Communautés européennes dans leurs observations estiment que cette question appelle une réponse négative.

22 Selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), elle-même (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 43; du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, point 29, ainsi que du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, Rec. p. I-2531, point 48).

23 Le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière (voir, en ce sens, arrêts précités BECTU, point 44, et Merino Gómez, point 30).

24 L'article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas, en outre, parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger.

25 Il est constant que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

26 La Cour a déjà jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit (voir arrêts Merino Gómez, précité, points 32 et 33; du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg, C-519/03, Rec. p. I-3067, point 33, ainsi que du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, point 56). S'agissant, notamment, de l'arrêt Merino Gómez, précité, elle a jugé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 doit être interprété en ce sens que, en cas de coïncidence entre les dates d'un congé de maternité d'une travailleuse et celles des congés annuels fixées à titre général pour l'ensemble du personnel, par un accord collectif, les exigences de ladite directive relatives au congé annuel payé ne sauraient être considérées comme remplies.

27 Toutefois, à la différence des droits au congé de maternité ou au congé parental en cause dans la jurisprudence citée au point précédent, le droit au congé de maladie et les modalités d'exercice dudit droit ne sont pas, en l'état actuel du droit communautaire, régis par ce dernier. En outre, l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Merino Gómez, précité, était exigée par la nécessité, eu égard aux autres directives communautaires en cause dans ladite affaire, d'assurer le respect des droits liés au contrat de travail d'une travailleuse dans le cas d'un congé de maternité.

28 En ce qui concerne le droit au congé annuel payé, ainsi qu'il ressort des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre de ce droit, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit, tout en s'abstenant de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même du même droit qui résulte directement de cette directive (voir, en ce sens, arrêt BECTU, précité, point 53).

29 Il s'ensuit, dans ces conditions, d'une part, que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie, sous réserve, toutefois, que ledit travailleur ait la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère pendant une autre période.

30 En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il 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 (arrêt du 6 avril 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 30).

31 D'autre part, la directive 2003/88 ne s'oppose pas non plus à des dispositions ou à des pratiques nationales permettant à un travailleur en congé de maladie de prendre un congé annuel payé durant une telle période.

32 Au regard de ce qui précède, il convient de répondre à la première question posée dans l'affaire C-520/06 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.

Sur le droit au congé annuel payé en cas de congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence, l'incapacité de travail perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report fixée par le droit national

33 Par la première question et, à titre subsidiaire, par la troisième question dans la mesure où elle se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail.

34 Ainsi que l'a relevé notamment le gouvernement allemand lors de l'audience, en se référant au point 53 de l'arrêt BECTU, précité, il ressort de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 que les modalités d'application du droit au congé annuel payé dans les différents États membres sont régies par les législations et/ou les pratiques nationales. Ledit gouvernement en conclut que la question du report du congé et donc de la désignation d'une période durant laquelle un travailleur empêché de prendre son congé annuel payé durant la période de référence peut encore bénéficier dudit congé annuel relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et est donc régie par les législations et/ou les pratiques nationales.

35 Si cette conclusion peut être retenue dans son principe, elle est cependant subordonnée à certaines limites.

36 Il convient, dès lors, d'examiner quelles sont les limites à ce principe qui s'imposent dans les circonstances spécifiques de l'affaire C-350/06.

– Congé de maladie durant toute la période de référence et perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report

37 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, selon son sixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail.

38 À cet égard, il convient de relever que, selon l'article 5, paragraphe 4, de la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, 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».

39 En ce qui concerne les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive 2003/88, elles visent le plus souvent «tout travailleur», ainsi que le fait en particulier l'article 7, paragraphe 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé (arrêt BECTU, précité, point 46).

40 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.

41 Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, points 52 et 53) ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État.

42 Une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des

conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres.

43 Il en découle que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition, toutefois, que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que la directive lui confère.

44 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal dans l'affaire C-350/06 en ce qui concerne l'année 2005, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.

45 Admettre que, dans les circonstances spécifiques d'incapacité de travail décrites au point précédent, les dispositions nationales pertinentes, et notamment celles fixant la période de report, puissent prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, sans que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère, signifierait que lesdites dispositions porteraient atteinte au droit social directement conféré par l'article 7 de ladite directive à chaque travailleur.

46 Ainsi, si la Cour a admis qu'il est loisible aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, elle a cependant précisé que les États membres ne sauraient toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104 (voir, en ce sens, arrêt BECTU, précité, point 53).

47 Selon cette même jurisprudence, la Cour a souligné que les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en œuvre des prescriptions de la directive 93/104 peuvent comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, mais que cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, point 55).

48 Il en découle que si, aux termes de la jurisprudence citée aux points précédents, le droit au congé annuel payé, garanti au travailleur par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit, il ne saurait être admis qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne des dispositions nationales prévoyant l'extinction dudit droit, dans le cas d'un travailleur en congé de maladie durant toute la période de référence et/ou au-delà d'une période de report, tel que M. Schultz-Hoff, qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. En effet, de même que dans les circonstances de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt BECTU, précité, où la Cour a jugé que les États membres ne pouvaient exclure la naissance du droit au congé annuel payé, dans une situation telle que celle de M. Schultz-Hoff, les États membres ne peuvent prévoir l'extinction de ce droit.

49 Il résulte de ce qui précède que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

– Congé de maladie durant une partie de la période de référence et perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report

50 Compte tenu des considérations développées aux points 37 à 49 du présent arrêt, la conclusion à tirer par rapport au droit au congé annuel payé d'un travailleur qui a travaillé, comme M. Schultz-Hoff en ce qui concerne l'année 2004, durant une partie de la période de référence avant d'être placé en congé de maladie, doit être la même que celle retenue au point 49 du présent arrêt.

51 En effet, tout travailleur privé du bénéfice d'une période de congés annuels payés en raison d'un congé de maladie de longue durée se trouve dans la même situation que celle décrite au point 44 du présent arrêt dans la mesure où la survenance d'une incapacité de travail pour raison de maladie est imprévisible.

52 Au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité

de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

Sur le droit à une indemnité financière lors de la fin de la relation de travail pour congé annuel payé non pris durant la période de référence et/ou une période de report en raison d'incapacité de travail durant tout ou partie de la période de référence et/ou de la période de report

53 Par la deuxième question et, à titre subsidiaire, par la troisième question dans la mesure où elle se rapporte à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06, ainsi que par la seconde question posée dans l'affaire C-520/06, les juridictions de renvoi demandent, en substance, si l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report. En cas de réponse affirmative à cette question, la juridiction de renvoi dans l'affaire C-520/06 souhaiterait savoir selon quels critères l'indemnité financière doit être calculée.

54 À cet égard, il importe de rappeler d'abord que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit au congé annuel payé, qui, selon la jurisprudence énoncée au point 22 du présent arrêt, doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, est donc accordé à chaque travailleur, quel que soit son état de santé.

55 Ensuite, ainsi qu'il ressort du point 52 du présent arrêt, le droit au congé annuel payé ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit que la directive 2003/88 lui confère.

56 Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière.

57 Aucune disposition de la directive 2003/88 ne fixe expressément la manière dont l'indemnité financière remplaçant la ou les périodes minimales de congé annuel payé en cas de fin de relation de travail doit être calculée.

58 Toutefois, selon la jurisprudence de la Cour, l'expression «congé annuel payé» figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 signifie que, pour la durée du congé annuel au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir, arrêt *Robinson-Steele* e.a., précité, point 50).

59 En fixant l'indemnité financière due au travailleur en vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, les États membres doivent veiller à ce que les modalités d'application nationales tiennent compte des limites découlant de la directive même.

60 Selon la jurisprudence de la Cour, la directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant deux volets d'un droit unique. L'objectif de l'exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (voir arrêt *Robinson-Steele* e.a., précité, point 58).

61 Il s'ensuit que, s'agissant d'un travailleur qui n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail, l'indemnité financière à laquelle il a droit doit être calculée de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail. Il s'ensuit que la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante en ce qui concerne le calcul de l'indemnité financière de congé annuel non pris à la fin de la relation de travail.

62 Au regard de tout ce qui précède, il convient de répondre aux deuxième et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06, ainsi qu'à la seconde question posée dans l'affaire C-520/06, que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante.

[...]

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

22 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose 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.

23 À cet égard, il y a lieu de rappeler, d'abord, 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 œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), elle-même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88 (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 43; du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, point 29; du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, Rec. p. I-2531, point 48, ainsi que du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, Rec. p. I-179, point 22).

24 Ensuite, la Cour a déjà eu l'occasion d'examiner la mise en œuvre et les modalités d'application de ce principe du droit au congé annuel payé par les autorités nationales compétentes concernant des travailleurs privés du bénéfice de périodes de congés annuels payés en raison de congés de maladie n'excédant pas la durée des périodes de référence applicables selon le droit national en cause (arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 19).

25 Lors de cet examen, la Cour a relevé qu'une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 42).

26 Ainsi, la Cour a constaté que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report. Toutefois, la Cour a assorti cette constatation de principe de la condition que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 43).

27 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal en ce qui concerne l'année 2006, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.

28 S'il ressort, certes, de la jurisprudence susmentionnée qu'une disposition nationale fixant une période de report ne peut pas prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé sans que ce dernier ait eu effectivement la possibilité d'exercer ce droit, une telle conclusion doit cependant être nuancée dans des circonstances spécifiques telles que celles de l'affaire au principal.

29 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.

36 Dans ce contexte, il y a lieu de retenir les éléments suivants.

37 Le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, ainsi qu'il a été relevé au point 23 du présent arrêt, mais il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités.

38 Il s'ensuit que, afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme. Toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.

39 Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

40 En l'occurrence, la période de report fixée à l'article 11, paragraphe 1, troisième alinéa, de l'EMTV est de quinze mois, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ce qui distingue la présente affaire de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, où la période de report était de six mois.

41 À cet égard, il convient de relever, en outre, que, selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), la partie ininterrompue du congé annuel payé devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé. Cette règle peut être comprise comme étant fondée sur la considération selon laquelle à l'expiration des délais qu'elle prévoit la finalité des droits à congé ne pourra plus être intégralement atteinte.

42 Dès lors, eu égard au fait que, selon son sixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, le calcul de la période de report devrait prendre en considération la finalité du droit au congé annuel, telle qu'elle ressort de l'article 9, paragraphe 1, de ladite convention.

43 Compte tenu des considérations qui précèdent, il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois, telle que celle en cause au principal, ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

44 Par conséquent, il convient de répondre à la première question posée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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.

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

[...]

40. Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 autorise un État membre à subordonner l'exercice du droit au congé annuel payé à une période

de travail minimale dont la durée est précisée par le droit national, sachant que cette période comptait initialement un mois en droit français, et qu'elle a été ramenée à dix jours à la suite d'une modification légale.

41. La réponse à cette question résulte de la jurisprudence de la Cour, mais surtout des arrêts BECTU et Schultz-Hoff e.a. C'est pourquoi il convient de rappeler les observations pertinentes formulées respectivement par la Cour et d'examiner ensuite si elles sont transposables à la présente espèce.

42. Comme la Cour l'a souligné dans une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé 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 œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même (11). Cette consécration du droit au congé annuel payé sur le plan du droit dérivé exprime la volonté du législateur de l'Union de garantir au travailleur dans tous les États membres le bénéfice d'un repos effectif, «dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé» (12). Comme la Cour l'a indiqué dans sa jurisprudence, la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs (13).

43. C'est surtout en raison de l'importance prépondérante que l'ordre juridique de l'Union accorde à ce principe que la Cour a considéré, au point 52 de l'arrêt BECTU précité, que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), dont le libellé est identique à celui de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 qui l'a remplacé, «fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une *condition* d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier».

44. Au point 53 du même arrêt, la Cour a ensuite relevé qu'il était loisible à ceux-ci «de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit dont ils bénéficient au titre de l'intégralité des périodes de travail accomplies, sans toutefois pouvoir subordonner à quelque condition que ce soit la *constitution* même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104».

45. Au point 55 de cet arrêt, la Cour a ajouté que «les mesures prises par les États membres pour mettre en œuvre les prescriptions peuvent comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, puisque la directive 93/104 se limite finalement à édicter des prescriptions minimales d'harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail et confie aux États membres le soin d'adopter les modalités d'exécution et d'application nécessaires. À cet égard, la Cour souligne que cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la *naissance* même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs».

46. La jurisprudence reproduite ci-dessus doit être comprise en ce sens que la Cour reconnaît en principe la compétence des États membres en ce qui concerne l'adoption des modalités dites d'exécution, par lesquelles ils sont habilités à réglementer de manière détaillée certains aspects de l'exercice du droit au congé annuel, comme la façon dont les travailleurs peuvent prendre le congé auquel ils ont droit au titre des premières semaines de leur activité. Toutefois, cette compétence réglementaire nationale atteint sa limite lorsque la réglementation choisie affecte l'effectivité du droit au congé annuel payé au point que la réalisation de l'objectif du droit au congé annuel n'est plus garantie. C'est notamment le cas s'agissant d'une réglementation nationale qui ne régit pas le «comment», mais le «si» de l'exercice de ce droit.

47. Comme le gouvernement français l'a lui-même reconnu, c'est manifestement le cas de la réglementation en cause dans la présente espèce, d'autant plus que la naissance même du droit est subordonnée à la condition que le travailleur accomplisse une période de travail minimale d'un mois (dans le cas de l'article L. 223-2, premier alinéa, du code du travail qui a été modifié entre-temps) ou de dix jours (dans le cas de l'actuel article L. 3141-3 du code du travail). Comme le gouvernement français l'a justifié de manière détaillée dans ses observations écrites, le choix de cette période minimale de dix jours s'explique par les modalités de détermination de la durée du congé annuel. Celui-ci correspondrait à un certain nombre de jours ouvrables, et un jour de congé correspondrait, d'après cette méthode de calcul, à dix jours ouvrables.

48. Toutefois, comme le gouvernement français l'a lui-même admis, la référence à la nécessité d'un calcul exact du congé annuel au cas particulier ne change rien au fait que la jurisprudence de la Cour ne prévoit aucune dérogation à la règle selon laquelle la réalisation du droit au congé annuel payé, lors de sa mise en œuvre au niveau national, ne saurait être compromise par des mesures nationales. Dans ce contexte, il semble indiqué de préciser que les faits ayant donné lieu à l'arrêt BECTU sont analogues à ceux qui ont abouti à la présente espèce, de sorte que les principes généraux du droit qui y ont été développés sont directement transposables à cette affaire. Dans cette affaire, la Cour devait en effet se prononcer sur la question de savoir si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permettait qu'un État membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période

minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur. La Cour ayant expressément répondu par la négative à cette question, il me semble évident que la réglementation française litigieuse ne peut pas être considérée comme conforme à la directive 2003/88.

49. En effet, une autre question de droit, qui a été soulevée dans le cadre du litige au principal — que le défendeur au principal souligne à juste titre dans son mémoire écrit (14) —, et qui requiert également des éclaircissements aux fins de la présente procédure préjudicielle, consiste à déterminer si les périodes durant lesquelles le travailleur a été absent pour cause de maladie génèrent également un droit à congé. La nécessité d'éclaircir cette question de droit tient au fait qu'elle permettra en définitive de déterminer si la demanderesse au principal bénéficie d'un droit au congé au titre de cette période ou si son absence du lieu de travail peut lui être opposée.

50. La jurisprudence livre des indications utiles pour répondre à cette question également. L'arrêt Schultz-Hoff e.a., dans lequel la Cour a tout d'abord constaté, au point 39, que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 s'appliquait à «tout travailleur» en matière de droit au congé annuel payé, s'avère particulièrement instructif. À cet égard, les autres remarques que la Cour a formulées au point 40 de cet arrêt, en relevant que, «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», doivent être considérées comme pertinentes.

51. Au point 41 de l'arrêt, la Cour en a tiré une conclusion qui me paraît importante aux fins de la présente procédure préjudicielle, à savoir que, «s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs [...] ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État».

52. La jurisprudence reproduite ci-dessus doit donc être comprise en ce sens qu'une absence pour cause de maladie d'un travailleur au cours de l'année de référence ne s'oppose pas à la naissance de son droit au congé annuel, dès lors que celui-ci était en congé de maladie dûment prescrit. D'un point de vue juridique, cela signifie que 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. C'est ce qui résulte également de la réglementation figurant à l'article 5, paragraphe 4, de la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), sur laquelle la Cour a fondé ses réflexions sur le rapport entre congé annuel et congé de maladie.

53. En résumé, il convient de constater que la réglementation litigieuse n'est pas en conformité avec la directive 2003/88. C'est également la conclusion du gouvernement français, qui a annoncé, dans ses observations, que l'article L. 3141-3 du code du travail allait être modifié (15). Par conséquent, il convient de répondre à la première question que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à un travail effectif minimal de dix jours (ou d'un mois) pendant la période de référence.

[...]

- **CJUE, 3 mai 2012, aff. C-337/10**

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

19 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 s'applique à un fonctionnaire exerçant des activités de pompier dans des conditions normales.

20 À cet égard, il y a lieu de rappeler, tout d'abord, que, selon l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 2003/88, lu en combinaison avec l'article 2 de la directive 89/391, auquel il renvoie, lesdites directives s'appliquent à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, afin de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et de réglementer certains aspects de l'aménagement de leur temps de travail.

21 Ainsi, la Cour a jugé que le champ d'application de la directive 89/391 doit être conçu de manière large, de sorte que les exceptions à ce champ d'application, prévues à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de celle-ci, doivent être interprétées de manière restrictive (voir en ce sens, notamment, arrêts du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, points 34 et 35, ainsi que du 12 janvier 2006, Commission/Espagne, C-132/04, point 22). En effet, lesdites exceptions n'ont été adoptées qu'aux seules fins de garantir le bon fonctionnement des

services indispensables à la protection de la sécurité, de la santé ainsi que de l'ordre publics en cas de circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles (arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 55, et ordonnance du 7 avril 2011, May, C-519/09, Rec. p. I-2761, point 19).

22 Aucune de ces circonstances n'étant pertinente en ce qui concerne la situation d'un fonctionnaire tel que le requérant au principal, l'activité de celui-ci relève du champ d'application de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, ordonnance du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, Rec. p. I-7111, points 57 à 59).

23 Force est de rappeler, ensuite, que, selon une jurisprudence constante, la notion de «travailleur» au sens de l'article 45 TFUE revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Doit être considérée comme «travailleur» toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est, selon cette jurisprudence, la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (voir, notamment, arrêts du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, points 16 et 17; du 23 mars 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, point 26, et du 7 septembre 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, point 15).

24 À cet égard, il y a lieu de constater que la décision de renvoi ne contient aucune indication de nature à soulever des doutes quant au fait que la relation de travail entre M. Neidel et son employeur, la Stadt Frankfurt am Main, présentait les caractéristiques de la relation de travail énoncées au point 23 du présent arrêt.

25 Il convient, enfin, de préciser que la Cour a jugé que, en l'absence de toute distinction dans la clause d'exception figurant à l'article 45, paragraphe 4, TFUE, concernant les emplois dans l'administration publique, il est sans intérêt de savoir si un travailleur se trouve engagé en qualité d'ouvrier, d'employé ou de fonctionnaire, ou encore si son lien d'emploi relève du droit public ou du droit privé. Ces qualifications juridiques sont, en effet, variables au gré des législations nationales et ne sauraient, dès lors, fournir un critère d'interprétation approprié aux exigences du droit de l'Union (voir arrêt du 12 février 1974, Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153, point 5).

26 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'applique à un fonctionnaire exerçant des activités de pompier dans des conditions normales.

Sur la quatrième question

27 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

28 À cet égard, il importe de rappeler que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit au congé annuel payé, qui, selon une jurisprudence constante de la Cour, doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, est donc accordé à chaque travailleur (voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, Rec. p. I-179, point 54). Cette notion de «travailleur» s'applique, ainsi qu'il a été précisé dans la réponse donnée à la première question, à un fonctionnaire tel que le requérant au principal.

29 Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière (arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 56).

30 Ainsi, la Cour a considéré que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé (arrêt Schultz-Hoff e.a., point 62).

31 En l'occurrence, le départ à la retraite d'un fonctionnaire met fin à sa relation de travail, le droit national prévoyant en outre, ainsi qu'il a été précisé au point 9 du présent arrêt, la perte en ce qui le concerne, de la qualité de fonctionnaire.

32 Par conséquent, il convient de répondre à la quatrième question que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité

financière pour congé annuel payé non pris en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

Sur les deuxième, troisième et sixième questions

33 Par ces questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions du droit national accordant au fonctionnaire des droits à congé payé supplémentaires, s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le fonctionnaire partant à la retraite n'a pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie.

34 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la Cour a jugé que la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions du droit national prévoyant un droit au congé annuel payé, d'une durée supérieure à quatre semaines, accordé dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par ledit droit national (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 47).

35 En effet, il ressort de manière explicite du libellé des articles 1er, paragraphes 1 et 2, sous a), 7, paragraphe 1, et 15 de la directive 2003/88 que l'objet de cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ne portant pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions du droit national plus favorables à la protection des travailleurs (arrêt Dominguez, précité, point 48).

36 Ainsi, comme il est loisible aux États membres de prévoir, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, un congé annuel payé d'une durée supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par la directive 2003/88 (arrêt Dominguez, précité, point 50), il leur appartient, d'une part, de décider s'ils octroient aux fonctionnaires des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, en prévoyant ou non un droit, pour le fonctionnaire partant à la retraite, à une indemnité financière si ce dernier n'a pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, d'autre part, de fixer les conditions de cet octroi.

37 Il s'ensuit qu'il convient de répondre aux deuxième, troisième et sixième questions que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions du droit national accordant au fonctionnaire des droits à congé payé supplémentaires s'ajoutant au droit à un congé annuel payé minimal de quatre semaines, sans que soit prévu le paiement d'une indemnité financière lorsque le fonctionnaire partant à la retraite n'a pas pu bénéficier de ces droits supplémentaires en raison du fait qu'il n'a pu exercer ses fonctions pour cause de maladie.

Sur la cinquième question

38 Par sa cinquième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 s'oppose à une disposition du droit national limitant, par une période de report de neuf mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le droit d'un fonctionnaire partant à la retraite, de cumuler les indemnités financières pour congés annuels payés non pris en raison d'une incapacité de travail.

39 À cet égard, il y a lieu de constater d'emblée que dans son arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, Rec. p. I-11757, point 35), la Cour a considéré que 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, il y a lieu d'apprécier, au regard de l'article 7 de la directive 2003/88, si ladite période 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.

40 Dans ce contexte, la Cour a rappelé que le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, mais qu'il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt KHS, précité, point 37).

41 Il s'ensuit que, afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme et dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée (arrêt KHS, précité, point 38).

42 Or, dans l'affaire au principal, la période de report fixée à l'article 9, paragraphe 2, de la HUrIVO est de neuf mois, soit une durée inférieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache.

43 Compte tenu des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la cinquième question que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national limitant, par une période de report de neuf mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le droit d'un fonctionnaire partant à la retraite de cumuler les indemnités pour congés annuels payés non pris en raison d'une incapacité de travail.

- **CJUE, 4 octobre 2018, aff. C 762/18**

[...]

23 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé garanti par cet article à un travailleur au titre d'une période de référence, ne considère pas la durée d'un congé parental pris par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif.

24 À cet égard, il importe de rappeler que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout travailleur bénéficie d'un droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines, droit qui, selon une jurisprudence constante de la Cour, doit être considéré comme un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 25 et jurisprudence citée).

25 Il convient également de noter que ce droit, conféré à tout travailleur, est expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 33 et jurisprudence citée).

26 Il y a encore lieu de préciser que, si les États membres doivent s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même du droit au congé annuel payé qui résulte directement de la directive 2003/88 (voir, notamment, arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 53 ; du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28, ainsi que du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 34), la présente affaire porte toutefois sur la question de savoir si une période de congé parental doit, ou non, être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé.

27 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 M^{me} 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).

34 La situation du travailleur en congé parental se distingue tout autant de celle de la travailleuse qui exerce son droit au congé de maternité. En effet, le congé de maternité vise, d'une part, à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et, d'autre part, à la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports ne soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle (voir, en ce sens, arrêts du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, EU:C:2004:160, point 32, et du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, point 46).

35 Enfin, si, certes, un travailleur bénéficiant d'un congé parental reste, durant la période de ce congé, un travailleur, au sens du droit de l'Union (arrêt du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, point 32), il n'en demeure pas moins que, lorsque, comme en l'occurrence, sa relation de travail a été suspendue sur la base du droit national, ainsi que l'y autorise la clause 5, point 3, de l'accord-cadre sur le congé parental, sont corrélativement suspendues, à titre temporaire, les obligations réciproques de l'employeur et du travailleur en matière de prestations, notamment l'obligation pour ce dernier d'exécuter les tâches lui incombant dans le cadre de ladite relation (voir, par analogie, arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 28).

36 Il s'ensuit que, dans une situation telle que celle en cause au principal, la période de congé parental dont a bénéficié le travailleur concerné pendant la période de référence ne saurait être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination de ses droits au congé annuel payé au titre de l'article 7 de la directive 2003/88.

37 Il importe encore de souligner que, s'il résulte, certes, d'une jurisprudence constante de la Cour qu'un congé garanti par le droit de l'Union ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit et poursuivant une finalité distincte du premier (voir, en ce sens, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 26 ainsi que jurisprudence citée), il ne saurait toutefois être inféré de cette jurisprudence, développée dans le contexte de situations caractérisées par un chevauchement ou une coïncidence entre les périodes afférentes à ces deux congés respectifs, que les États membres sont tenus de considérer qu'une période de congé parental dont a bénéficié un travailleur au cours de la période de référence correspond à une période de travail effectif aux fins de la détermination de ses droits au congé annuel payé au titre de la directive 2003/88.

38 Il découle de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui, aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé garanti par cet article à un travailleur au titre d'une période de référence, ne considère pas la durée d'un congé parental pris par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif.

[...]

[...]

Sur la première question

18 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si 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, telle que celle en cause au principal, en application 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, les jours de congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période, ainsi que, corrélativement, son droit au paiement d'une indemnité financière au titre de ces congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

19 À titre liminaire, il convient de rappeler que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, 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 œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 15 et jurisprudence citée).

20 Par ailleurs, le droit au congé annuel payé ne revêt pas seulement, en cette qualité de principe du droit social de l'Union, une importance particulière, mais il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 30 juin 2016, *Sobczyszyn*, C-178/15, EU:C:2016:502, point 20 et jurisprudence citée).

21 En ce qui concerne, en premier lieu, l'article 7 de la directive 2003/88, il importe de relever, d'emblée, que l'affaire au principal a trait à un refus de versement d'une indemnité au titre de congés annuels payés non pris à la date de la cessation de la relation de travail ayant existé entre les parties au principal.

22 À cet égard, il convient de rappeler que, lorsque la relation de travail a pris fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur a droit n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 17 et jurisprudence citée).

23 Ainsi que l'a jugé la Cour, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (arrêt du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 27 et jurisprudence citée).

24 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que ladite disposition s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris n'est versée au travailleur qui n'a pas été en mesure de prendre tous les congés annuels auxquels il avait droit avant la fin de cette relation de travail, notamment parce qu'il était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report (arrêts du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 62 ; du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 31, ainsi que du 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, point 65).

25 La Cour a, de même, jugé que l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait être interprété en ce sens que le droit au congé annuel payé et, partant, celui à l'indemnité financière prévue au paragraphe 2 de cet article, puissent s'éteindre en raison du décès du travailleur. À cet égard, la Cour a notamment souligné que, si l'obligation de paiement d'une telle indemnité devait s'éteindre en raison de la cessation de la relation de travail du fait du décès du travailleur, cette circonstance aurait pour conséquence qu'une occurrence fortuite entraînerait rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 25, 26 et 30).

26 En effet, l'extinction du droit acquis d'un travailleur à des congés annuels payés ou de son droit corrélatif au paiement d'une indemnité au titre des congés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sans que l'intéressé ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit au congé annuel payé, porterait atteinte à la substance même de ce droit (voir, en ce sens, arrêt du 19 septembre 2013, *Réexamen Commission/Strack*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 32).

27 S'agissant de l'affaire au principal, il importe de relever que, selon les explications fournies par la juridiction de renvoi, le refus de l'ancien employeur de M. Shimizu de lui verser une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris avant la fin de la relation de travail est fondé sur une règle de droit national en vertu de laquelle le droit auxdits congés s'éteint, en principe, en conséquence non pas de la cessation de ladite relation de

travail en tant que telle, mais du fait que le travailleur n'a, au cours de cette relation de travail, pas demandé à prendre lesdits congés durant la période de référence à laquelle ils se rapportaient.

28 La question posée en l'occurrence est donc en substance celle de savoir si, eu égard à la jurisprudence de la Cour rappelée au point 23 du présent arrêt, à la date à laquelle la relation de travail en cause au principal a pris fin, M. Shimizu avait ou non encore droit à des congés annuels payés susceptibles de se transformer en indemnité financière du fait de la cessation de la relation de travail.

29 Ladite question porte, ainsi, au premier chef, sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et vise à savoir si cette disposition s'oppose à ce que le maintien du droit au congé annuel payé non pris au terme d'une période de référence puisse être subordonné à la condition que le travailleur ait demandé à exercer ce droit durant ladite période et à ce que sa perte soit décrétée en cas d'absence d'une telle demande, sans que l'employeur ne soit obligé de fixer unilatéralement et de manière contraignante pour le travailleur la date du congé au cours de cette période.

30 À cet égard, premièrement, il ne saurait être déduit de la jurisprudence de la Cour mentionnée aux points 22 à 25 du présent arrêt que l'article 7 de la directive 2003/88 devrait être interprété en ce sens que, quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par le travailleur, le droit au congé annuel visé au paragraphe 1 dudit article et, en cas de cessation de la relation de travail, le droit à l'indemnité susceptible de s'y substituer, conformément au paragraphe 2 de ce même article, devraient toujours continuer de bénéficier audit travailleur.

31 Deuxièmement, s'il est, certes, de jurisprudence constante que, dans le souci de garantir le respect du droit fondamental du travailleur au congé annuel payé consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 22 et jurisprudence citée), il importe toutefois également de rappeler que le paiement du congé prescrit au paragraphe 1 de cet article vise à permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 49).

32 Selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise en effet à 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 (arrêt du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée).

33 Du reste, en prévoyant que la période minimale de congé annuel payé ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise également à assurer que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 60 et jurisprudence citée).

34 Troisièmement, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7 de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28 et jurisprudence citée).

35 À cet égard, la Cour a notamment précisé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition toutefois que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 43).

36 Or, une réglementation nationale telle que l'article 7, paragraphes 1 et 3, du BUrlG, prévoyant qu'il y a lieu, lors de la détermination des dates du congé, de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, sauf s'il existe des raisons impérieuses liées aux intérêts de l'entreprise ou des souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité, ou que les congés doivent en règle générale être pris durant l'année de référence, relève du domaine des modalités d'exercice du congé annuel payé, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour visée au point précédent.

37 Une réglementation de ce type fait partie des règles et procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, visant à tenir compte des différents intérêts en présence (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, *Vicente Pereda*, C-277/08, EU:C:2009:542, point 22).

38 Toutefois, et ainsi qu'il ressort du point 35 du présent arrêt, il importe de s'assurer que l'application de telles règles nationales ne puisse pas entraîner l'extinction des droits aux congés annuels payés acquis par le travailleur, alors même que celui-ci n'aurait pas effectivement eu la possibilité d'exercer ces droits.

39 En l'occurrence, il y a lieu de relever qu'il ressort de la décision de renvoi que les dispositions nationales mentionnées au point 36 du présent arrêt sont interprétées en ce sens que la circonstance qu'un travailleur n'a pas

demandé à bénéficier de ses congés annuels payés pendant la période de référence concernée a, en principe, pour conséquence que ce travailleur perd ses droits auxdits congés à la fin de ladite période et, corrélativement, son droit à une indemnité au titre de ces congés non pris en cas de cessation de la relation de travail.

40 Or, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 32 de ses conclusions, une telle perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites, rappelées au point 35 du présent arrêt, s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit.

41 En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits. Compte tenu de cette situation de faiblesse, un tel travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, points 80 et 81 ainsi que jurisprudence citée).

42 En outre, les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé, tels que rappelés aux points 32 et 33 du présent arrêt et tenant notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, point 32). Ainsi, toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 39 et jurisprudence citée).

43 Dans ces conditions, il importe d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait entièrement déplacée sur le travailleur, tandis que l'employeur se verrait, de ce fait, offrir une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant qu'une demande de congés annuels payés n'a pas été introduite par le travailleur.

44 S'il convient de préciser, en réponse à l'interrogation que comporte à cet égard la première question, que le respect de l'obligation découlant, pour l'employeur, de l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 43), il n'en demeure pas moins que ledit employeur doit, en revanche, veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer un tel droit (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).

45 À cet effet, et ainsi que M. l'avocat général l'a également relevé aux points 41 à 43 de ses conclusions, 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 autorisée.

46 En outre, la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur (voir, par analogie, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 68). À défaut pour celui-ci 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, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélatrice 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.

47 En revanche, si ledit employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaîtrait que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélatrice d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris.

48 En effet, comme l'a indiqué M. l'avocat général aux points 50 et 51 de ses conclusions, toute interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait, ainsi qu'il ressort du point 42 du présent arrêt, incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé.

49 S'agissant, en second lieu, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il convient de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union

ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (voir, notamment, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 42 et jurisprudence citée).

50 Ainsi, la réglementation en cause au principal opérant une mise en œuvre de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à s'appliquer à l'affaire au principal (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 43).

51 À cet égard, il résulte, tout d'abord, du libellé même de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que ladite disposition consacre le « droit » de tout travailleur à une « période annuelle de congés payés ».

52 Ensuite, selon les explications afférentes à l'article 31 de la Charte, lesquelles, conformément à l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et à l'article 52, paragraphe 7, de cette Charte, doivent être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci, l'article 31, paragraphe 2, de ladite Charte s'inspire de la directive 93/104 ainsi que de l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et du point 8 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 27).

53 Or, ainsi qu'il ressort du considérant 1 de la directive 2003/88, celle-ci a codifié la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 afférent au droit au congé annuel payé reproduit à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 28).

54 Dans ce contexte, il y a lieu, enfin, de rappeler que des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci et, notamment, du contenu essentiel dudit droit. Ainsi, 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 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 56).

55 Il résulte de ces considérations que tant l'article 7 de la directive 2003/88 que, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de la Charte, l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, acquis en vertu desdites dispositions, pendant la période de référence, a pour conséquence automatique, sans, dès lors, que soit préalablement vérifié si ce travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, que ledit travailleur perd le bénéfice dudit droit et, corrélativement, de son droit à l'indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail.

56 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 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'opposent pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélatrice d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur ne soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit.

57 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal peut faire l'objet d'une interprétation conforme à l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

58 À cet égard, il convient de rappeler, en effet, que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 24 et jurisprudence citée).

59 Le principe d'interprétation conforme requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 27 et jurisprudence citée).

60 Ainsi que l'a également jugé la Cour, l'exigence d'une telle interprétation conforme inclut, notamment, l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive. Partant, une juridiction nationale ne saurait valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de

manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 72 et 73 ainsi que jurisprudence citée).

61 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question 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, telle que celle en cause au principal, en application 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.

[...]

- **CJUE, 6 novembre 2018, aff. C 569/16 et C 570/16**

[...]

Sur la première partie de la question dans l'affaire C-569/16 et sur la première partie de la première question dans l'affaire C-570/16

35 Par la première partie de sa question dans l'affaire C-569/16, identique à la première partie de sa première question dans l'affaire C-570/16, la juridiction de renvoi demande, en substance, si 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, 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 aux congés annuels payés acquis en vertu de ces dispositions et non pris par le 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 travailleur par la voie successorale.

36 S'agissant, en premier lieu, de l'article 7 de la directive 2003/88, il convient de rappeler que, ainsi que le relève la juridiction de renvoi, dans l'arrêt du 12 juin 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), rendu à propos d'une affaire caractérisée par un contexte factuel analogue à celui des présentes affaires jointes et qui avait trait à la même réglementation nationale que celle en cause au principal, la Cour a dit pour droit, au point 30 de cet arrêt, que ladite disposition du droit de l'Union doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à des législations ou pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à une indemnité financière au titre des congés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur.

37 Ainsi qu'il ressort des décisions de renvoi et des points 14 à 16 du présent arrêt, la juridiction de renvoi nourrit, toutefois, certains doutes en ce qui concerne l'interprétation ainsi retenue par la Cour, au motif, essentiellement, que les finalités du droit au congé annuel payé consistant à permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ne lui paraissent plus pouvoir être atteintes une fois l'intéressé décédé.

38 À cet égard, il importe de rappeler, d'emblée, que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, 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 œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 15 et jurisprudence citée). De même, et dans le souci de garantir le respect de ce droit fondamental consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 22 et jurisprudence citée).

39 Il est de jurisprudence constante que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit social de l'Union, ce droit comportant également le droit à l'obtention d'un paiement. En effet, l'expression « congé annuel payé », notamment utilisée par le législateur de l'Union à l'article 7 de la directive 2003/88, signifie que, pour la durée du congé annuel au sens de celui-ci, la rémunération du travailleur doit être maintenue. En d'autres termes, ce dernier doit continuer à percevoir la rémunération ordinaire au cours de cette période de repos et de détente (arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 20 et 21 ainsi que jurisprudence citée).

- 40 Le paiement du congé prescrit à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 vise à permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit (arrêt du 16 mars 2006, *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 49).
- 41 Selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise en effet à 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 (arrêt du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée).
- 42 Ainsi, en prévoyant que la période minimale de congé annuel payé ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise notamment à assurer que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, *Robinson-Steele e.a.*, C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 60 et jurisprudence citée).
- 43 Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur avait droit n'est plus possible. C'est afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris (voir, en ce sens, arrêts du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 56 ; du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 17, ainsi que du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 27).
- 44 Cette disposition ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels payés auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 23).
- 45 Ainsi, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin n'est pas pertinent pour le droit à une indemnité financière prévu à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, point 28).
- 46 Si la circonstance du décès du travailleur a, certes, comme le relève la juridiction de renvoi, pour conséquence inévitable de priver celui-ci de toute possibilité effective de jouir du temps de repos et de détente s'attachant au droit à congé annuel payé auquel il avait droit à la date de ce décès, il ne saurait être admis qu'une telle circonstance entraîne rétroactivement la perte totale du droit ainsi acquis qui, ainsi qu'il a été rappelé au point 39 du présent arrêt, comporte un second volet d'égale importance, à savoir le droit à l'obtention d'un paiement (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 25).
- 47 À cet égard, il convient également de relever que la Cour a déjà jugé que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'un travailleur a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris en raison, par exemple, du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie (voir arrêt du 20 juillet 2016, *Maschek*, C-341/15, EU:C:2016:576, points 31 et 32, ainsi que jurisprudence citée). Or, un tel travailleur, n'est pas, lui non plus, en mesure de jouir d'un congé entendu comme une période destinée à lui permettre de se reposer et de se détendre dans la perspective de la poursuite future de son activité professionnelle, puisqu'il est, en principe, entré dans une période d'inactivité professionnelle et que, pour l'essentiel, il ne bénéficie ainsi plus concrètement dudit congé annuel payé que sous sa forme pécuniaire.
- 48 Au demeurant, envisagé dans son volet financier, le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur est de nature strictement patrimoniale et, en tant que tel, dès lors destiné à entrer dans le patrimoine de l'intéressé, de telle sorte que le décès de ce dernier ne saurait priver rétroactivement ledit patrimoine et, en conséquence, ceux auxquels celui-ci est appelé à être dévolu par voie successorale, de la jouissance effective de cette composante patrimoniale du droit au congé annuel payé.
- 49 En effet, l'extinction du droit acquis d'un travailleur à des congés annuels payés ou de son droit corrélatif au paiement d'une indemnité financière au titre des congés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sans que l'intéressé ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit au congé annuel payé, porterait atteinte à la substance même de ce droit (voir, en ce sens, arrêt du 19 septembre 2013, *Réexamen Commission/Strack*, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 32).
- 50 Ainsi, le bénéfice d'une compensation pécuniaire dans le cas où la relation de travail a pris fin par l'effet du décès du travailleur s'avère indispensable pour assurer l'effet utile du droit au congé annuel payé accordé au travailleur (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 24).
- 51 En second lieu, il convient de rappeler que le droit au congé annuel payé ne revêt pas seulement, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, une importance particulière, mais qu'il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même

valeur juridique que les traités (arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 20 et jurisprudence citée).

52 Or, les droits fondamentaux ainsi garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 42 et jurisprudence citée).

53 La réglementation nationale en cause au principal opérant une mise en œuvre de la directive 2003/88, il s'ensuit que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à s'appliquer aux affaires au principal (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 43).

54 À cet égard, il résulte, tout d'abord, du libellé même de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que ladite disposition consacre le « droit » de tout travailleur à une « période annuelle de congés payés ».

55 Ensuite, selon les explications afférentes à l'article 31 de la Charte, lesquelles, conformément à l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et à l'article 52, paragraphe 7, de cette Charte, doivent être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci, l'article 31, paragraphe 2, de ladite Charte s'inspire de la directive 93/104 ainsi que de l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et du point 8 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 27).

56 Or, ainsi qu'il ressort du considérant 1 de la directive 2003/88, celle-ci a codifié la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 afférent au droit au congé annuel payé reproduit à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 28).

57 Dans ce contexte, il importe, enfin, de rappeler que la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que l'expression « congé annuel payé » figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, laquelle doit être assimilée à celle de « période annuelle de congés payés » figurant à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, signifie que, pour la durée du congé annuel, au sens de ces dispositions, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir, en ce sens, arrêt du 15 septembre 2011, Williams e.a., C-155/10, EU:C:2011:588, points 18 et 19).

58 Ainsi qu'il a été rappelé au point 39 du présent arrêt, le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit social de l'Union reflété par l'article 7 de la directive 93/104 et par l'article 7 de la directive 2003/88, entretemps expressément consacré en tant que droit fondamental à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Ledit droit fondamental comporte ainsi également un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé », le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.

59 À cet égard, des limitations ne peuvent être apportées à ce droit que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte et, notamment, du contenu essentiel dudit droit. Ainsi, 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 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 56).

60 Ainsi qu'il a été rappelé au point 46 du présent arrêt, il est, de même, exclu que les États membres puissent décider que la fin de la relation de travail occasionnée par un décès entraîne rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé acquis par le travailleur, un tel droit comportant, en effet, outre le droit au congé en tant que tel, un second volet d'égale importance, à savoir le droit à l'obtention d'un paiement justifiant le versement à l'intéressé ou à ses ayants droit d'une indemnité financière à concurrence des congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.

61 L'article 31, paragraphe 2, de la Charte a, ainsi, en particulier, pour conséquence, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de celle-ci, qu'il n'est pas loisible aux États membres d'adopter une réglementation en conséquence de laquelle le décès d'un travailleur prive rétroactivement celui-ci du bénéfice des droits aux congés annuels payés qu'il a acquis avant son décès, et, partant, ses ayants droit du bénéfice de l'indemnité financière qui s'y substitue, en tant que volet patrimonial constitutif desdits droits.

62 Eu égard à ce qui précède, et en considération de ce qui a par ailleurs été rappelé aux points 38 à 50 du présent arrêt, il y a lieu de considérer que, lorsque la relation de travail prend fin par le décès du travailleur, il découle non seulement de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, mais également de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, que, afin de prévenir que le droit fondamental au congé annuel payé acquis par ce travailleur soit rétroactivement perdu, y compris dans son volet patrimonial, le droit de l'intéressé à une indemnité financière au titre des congés non pris est transmissible par la voie successorale à ses ayants droit.

63 Il s'ensuit qu'il y a lieu de répondre à la première partie de la question dans l'affaire C-569/16 et à la première partie de la première question dans l'affaire C-570/16 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, 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 dudit travailleur par la voie successorale.

[...]

- **CJUE, 25 juin 2020, aff. C 762/18**

[...]

52 Par sa première question dans l'affaire C-762/18, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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.

53 À cet égard, en premier lieu, il importe de rappeler que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 elle-même (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 32 et jurisprudence citée).

54 Par ailleurs, il convient de noter que le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, mais qu'il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 21 juin 2012, ANGED, C-78/11, EU:C:2012:372, point 17 et jurisprudence citée).

55 En outre, ainsi que la Cour l'a déjà jugé, le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 21 et jurisprudence citée).

56 Enfin, il ressort des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour que, s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 34 et jurisprudence citée).

57 En second lieu, il convient de rappeler 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).

58 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).

59 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).

60 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).

61 Ainsi, selon l'article 7 de la directive 2003/88, tout travailleur en congé de maladie pendant la période de référence ne saurait voir affecté son droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines (voir, en ce sens, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 30).

62 Dans ce contexte, la Cour a jugé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 devait être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur a été en congé de maladie, durant tout ou partie de la période de référence, et que, partant, il n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ledit droit (arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 24 et jurisprudence citée).

63 Aux termes de la jurisprudence ainsi rappelée, il est, dès lors, exclu que le droit d'un travailleur au congé annuel payé minimal, garanti par le droit de l'Union, soit diminué dans une situation caractérisée par le fait que le travailleur n'a pu répondre à son obligation de travailler en raison d'une maladie durant la période de référence (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 34 et jurisprudence citée).

64 Ainsi, la directive 2003/88 ne permet aux États membres ni d'exclure la naissance du droit au congé annuel payé ni de prévoir que le droit au congé annuel payé d'un travailleur ayant été empêché d'exercer ce droit s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 51 et jurisprudence citée).

65 Il convient donc de vérifier si les principes issus de la jurisprudence portant sur le droit au congé annuel payé d'un travailleur qui, en raison d'une maladie, n'a pas été en mesure d'exercer son droit audit congé pendant la période de référence et/ou la période de report fixée par le droit national sont transposables, mutatis mutandis, à une situation, telle que celle en cause au principal dans les présentes affaires, dans 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, au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, accompli un travail effectif au service de son employeur.

66 À cet égard, il convient d'observer que pour déroger, en ce qui concerne les travailleurs absents du travail en raison d'un congé de maladie, au principe selon lequel les droits au congé annuel doivent être déterminés en fonction des périodes de travail effectif, la Cour s'est fondée sur le fait que la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur (voir notamment, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 32 et jurisprudence citée).

67 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.

68 En effet, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 48 de ses conclusions, le fait que le travailleur concerné n'ait pas, au cours de la période comprise entre la date de son licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, accompli un travail effectif au service de son employeur résulte des actes de ce dernier ayant abouti au licenciement illégal, sans lesquels ledit travailleur aurait été en mesure de travailler pendant ladite période et d'exercer son droit au congé annuel.

69 Dès lors, dans une situation telle que celle en cause au principal dans les présentes affaires, 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.

70 Partant, la jurisprudence de la Cour portant sur le droit au congé annuel payé d'un travailleur qui, en raison d'une maladie, n'a pas été en mesure d'exercer son droit audit congé pendant la période de référence et/ou la période de report fixée par le droit national est transposable, mutatis mutandis, à une situation, telle que celle en cause au principal dans chacune des présentes affaires, dans 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, au cours de la période comprise entre la date de ce licenciement illégal et celle de sa réintégration dans son emploi, accompli un travail effectif au service de son employeur.

71 En troisième lieu, il y a lieu de rappeler que, dans des circonstances spécifiques 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 doit être interprété en ce sens qu'il 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 (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 55 et jurisprudence citée).

72 Toutefois, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 49 de ses conclusions, des circonstances telles que celles en cause au principal dans les présentes affaires ne sauraient justifier une dérogation au principe posé par l'article 7 de la directive 2003/88, 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.

73 En effet, d'une part, conformément à la jurisprudence rappelée au point 55 du présent arrêt, le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive.

74 Ainsi, toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 58 et jurisprudence citée).

75 Or, dans des circonstances telles que celles en cause au principal dans les présentes affaires, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et, partant, ne serait pas, a priori, de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.

76 D'autre part, ainsi qu'il a été relevé au point 68 du présent arrêt, dans de telles circonstances également, c'est en raison des actes de l'employeur lui-même, celui-ci ayant procédé au licenciement illégal du travailleur concerné, que, pendant la période comprise entre la date de ce licenciement et la date de la réintégration dudit travailleur dans son emploi, ce dernier n'a été en mesure ni de travailler ni, par voie de conséquence, d'exercer son droit au congé annuel.

77 Or, il convient de rappeler qu'il incombe à l'employeur de veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer le droit au congé annuel (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 51 et jurisprudence citée). À cet égard, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).

78 Par conséquent, 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, est en droit de faire valoir tous les droits au congé annuel payé acquis durant la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de sa réintégration dans son emploi, à la suite de cette annulation.

79 Enfin, il convient de préciser, à l'instar de M. l'avocat général au point 59 de ses conclusions, 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.

80 En effet, dans de telles circonstances, c'est à l'égard de son nouvel employeur qu'il incombe au travailleur concerné de faire valoir ses droits au congé annuel payé correspondant à cette dernière période.

81 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question dans l'affaire C-762/18 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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.

[...]

b. Jurisprudence judiciaire

- **Cass. soc., 17 octobre 2007, n° 06-40.311**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Reims, 16 novembre 2005), que Jean-Pierre Y..., salarié de la société Cebal a été victime d'un accident du travail le 20 juillet 2001 ; qu'un arrêt de travail lui a été prescrit jusqu'au 28 juillet 2001 mais qu'il a continué de travailler sur un poste aménagé ; qu'il s'est trouvé par la suite, du 5 au 21 octobre 2001, en arrêt de travail pour cause de maladie, distincte de l'accident du travail du 20 juillet 2001 ; qu'à partir du 22 octobre 2001 et jusqu'au 19 octobre 2002, le salarié s'est trouvé en rechute d'accident du travail ;

que, s'estimant non rempli de ses droits en matière de rémunération, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le pourvoi principal du salarié :

Sur le premier moyen pris en sa première branche :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande au titre du treizième mois et de l'avoir condamné au paiement d'une somme de 2 010,20 euros à ce titre au profit de la société Cebal, alors selon le moyen, que l'avenant à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sur l'établissement Cebal SA de Sainte-Menehould, produit aux débats et visé par la cour d'appel, prévoit en son article 4/3 que "le treizième mois, le panier de nuit, le paiement des congés payés, ancienneté et contractuels ainsi que les primes d'intéressement, sont attribuées selon les règles établies pour l'ensemble du personnel de l'établissement" ; qu'en jugeant qu'aucun accord d'entreprise, de branche ou national prévoyant un tel avantage n'était produit au débat, quand il résultait de l'accord d'entreprise précité que les salariés dont le contrat de travail se trouvait suspendu en suite d'un accident du travail, qui appartiennent au personnel de l'établissement, devaient bénéficier du treizième mois, la cour d'appel a violé l'article 4/3 de l'avenant à l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail sur l'établissement Cebal SA de Sainte-Menehould ;

Mais attendu que, selon l'article L. 122-32-1 du code du travail applicable en l'espèce en l'absence de disposition conventionnelle plus favorable, la durée des périodes de suspension du contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise ;

qu'il en résulte que ce texte n'est pas applicable aux avantages liés à la présence dans l'entreprise et à un travail effectif ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a décidé que le salarié, qui avait dû cesser son activité en raison d'une rechute de son accident du travail, ne pouvait prétendre, pour cette période, à une indemnité au titre du treizième mois ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen pris en sa seconde branche et sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y pas lieu de statuer sur cette branche et ce moyen qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident formé par l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il l'a condamné à payer à Jean-Pierre Y... des sommes au titre des congés payés alors, selon le moyen, que la condition d'application de l'article L. 223-4 du code du travail est que l'arrêt de travail porte sur une période ininterrompue ; et que viole ce texte l'arrêt qui prend seulement en considération la période de suspension du contrat de travail allant du 22 octobre 2001 au 13 octobre 2002 et fait abstraction de ce que le salarié avait bénéficié d'un arrêt de travail de 8 jours, du 20 au 28 juillet 2001, et que la période allant du 28 juillet au 22 octobre, date de la rechute constatée par la sécurité sociale, correspondait bien à une interruption ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 223-4 du code du travail que les périodes 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 pour la détermination de la durée du congé dans la limite d'un an ; que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait pas bénéficié d'un arrêt de travail supérieur à un an du fait de l'accident du travail, a, sans encourir les griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., employée à compter du 10 janvier 1987 par le Centre informatique du Centre-Ouest Atlantique (CICOA), a été en arrêt de travail du 3 novembre 2005 au 7 janvier 2007 à la suite d'un accident de trajet ; que son salaire lui a été maintenu pendant toute la période de son arrêt de travail et qu'elle

a perçu en outre des indemnités journalières de la sécurité sociale pour la période du 1er janvier au 26 juillet 2006 ; que constatant avoir commis une erreur, l'employeur a opéré des retenues sur salaire aux fins de remboursement des sommes versées indûment ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de salaires et de dommages-intérêts pour retenues illicites, et l'attribution de congés payés ou l'allocation d'une indemnité compensatrice ; que par arrêt du 2 juin 2010, la Cour de cassation (chambre sociale) a interrogé à titre préjudiciel la Cour de justice de l'Union européenne ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à la reconnaissance du maintien du salaire et à la limitation de la somme à restituer à l'employeur, alors, selon le moyen, que l'accident de trajet est un accident du travail bénéficiant du même régime sauf à ce que le texte qui prévoit l'avantage en dispose autrement ; que la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 exclut les salariés victimes d'un accident de trajet du seul bénéfice des dispositions applicables aux salariés victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle relatives au délai de carence ; qu'en se fondant sur ce texte pour exclure Mme Maribel X..., victime d'un accident de trajet, du bénéfice du maintien intégral du salaire prévu par la convention collective, la cour d'appel a violé la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 par fausse application et l'article 41 de la convention collective des organismes de sécurité sociale par refus d'application ;

Mais attendu qu'en vertu de l'article 41 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale du 8 février 1957, en cas d'accident du travail, les agents titulaires recevront leur salaire total pendant toute la durée de leur incapacité temporaire ; que l'accident de trajet ne se confond pas avec l'accident du travail au sens de ce texte ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1411-1 du code du travail, ensemble les articles L. 3251-3 et 3252-6 du même code, ce dernier dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que pour écarter la compétence de la juridiction prud'homale au profit du tribunal d'instance, l'arrêt retient que les parties ne contestent plus que la répétition de l'indu obéit au principe édicté par l'article L. 144-2, devenu l'article L. 3251-3, du code du travail aux termes duquel les retenues sur salaire doivent s'opérer par des retenues n'excédant pas le dixième du montant des salaires exigibles, en sorte que, s'agissant des demandes de la salariée aux fins de restitution des retenues opérées, sont applicables les dispositions de l'article L. 145-5, devenu l'article L. 3252-6, du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le litige relatif à l'application des dispositions de l'article L. 3251-3 du code du travail, concernant le remboursement d'avances faites par l'employeur au moyen de retenues successives, constitue un litige s'élevant à l'occasion du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 223-4 du code du travail, phrases 2 et 3, recodifié sous le n° L. 3141-5 du code du travail, et l'article XIV du règlement type annexé à la convention collective des organismes de sécurité sociale, interprétés à la lumière de la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne, du 23 novembre 1993, telle que remplacée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que 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 ;

Attendu que la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 24 janvier 2012, affaire C-282/10), a dit pour droit :

1°/ 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 des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé est subordonné à une période de travail effectif minimale de dix jours ou d'un mois pendant la période de référence.

2°/ il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne, notamment l'article L. 223-4 du code du travail, et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de l'article 7 de la directive 2003/88 et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit permettant d'assimiler l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet à l'un des cas de figure mentionnés dans ledit article du code du travail.

Si une telle interprétation n'était pas possible, il incombe à la juridiction nationale de vérifier si, eu égard à la nature juridique des parties défenderesses au principal, l'effet direct de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 peut être invoqué à leur encontre.

À défaut pour la juridiction nationale d'atteindre le résultat prescrit par l'article 7 de la directive 2003/88, la partie lésée par la non-conformité du droit national au droit de l'Union pourrait néanmoins se prévaloir de l'arrêt du 19 novembre 1991, Francovich e.a. (C-6/90 et C-9/90), pour obtenir, le cas échéant, réparation du dommage subi.

3°/ L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une disposition nationale prévoyant, selon l'origine de l'absence du travailleur en congé de maladie, une durée de congé payé annuel supérieure ou égale à la période minimale de quatre semaines garantie par cette directive ;

Attendu que les périodes limitées à 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 entrent en ligne de compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L. 3141-3 du code du travail ; que pour l'ouverture du droit au congé annuel payé, l'absence du travailleur pour cause d'accident de trajet doit être assimilée à l'absence pour cause d'accident du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à l'obtention d'un congé, subsidiairement au paiement d'une indemnité compensatrice, l'arrêt retient que l'intéressée ayant été absente pendant plus de douze mois à la suite d'un accident de trajet, l'employeur a à bon droit fait application des dispositions de l'article XIV du règlement type annexé à la convention collective des personnels des organismes de sécurité sociale, la salariée ne pouvant se prévaloir des dispositions applicables en cas d'accident du travail ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

- **Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-22.285**

Sur le cinquième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel de congés payés pour la période du 12 juillet 2006 à décembre 2006, alors, selon le moyen, qu'en application de l'article 7 § 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, il est institué, en matière de droit au congé annuel, un principe du droit social communautaire 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 les limites expressément énoncées par la directive elle-même ; que les Etats membres, qui peuvent définir dans leur réglementation interne les conditions d'exercice et de mise en oeuvre du droit au congés annuel payé, ne peuvent toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive ; que, pour confirmer le jugement qui a accueilli la demande de M. X... pour les congés payés correspondant à la période de suspension pour accident du travail du 30 mars 2006 au 12 juillet 2006 et rejeter la demande en paiement de ses congés payés sur la période d'avril 2006 à décembre 2006, en considérant que l'article L. 3141-5 du code du travail refuse d'assimiler à un temps de travail effectif la période de suspension pour maladie non professionnelle, la cour d'appel a subordonné à la condition d'une assimilation possible à un temps de travail effectif la constitution même du droit au congé payé en cas de maladie ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 7 §1 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ;

Mais attendu que la directive n° 2003/88/CE ne pouvant permettre, dans un litige entre des particuliers, d'écarter les effets d'une disposition de droit national contraire, la cour d'appel a retenu à bon droit, au regard de l'article L. 3141-3 du code du travail, que le salarié ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés au titre d'une période de suspension du contrat de travail ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail ; que le moyen ne peut être accueilli ;

[...]

2) Sur la nullité du licenciement

Aux termes de l'article L.1226-9 du Code du travail, 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.

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-13 du même code, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

Monsieur Lionel X... soutient que la rechute dont il a été victime le 8 octobre 2010 a eu pour effet de suspendre de nouveau son contrat de travail et de rendre impossible la poursuite de la procédure de licenciement.

Il est constant que la rechute survenue postérieurement à la déclaration d'inaptitude mais antérieurement au prononcé du licenciement est sans incidence puisque la visite de reprise marque la fin de la suspension du contrat de travail. Dans l'hypothèse où deux examens médicaux sont nécessaires, la date du premier examen met fin à la période de suspension du contrat de travail.

En l'espèce, la rechute de Monsieur Lionel X... est intervenue postérieurement à la première visite de reprise qui s'est tenue le 4 octobre 2010.

Par conséquent, elle n'a pas eu pour effet de suspendre le contrat de travail.

Monsieur Lionel X... sera donc débouté de sa demande de dommages-intérêts pour nullité du licenciement. » ;

1- ALORS QUE l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; Qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter cette obligation ; Que Monsieur X... reprochait à son employeur en page 43 de ses conclusions oralement reprises à l'audience (prod.2) de ne pas l'avoir fait bénéficier de la protection médicale renforcée des travailleurs de nuit et notamment de la visite médicale spéciale semestrielle qu'elle impose alors qu'il lui appartenait de s'assurer de l'effectivité de ce suivi sans pouvoir se retrancher derrière de prétendus manquements de la médecine du travail ; Qu'en jugeant que le premier juge avait, par des motifs pertinents qu'elle adoptait, considéré que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité en se contentant de relever, sans plus de précisions, que l'employeur produisait les éléments propres à établir que le salarié était pris en compte par la médecine du travail en tant que travailleur de nuit, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail ;

2- ALORS QUE l'employeur est tenu à l'égard de son personnel d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer de manière effective la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; Qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de ne pas respecter cette obligation ; Qu'il doit notamment veiller à respecter les conditions de mise en oeuvre du travail de nuit telles que prescrites aux articles L.3122-32 et suivants du code du travail ; Que Monsieur X... reprochait à son employeur en pages 45 et suivantes de ses conclusions reprises oralement à l'audience (prod.2) de n'avoir pas respecté ces prescriptions légales ; Qu'en confirmant le jugement entrepris en ce qu'il avait considéré que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité de résultat par adoption pure et simple de ses motifs et en se contentant d'ajouter que le salarié ne produisait aucun écrit d'une démarche personnelle ou des délégués du personnel auprès de l'employeur concernant les horaires de nuit sans même vérifier si l'employeur justifiait avoir tout mis en oeuvre pour respecter les conditions de mise en oeuvre du travail de nuit telles que prévues par les articles L.3122-32 et suivants du code du travail, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des textes susmentionnés, ensemble les articles L.4121-1 et L.4121-2 du même code ;

3- ALORS QUE l'article L.1226-11 du code du travail fait de la date de l'examen médical de reprise du travail le point de départ du délai d'un mois à l'issue duquel le salarié déclaré inapte à son poste de travail doit être reclassé ou licencié ; Que, lorsque l'état du salarié nécessite deux visites de reprise, le point de départ de ce délai doit être fixé à la date du second examen ; Que Monsieur X... reprochait à l'employeur, en pages 52 et suivantes de ses conclusions reprises oralement à l'audience (prod.2), d'avoir fait preuve de précipitation dans sa prise de décision puisqu'il avait initié la procédure de consultation des délégués du personnel avant même la seconde visite de reprise ; Que, sans s'expliquer sur ce grief de précipitation auquel n'avait pas répondu le premier juge ainsi que le relevait Monsieur X... en page 63 de ses écritures, la Cour d'appel a confirmé le jugement entrepris par adoption pure et simple de ses motifs en se contentant de relever que l'avis des délégués du personnel avait été recueilli le

27 octobre 2010, postérieurement à l'avis d'inaptitude donné par le médecin du travail le 26 octobre 2010, conformément à la loi ; Que, ce faisant, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.1226-10 du code du travail ;

4- ALORS QUE dès lors qu'à la date du prononcé du licenciement, le contrat de travail était suspendu au titre d'une rechute de l'accident du travail dont Monsieur X... avait été victime dans la nuit du 1er au 2 janvier 2009 et que l'employeur en avait connaissance, le salarié devait bénéficier de la législation protectrice applicable aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, peu important que l'arrêt de travail pour rechute soit intervenu postérieurement à la première visite de reprise ; Qu'en déboutant Monsieur X... de ses demandes tendant à voir juger son licenciement nul et à obtenir paiement de dommages-intérêts en réparation de ce licenciement nul aux motifs qu'il est constant que la rechute survenue postérieurement à la déclaration d'inaptitude mais antérieurement au prononcé du licenciement est sans incidence puisque la première visite de reprise marque la fin de la suspension du contrat de travail, la Cour d'appel a violé les articles L.1226-7 et L.1226-9 du code du travail.

[...]

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

[...]

Réponse de la Cour

5. Aux termes de l'article 31, § 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 1 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 européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et 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, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06, point 41 ; CJUE, arrêt du 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, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

11. Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et 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, § 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, § 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. 2013, 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 européenne.

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, § 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, § 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.

[...]

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

[...]

Réponse de la Cour

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

7. 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, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

8. 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.

9. Selon l'article L. 3141-5 du code du travail, 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.

10. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail que les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ne permettent pas d'acquérir des droits à congés payés au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

11. Le moyen, qui propose une interprétation de la loi, à la lumière de la directive 2003/88/CE, contraire aux termes des articles L. 3141-1 et L. 3141-5 du code du travail, n'est pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

12. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « que, subsidiairement, lorsqu'il n'est pas possible d'interpréter la réglementation nationale de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, la juridiction nationale doit laisser la réglementation nationale inappliquée ; que les dispositions précitées doivent être interprétées comme imposant que les périodes au cours desquelles le salarié est placé en congé maladie soient, pour la détermination du droit à congé annuel, prises en compte pour la totalité de leur durée ; qu'à supposer qu'il ne soit pas possible d'interpréter l'article L. 3141-5 du code du travail de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il appartenait à la cour, en application du second de ces textes, de laisser cet article inappliqué ; qu'en faisant toutefois application de ce texte pour rejeter la demande d'indemnité de congés payés présentée par le salarié en tant qu'elle portait sur la période postérieure au 21 février 2015, la cour d'appel a violé l'article 31, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ensemble l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, et, par fausse application, l'article L. 3141-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles 31, § 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 1 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 européenne (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et 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, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C- 350/06, point 41 ; CJUE, arrêt du 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, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10).

20. Par arrêt du 6 novembre 2018 (CJUE, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et 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, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, 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, § 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne 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, pourvoi n° 11-22.285, Bull. 2013, 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 européenne.

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, § 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.

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.

II. Constitutionnalité des dispositions contestées

A. Normes de référence

1. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

- Article 6

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

2. Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

- Onzième alinéa

Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.

B. Jurisprudence du Conseil constitutionnel

1. Sur la version des dispositions renvoyées

- **Décision n° 2023-1064 QPC du 6 octobre 2023-Association des avocats pénalistes [Conditions d'exécution des mesures de garde à vue]**

1. La question prioritaire de constitutionnalité doit être considérée comme portant sur les dispositions applicables au litige à l'occasion duquel elle a été posée. Dès lors, le Conseil constitutionnel est saisi, pour celles des dispositions dont la rédaction n'a pas été précisée, de l'article 63 du code de procédure pénale dans sa rédaction résultant de la loi du 23 mars 2019 mentionnée ci-dessus, de l'article 63-5 du même code dans sa rédaction résultant de la loi du 14 avril 2011 mentionnée ci-dessus, ainsi que des articles 154 et 706-88 du même code dans leur rédaction résultant de la loi du 3 juin 2016 mentionnée ci-dessus.

[...]

2. Sur le droit au repos

- **Décision n° 86-225 DC du 23 janvier 1987-Loi portant diverses mesures d'ordre social**

[...]

- SUR L'ARTICLE 4 :

12. Considérant que l'article 4 de la loi a pour objet d'introduire une condition de durée minimale de résidence sur le territoire français, dans des conditions fixées par décret, pour l'attribution de l'allocation spéciale prévue par les articles L. 814-1 et suivants du code de la sécurité sociale, de l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité régie par les articles L. 815-1 et suivants de ce code et de l'allocation aux adultes handicapés visée par les articles L. 821-1 et suivants du code précité ;

13. Considérant que les auteurs des saisines soutiennent que l'article 4 est contraire aux dispositions de l'article 2 de la Constitution aux termes desquelles « la France ... assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » ; qu'en effet, il introduit une discrimination entre Français en fonction de la durée de leur résidence en France, au détriment des Français ayant résidé à l'étranger, qui, lors de leur retour sur le territoire national, ne pourront immédiatement bénéficier des prestations sociales visées par cet article ; qu'en outre, les sénateurs auteurs de l'une des saisines estiment qu'il est porté atteinte au principe de territorialité de la législation sociale ;

14. Considérant que le principe de territorialité en matière de prestations sociales n'a pas valeur constitutionnelle ;

15. Considérant que la fixation d'une condition de résidence pour l'octroi de prestations sociales n'emporte pas par elle-même une discrimination de la nature de celles qui sont prohibées par l'article 2 de la Constitution ; qu'elle n'est pas davantage contraire au principe d'égalité des citoyens devant la loi proclamé par l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 ;

16. Considérant toutefois, qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence » ;

17. Considérant qu'il incombe, tant au législateur qu'au Gouvernement, conformément à leurs compétences respectives, de déterminer, dans le respect des principes proclamés par le onzième alinéa du Préambule, les modalités de leur mise en oeuvre ; qu'il suit de là qu'il appartient au pouvoir réglementaire, dans chacun des cas prévus à l'article 4 de la loi, de fixer la durée de la condition de résidence de façon à ne pas aboutir à mettre en

cause les dispositions précitées du Préambule et en tenant compte à cet effet des diverses prestations d'assistance dont sont susceptibles de bénéficier les intéressés ; que toute autre interprétation serait contraire à la Constitution ;
18. Considérant que sous les réserves ci-dessus énoncées l'article 4 de la loi n'est pas contraire à la Constitution ;
[...]

- **Décision n° 99-416 DC du 23 juillet 1999 - Loi portant création d'une couverture maladie universelle**

4. Considérant qu'aux termes du dixième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement » ; que, selon son onzième alinéa : « Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs... » ;

5. Considérant qu'il incombe au législateur, comme à l'autorité réglementaire, conformément à leurs compétences respectives, de déterminer, dans le respect des principes posés par ces dispositions, les modalités concrètes de leur mise en œuvre ;

6. Considérant, en particulier, qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

7. Considérant que le grief tiré de l'existence d'un « effet de seuil » n'a pas la même portée selon qu'il s'agit de la couverture de base ou de la couverture complémentaire ;

8. Considérant, en premier lieu, que l'article L. 380-2 du code de la sécurité sociale se borne à exonérer de cotisations, s'agissant de la couverture de base attribuée sur critère de résidence en application de l'article L. 380-1 du même code, les personnes affiliées au régime général du fait de leur résidence en France lorsque leurs revenus sont inférieurs à un plafond fixé par décret ; que les cotisations dues par les personnes dont les ressources excèdent ce plafond sont proportionnelles à la part de leurs ressources dépassant ledit plafond ; que, par suite, le moyen tiré de l'existence d'un « effet de seuil » manque en fait s'agissant de la couverture de base ;

9. Considérant, par ailleurs, que le législateur s'est fixé pour objectif, selon les termes de l'article L. 380-1 précité, d'offrir une couverture de base aux personnes n'ayant « droit à aucun autre titre aux prestations en nature d'un régime d'assurance maladie et maternité » ; que le principe d'égalité ne saurait imposer au législateur, lorsqu'il s'efforce, comme en l'espèce, de réduire les disparités de traitement en matière de protection sociale, de remédier concomitamment à l'ensemble des disparités existantes ; que la différence de traitement dénoncée par les requérants entre les nouveaux bénéficiaires de la couverture maladie universelle et les personnes qui, déjà assujetties à un régime d'assurance maladie, restent obligées, à revenu équivalent, de verser des cotisations, est inhérente aux modalités selon lesquelles s'est progressivement développée l'assurance maladie en France ainsi qu'à la diversité corrélative des régimes, que la loi déferée ne remet pas en cause ;

10. Considérant, en second lieu, s'agissant de la couverture complémentaire sur critère de ressources prévue par l'article L. 861-1 du code de la sécurité sociale, que le législateur a choisi d'instituer au profit de ses bénéficiaires, compte tenu de la faiblesse de leurs ressources et de la situation de précarité qui en résulte, une prise en charge intégrale des dépenses de santé et une dispense d'avance de frais, l'organisme prestataire bénéficiant d'une compensation financière de la part d'un établissement public créé à cet effet par l'article 27 de la loi ; que le choix d'un plafond de ressources, pour déterminer les bénéficiaires d'un tel régime, est en rapport avec l'objet de la loi ; qu'il n'appartient pas au Conseil constitutionnel de rechercher si les objectifs que s'est assignés le législateur auraient pu être atteints par d'autres voies, dès lors que les modalités retenues par la loi ne sont pas manifestement inappropriées ; qu'en l'espèce, en raison tout à la fois des options prises, du fait que la protection instituée par la loi porte sur des prestations en nature et non en espèces, du fait que ces prestations ont un caractère non contributif, et eu égard aux difficultés auxquelles se heurterait en conséquence l'institution d'un mécanisme de lissage des effets de seuil, le législateur ne peut être regardé comme ayant méconnu le principe d'égalité ;

11. Considérant, toutefois, qu'il appartiendra au pouvoir réglementaire de fixer le montant des plafonds de ressources prévus par les articles L. 380-2 et L. 861-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que les modalités de leur révision annuelle, de façon à respecter les dispositions précitées du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, sous cette réserve, le grief doit être écarté ;

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

[...]

. En ce qui concerne la méconnaissance de la liberté d'entreprendre :

24. Considérant, en premier lieu, que les députés et les sénateurs requérants soutiennent que l'article 8 de la loi, rapproché de ses articles 9 et 19, en fixant à 1600 heures par an le volume annuel d'heures au-delà duquel s'applique le régime des heures supplémentaires en cas d'annualisation de la durée du travail, réduirait de façon disproportionnée, « par rapport aux capacités techniques et financières des entreprises », la capacité productive des salariés ; que cette perte de capacité productive irait « très largement au-delà de celle qui aurait dû normalement résulter de la réduction de la durée légale du travail à trente-cinq heures » ;

25. Considérant qu'ils font également valoir que les dispositions particulières relatives aux personnels d'encadrement, prévues par l'article 11, entraînent une « réduction brutale et massive du nombre de jours maximum de travail » portant une « atteinte manifestement excessive à la liberté d'entreprendre des employeurs » ; qu'il en irait de même de « l'inclusion de contreparties pour le temps d'habillage et de déshabillage » prévue par l'article 2, de « l'interdiction de mettre en place des horaires d'équivalence par accord de branche ou d'entreprise » qui résulte de l'article 3, de la nouvelle réglementation des astreintes instaurée par l'article 4, du régime des heures supplémentaires mis en place par l'article 5, et de l'exclusion des « formations d'adaptation à l'évolution de l'emploi » du champ des formations susceptibles d'être effectuées en partie en dehors du temps de travail, qui découle de l'article 17 ;

26. Considérant, en deuxième lieu, que les députés et sénateurs saisissants dénoncent une immixtion abusive de l'administration dans la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail et, par voie de conséquence, dans le fonctionnement des entreprises ; qu'en particulier, « la menace permanente de suppression des aides financières donnerait un pouvoir exorbitant à l'administration pour accorder, suspendre ou supprimer le bénéfice des allègements de charges » ; que les articles 19 et 20 de la loi déferée auraient également pour effet de déposséder le chef d'entreprise de son pouvoir de gestion et d'organisation compte tenu des prérogatives qu'ils reconnaissent aux organisations syndicales dans la conclusion des accords d'entreprises ouvrant droit aux allègements de cotisations sociales ;

27. Considérant, d'une part, qu'il est loisible au législateur d'apporter à la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les limitations justifiées par l'intérêt général ou liées à des exigences constitutionnelles, à la condition que lesdites limitations n'aient pas pour conséquence d'en dénaturer la portée ; qu'il revient par ailleurs au législateur de fixer les principes fondamentaux du droit du travail et, notamment, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre d'intéressés, ainsi que le respect des dispositions du onzième alinéa du Préambule selon lesquelles la Nation « garantit à tous...le repos et les loisirs... » ; qu'en portant à trente-cinq heures la durée légale du travail effectif, le législateur a entendu s'inscrire dans le cadre des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

28. Considérant, d'autre part, qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; que l'article 34 de la Constitution range dans le domaine de la loi la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ; qu'ainsi, c'est au législateur qu'il revient de déterminer, dans le respect de cette disposition à valeur constitutionnelle, les conditions et garanties de sa mise en oeuvre ; que, sur le fondement de ces dispositions, il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs représentants, le soin de préciser, après une concertation appropriée, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;

29. Considérant, en premier lieu, que l'article 8 de la loi déferée crée un nouveau régime de modulation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année ; que la durée hebdomadaire du travail ne doit toutefois pas excéder en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, le plafond annuel de 1600 heures ; que l'article 11 de la loi instaure des règles nouvelles spécifiques concernant les cadres ; que le législateur a déterminé les conditions dans lesquelles, en fonction de l'activité au sein de l'entreprise des différentes catégories de cadres qu'il a distinguées, l'objectif de réduction de la durée du travail peut être atteint pour ces personnels ;

30. Considérant, par ailleurs, qu'aux mesures « d'aide structurelle » aux entreprises mises en place par la loi du 13 juin 1998 susvisée pour accompagner la réduction de la durée légale du travail effectif, succède le dispositif d'aide financière instauré par le chapitre VIII de la loi déferée ;

31. Considérant que le législateur a ainsi mis en oeuvre, en les conciliant, les exigences constitutionnelles ci-dessus rappelées ; que cette conciliation n'est entachée d'aucune erreur manifeste ; qu'en particulier, les mesures précédemment décrites ne portent pas à la liberté d'entreprendre une atteinte telle qu'elle en dénaturerait la portée ;

32. Considérant, en deuxième lieu, que le législateur, en subordonnant l'octroi de l'allègement de cotisations sociales à la réduction négociée du temps de travail, n'a pas porté au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur une atteinte qui aurait pour effet de dénaturer la liberté d'entreprendre ; qu'il convient au demeurant de relever que l'article 19 a ouvert plusieurs voies à la négociation en fonction de la taille de l'entreprise et de la présence syndicale dans celle-ci ; qu'aucune organisation syndicale ne disposera du « droit de veto » dénoncé par les requérants ;

33. Considérant, enfin, que ni les divers contrôles que l'autorité administrative et les organismes de recouvrement des cotisations sociales sont habilités à diligenter afin de vérifier si les conditions de l'octroi du bénéfice de l'allègement des cotisations sociales sont réunies, ni les autres dispositions critiquées par les requérants ne portent d'atteinte inconstitutionnelle à la liberté d'entreprendre ;

34. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs portant sur la méconnaissance de la liberté d'entreprendre doivent être écartés ;

[...]

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

[...]

En ce qui concerne le B de l'article 2 de la loi déferée :

7. Considérant qu'aux termes du B de l'article 2 : « Les contingents conventionnels d'heures supplémentaires négociés, en application du deuxième alinéa de l'article L. 212-6 du code du travail, antérieurement à la date de publication de la présente loi reçoivent plein effet en matière d'ouverture du droit à repos compensateur obligatoire, dans la limite du contingent réglementaire prévu au premier alinéa du même article » ;

8. Considérant que, sous l'empire de la législation antérieure à la loi déferée, et notamment des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, les « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » avaient pour objet de fixer non le seuil de déclenchement du repos compensateur, lequel était déterminé par décret, mais le nombre d'heures supplémentaires au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail devait être recueillie ;

9. Considérant que la disposition contestée attache aux « contingents conventionnels d'heures supplémentaires » antérieurs un effet qu'ils n'avaient pas lors de leur conclusion, puisqu'ils fixent désormais, outre le seuil au-delà duquel l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise, le seuil de déclenchement du repos compensateur obligatoire ;

10. Considérant, toutefois, que la disposition contestée ne donne une portée nouvelle qu'aux conventions et accords collectifs étendus qui ont prévu un contingent conventionnel d'heures supplémentaires inférieur au contingent fixé par le décret du 15 octobre 2002 susvisé ; que, si le contingent conventionnel est supérieur au contingent réglementaire, c'est ce dernier qui s'appliquera ; que c'est donc le dépassement du plus bas de ces deux contingents qui déclenchera le repos compensateur obligatoire ;

11. Considérant, en conséquence, que la disposition critiquée améliore la situation des salariés concernés au regard du droit au repos reconnu par le onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ;

12. Considérant qu'il n'y a lieu, pour le Conseil constitutionnel, de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution,

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

[...]

- SUR LA MÉCONNAISSANCE DU ONZIÈME ALINÉA DU PRÉAMBULE DE 1946 :

15. Considérant que, selon les requérants, les articles contestés, en permettant à des accords d'entreprise de déroger, dans un sens défavorable au salarié, à des dispositions législatives ou à des accords de branche, sont de nature à priver de garanties légales des exigences constitutionnelles ; qu'ils font valoir, en particulier, que « le droit à la protection de la santé, à la sécurité matérielle, au repos et aux loisirs tel qu'il résulte du onzième alinéa

du Préambule de 1946 ne peut être laissé à la libre détermination des partenaires sociaux, et certainement pas au niveau de l'entreprise » ;

16. Considérant qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs... » ; qu'il est à tout moment loisible au législateur, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, d'adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité ; que, cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

17. Considérant, en premier lieu, que les articles 41 et 42 n'ont pas pour objet et ne sauraient avoir pour effet de permettre à des dispositions conventionnelles de déroger à des normes législatives ou réglementaires ; que, dès lors, le grief invoqué par les requérants est inopérant à l'encontre de ces articles ;

18. Considérant, en second lieu, que l'article 43 ne permet pas aux accords collectifs de déroger aux règles d'ordre public en matière de santé et de sécurité au travail ; qu'ainsi, ni la durée maximale hebdomadaire de travail ni la définition du travailleur de nuit, qui résultent des articles L. 212-7 et L. 213-2 du code du travail, ne sont concernées par l'extension du champ de la négociation d'entreprise ; que, comme il a été dit ci-dessus, l'objet et les conditions des nouvelles possibilités de dérogation aux règles relatives à la durée du travail, et notamment au droit au repos, sont définis de façon suffisamment précise ; que, dans ces conditions, l'article 43 ne prive pas de garanties légales les exigences constitutionnelles susmentionnées ;

19. Considérant qu'il n'y a lieu, pour le Conseil constitutionnel, de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution,

- **Décision n° 2005-514 DC du 28 avril 2005-Loi relative à la création du registre international français**

[...]

. En ce qui concerne le respect des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 :

24. Considérant que les requérants reprochent aux dispositions du titre II de la loi déferée de ne pas permettre aux navigants résidant hors de France de participer à la détermination de leurs conditions de travail et de méconnaître plusieurs exigences fondamentales, notamment leur droit à la santé et au repos ; qu'ils estiment, en conséquence, que le législateur aurait privé de garanties légales les exigences résultant des huitième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ;

25. Considérant qu'aux termes du huitième alinéa du Préambule de 1946 : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ; qu'en vertu de son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs... » ; qu'il incombe au législateur de déterminer, dans le respect des principes ainsi énoncés, les modalités de leur mise en oeuvre ;

26. Considérant, en premier lieu, qu'en application du II de l'article 24 de la loi déferée, les navigants résidant hors de France participent à l'élection des délégués de bord ; qu'en outre, l'article 12 réserve l'application des clauses plus favorables des conventions ou accords collectifs ; qu'enfin, le I de l'article 23 dispose que : « Tout navigant, quels que soient son sexe, son âge ou sa nationalité, peut adhérer librement au syndicat professionnel de son choix » ; que le législateur a ainsi prévu des mesures répondant aux exigences du huitième alinéa du Préambule de 1946 ;

27. Considérant, en second lieu, qu'il résulte des termes mêmes de l'article 4 de la loi déferée que les navires immatriculés au registre international français sont soumis aux règles de santé et de sécurité au travail applicables en vertu de la loi française, de la réglementation communautaire et des engagements internationaux de la France ; que ses articles 16 et 17 limitent la durée du travail des navigants soumis au titre II et prévoient des périodes de repos ; que ses articles 20 et 21 définissent les conditions de leur rapatriement, notamment en cas de maladie ou d'accident ; que, dès lors, le législateur a assorti de garanties suffisantes les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 relatives à la protection de la santé ;

28. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que les griefs tirés d'une méconnaissance des huitième et onzième alinéas du Préambule de 1946 doivent être rejetés ;

[...]

- **Décision n° 2005-523 DC du 29 juillet 2005-Loi en faveur des petites et moyennes entreprises**

1. Considérant que les requérants défèrent au Conseil constitutionnel la loi en faveur des petites et moyennes entreprises ; qu'ils contestent la conformité à la Constitution de son article 95 ;
2. Considérant que cet article complète le III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, relatif aux conventions ou accords collectifs prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours pour les cadres, par un alinéa ainsi rédigé : « La convention ou l'accord peut également préciser que les conventions de forfait en jours sont applicables, à condition qu'ils aient individuellement donné leur accord par écrit, aux salariés non-cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » ;
3. Considérant que les requérants soutiennent que ces dispositions méconnaissent le droit à l'emploi, le droit à la santé et le droit au repos garantis par les cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi que la liberté contractuelle qui résulte de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ;
4. Considérant qu'aux termes du cinquième alinéa du Préambule de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... » ; qu'en vertu de son huitième alinéa : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail... » ; que, selon son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs » ; que l'article 34 de la Constitution dispose : « La loi détermine les principes fondamentaux... du droit du travail... » ;
5. Considérant, en premier lieu, que, s'il appartient au législateur, dans l'exercice de sa compétence, de poser des règles propres à assurer au mieux, conformément au cinquième alinéa du Préambule de 1946, le droit pour chacun d'obtenir un emploi, tout en ouvrant le bénéfice de ce droit au plus grand nombre, il lui est à tout moment loisible d'apprécier l'opportunité de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions ;
6. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il était loisible au législateur d'étendre à certains salariés non-cadres le régime des conventions de forfait en jours défini par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail sous réserve de ne pas priver de garanties légales les exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au droit au repos de ces salariés résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;
7. Considérant que des conventions de forfait en jours ne pourront être conclues avec des salariés non-cadres que s'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail et si la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée ; que la conclusion de ces conventions de forfait doit être prévue par une convention ou un accord collectif étendu ou par un accord d'entreprise, qui détermine notamment les catégories de salariés concernés ; que les intéressés doivent donner individuellement leur accord par écrit ; qu'ils bénéficient du repos quotidien de onze heures prévu par l'article L. 220-1 du code du travail et du repos hebdomadaire de trente-cinq heures prévu par l'article L. 221-4 du même code ; que le nombre de jours travaillés ne peut dépasser le plafond de deux cent dix-huit jours par an ; qu'en posant l'ensemble de ces conditions, le législateur n'a pas privé de garanties légales les exigences constitutionnelles résultant du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;
8. Considérant, en second lieu, qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés ou à leurs organisations représentatives le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ;
9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que l'article 95 de la loi déférée pouvait renvoyer à des conventions ou accords collectifs de branche ou d'entreprise la définition des catégories de salariés concernés ainsi que les modalités concrètes d'application des conventions de forfait en jours prévues par le III de l'article L. 212-15-3 du code du travail ; que cet article ne porte aucune atteinte à l'économie d'accords collectifs déjà conclus ;
10. Considérant qu'il n'y a lieu, pour le Conseil constitutionnel, de soulever d'office aucune question de conformité à la Constitution,

- **Décision n° 2008-571 DC du 11 décembre 2008-Loi de financement de la sécurité sociale pour 2009**

[...]

- **SUR L'ARTICLE 90 :**

16. Considérant que le I de l'article 90 de la loi déferée modifie l'article L. 1237-5 du code du travail afin de reporter de cinq années l'âge à partir duquel l'employeur peut contraindre le salarié à faire valoir ses droits à la retraite ;

17. Considérant que les requérants font grief à ces dispositions d'être étrangères au domaine des lois de financement de la sécurité sociale, de priver de garanties légales les exigences du onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 relatives au droit à la santé et au droit au repos et de porter atteinte au principe d'égalité devant la loi ;

18. Considérant, en premier lieu, que la prolongation d'une activité salariée au-delà du temps nécessaire pour obtenir une pension de retraite à taux plein se traduit par un effet direct sur les dépenses comme sur les recettes des régimes obligatoires de base ; que, dès lors, les dispositions contestées peuvent figurer dans une loi de financement de la sécurité sociale ;

19. Considérant, en deuxième lieu, que les dispositions de l'article 90 de la loi déferée se bornent à permettre aux salariés de prolonger chaque année, de manière volontaire, leur activité jusqu'à cinq années supplémentaires ; que, dès lors, elles ne méconnaissent pas les exigences du onzième alinéa du Préambule de 1946 ;

20. Considérant, en troisième lieu, que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ; qu'en l'espèce, les dispositions contestées, qui ne créent aucune différence de traitement entre les salariés, ne méconnaissent pas le principe d'égalité ;m

[...]

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

[...]

- SUR LES NORMES DE CONSTITUTIONNALITÉ APPLICABLES :

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la Nation « garantit à tous... la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs » ; que le principe d'un repos hebdomadaire est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés ;

3. Considérant, en deuxième lieu, qu'en prévoyant que le droit au repos hebdomadaire des salariés s'exerce en principe le dimanche, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a entendu opérer une conciliation, qui lui incombe, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, et le dixième alinéa du Préambule de 1946 qui dispose que : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement » ;

4. Considérant, en troisième lieu, que, s'il est à tout moment loisible au législateur de modifier des textes antérieurs ou d'abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions, c'est à la condition que l'exercice de ce pouvoir n'aboutisse pas à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel ;

[...]

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

1. Considérant qu'en vertu du premier alinéa de l'article L. 3141-26 du code du travail, lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé payé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé ; qu'aux termes du deuxième alinéa de cet article dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 12 mars 2007 susvisée : « L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur » ;

2. Considérant que, selon le requérant, en privant le salarié licencié pour faute lourde de l'octroi de l'indemnité compensatrice de congé payé, les dispositions contestées portent atteinte, d'une part, au droit au repos et au droit à la protection de la santé qui découlent des exigences du onzième alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et, d'autre part, au principe d'individualisation des peines ;

3. Considérant qu'en application de l'article 7 du règlement du 4 février 2010 susvisé, le Conseil constitutionnel a relevé d'office le grief tiré de ce que les dispositions contestées porteraient atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dès lors que leur application est exclue lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés en application de l'article L. 3141-30 du code du travail ;
4. Considérant que la question prioritaire de constitutionnalité porte sur les mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié » figurant au deuxième alinéa de l'article L. 3141-26 du code du travail ;
5. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration de 1789 : « La loi... doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la loi qui l'établit ;
6. Considérant qu'en vertu des dispositions contestées, le salarié licencié pour faute lourde est privé de l'indemnité compensatrice de congé payé ; que, toutefois, cette règle ne s'applique pas lorsque l'employeur est tenu d'adhérer à une caisse de congés ; que l'article L. 3141-30 du même code prévoit que des décrets déterminent les professions pour lesquelles l'application des dispositions relatives aux congés payés prend la forme d'une adhésion de l'employeur à une caisse de congés et que ces dispositions concernent en particulier les salariés qui ne sont pas habituellement occupés de façon continue chez un même employeur au cours de la période reconnue par l'employeur pour l'appréciation du droit au congé ;
7. Considérant que les salariés qui n'ont pas encore bénéficié de l'ensemble des droits à congé qu'ils ont acquis lorsqu'ils sont licenciés se trouvent placés, au regard du droit à congé, dans la même situation ; que, par suite, en prévoyant qu'un salarié ayant travaillé pour un employeur affilié à une caisse de congés conserve son droit à indemnité compensatrice de congé payé en cas de licenciement pour faute lourde, alors que tout autre salarié licencié pour faute lourde est privé de ce droit, le législateur a traité différemment des personnes se trouvant dans la même situation ;
8. Considérant qu'il résulte des travaux parlementaires que, d'une part, en adoptant les dispositions contestées, le législateur a entendu prendre en compte la gravité de la faute ayant justifié le licenciement ; que, d'autre part, en adoptant les dispositions des articles L. 3141-28 et L. 3141-30, le législateur a entendu régler de façon spécifique le régime de gestion des droits à congé payé des salariés exerçant une activité discontinuée chez une pluralité d'employeurs afin de garantir l'effectivité de leur droit à congé ;
9. Considérant que, la différence de traitement entre les salariés licenciés pour faute lourde selon qu'ils travaillent ou non pour un employeur affilié à une caisse de congés est sans rapport tant avec l'objet de la législation relative aux caisses de congés qu'avec l'objet de la législation relative à la privation de l'indemnité compensatrice de congé payé ; que, par suite, les dispositions contestées méconnaissent le principe d'égalité devant la loi ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, les dispositions contestées doivent être déclarées contraires à la Constitution ;
10. Considérant qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article 62 de la Constitution : « Une disposition déclarée inconstitutionnelle sur le fondement de l'article 61-1 est abrogée à compter de la publication de la décision du Conseil constitutionnel ou d'une date ultérieure fixée par cette décision. Le Conseil constitutionnel détermine les conditions et limites dans lesquelles les effets que la disposition a produits sont susceptibles d'être remis en cause » ; que, si, en principe, la déclaration d'inconstitutionnalité doit bénéficier à l'auteur de la question prioritaire de constitutionnalité et la disposition déclarée contraire à la Constitution ne peut être appliquée dans les instances en cours à la date de la publication de la décision du Conseil constitutionnel, les dispositions de l'article 62 de la Constitution réservent à ce dernier le pouvoir tant de fixer la date de l'abrogation et reporter dans le temps ses effets que de prévoir la remise en cause des effets que la disposition a produits avant l'intervention de cette déclaration ;
11. Considérant que la déclaration d'inconstitutionnalité des mots « dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié » figurant au deuxième alinéa de l'article L. 3141-26 du code du travail prend effet à compter de la date de la publication de la présente décision ; qu'elle peut être invoquée dans toutes les instances introduites à cette date et non jugées définitivement,

- **Décision n° 2022-835 DC du 21 janvier 2022, Loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique**

14. Il n'appartient pas au Conseil constitutionnel, qui ne dispose pas d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que celui du Parlement, de remettre en cause l'appréciation par le législateur de ce risque ni de rechercher si l'objectif de protection de la santé aurait pu être atteint par d'autres voies, dès lors que, comme c'est le cas en l'espèce, ni cette appréciation ni les modalités retenues par la loi, qui impose de mettre fin aux mesures qu'elle permet dès qu'elles ne sont plus nécessaires, ne sont pas, en l'état des connaissances, manifestement inadéquates au regard de l'objectif poursuivi et de la situation présente.

- **Décision n° 2023-1039 QPC du 24 mars 2023 - Association Handi-social et autre [Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées]**

5. En premier lieu, aux termes des dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement. - Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

6. Les exigences constitutionnelles résultant de ces dispositions impliquent la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes handicapées. Il est cependant possible au législateur, pour satisfaire à ces exigences, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées.

7. Selon l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les personnes handicapées ont droit à la compensation des conséquences de leur handicap quels que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie. À cette fin, elles peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la prestation de compensation du handicap prévue par l'article L. 245-1 du même code, qui constitue une prestation d'aide sociale reposant sur la solidarité nationale.

8. L'article L. 146-5 du même code confie aux maisons départementales des personnes handicapées la gestion d'un fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières aux personnes handicapées au titre des frais de compensation restant à leur charge, après déduction de la prestation de compensation du handicap.

9. Les dispositions contestées de cet article précisent que, dans la limite des financements dont disposent ces fonds départementaux, les frais de compensation ne peuvent excéder 10 % des ressources des personnes handicapées. Elles prévoient que les personnes morales qu'elles énumèrent peuvent participer au financement de ces fonds.

10. Il ressort des travaux parlementaires que, en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu améliorer la prise en charge des conséquences du handicap en confiant aux fonds départementaux le versement d'aides facultatives, en complément des montants reçus au titre de la prestation de compensation.

11. Dans ce cadre, il était loisible au législateur de ne prévoir qu'un objectif non contraignant de réduction des frais de compensation restant à la charge des personnes handicapées après qu'elles ont bénéficié de la prestation obligatoire due au titre de l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles et de ne pas imposer aux contributeurs des fonds départementaux un financement obligatoire.

12. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance des dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 doit être écarté.

- **Décision n° 2023-858 DC du 14 décembre 2023, Loi pour le plein emploi**

. En ce qui concerne l'article L. 5411-6 du code du travail, dans sa rédaction résultant de l'article 2 de la loi déferée :

24. Le b du 1^o du paragraphe I de l'article 2 réécrit notamment l'article L. 5411-6 du code du travail afin de prévoir que la personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emploi auprès de l'opérateur France Travail conclut un contrat d'engagement avec l'organisme référent vers lequel elle a été orientée.

25. Les députés requérants reprochent à ces dispositions d'imposer à l'ensemble des personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi, y compris celles qui demandent le revenu de solidarité active, de réaliser, au titre de ce contrat d'engagement, une durée hebdomadaire d'activité d'au moins quinze heures, sous peine de se voir privées de tout revenu, sans tenir suffisamment compte de leur situation individuelle et de leur environnement économique et social. Ce faisant, elles méconnaîtraient le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables

d'existence, le principe de sauvegarde de la dignité de la personne humaine, l'exigence de protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ainsi que le principe de sécurité matérielle dont découlerait, selon eux, l'exigence qu'aucune personne ne soit privée de toutes ressources pour subvenir à ses besoins essentiels.

26. Ils soutiennent également que le législateur n'aurait pas défini avec une précision suffisante la notion d'« activité » mentionnée au titre du contrat d'engagement, qui pourrait inclure des activités assimilables à un emploi salarié, ainsi que le contenu du plan d'action prévu par ce contrat. Ils critiquent en outre l'absence de plafonnement de la durée hebdomadaire d'activité qu'une personne peut être tenue d'accomplir. Ces imprécisions seraient de nature à conférer à l'organisme référent un pouvoir discrétionnaire pour définir le contenu du contrat d'engagement et fixer la durée hebdomadaire d'activité, introduisant ainsi une rupture d'égalité entre les demandeurs d'emploi en fonction des activités disponibles dans leur bassin d'emploi et de leur organisme référent. Il en résulterait une méconnaissance par le législateur de l'étendue de sa compétence, de l'exigence de clarté de la loi, de l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi et du principe d'égalité devant la loi.

27. Aux termes du cinquième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 : « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi... ». En vertu de son dixième alinéa : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement ». Selon son onzième alinéa, la Nation « garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

28. Les exigences constitutionnelles résultant des cinquième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 impliquent l'existence d'un régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi. Celles résultant de ses dixième et onzième alinéas impliquent la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes défavorisées.

29. Il appartient au législateur, pour satisfaire à ces exigences, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées. En particulier, il peut à tout moment, statuant dans le domaine qui lui est réservé par l'article 34 de la Constitution, modifier des textes antérieurs ou abroger ceux-ci en leur substituant, le cas échéant, d'autres dispositions. Il peut également adopter, pour la réalisation ou la conciliation d'objectifs de nature constitutionnelle, des modalités nouvelles dont il lui appartient d'apprécier l'opportunité. Cependant, l'exercice de ce pouvoir ne saurait aboutir à priver de garanties légales des exigences de caractère constitutionnel.

30. Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution et, en particulier, son article 34. Le plein exercice de cette compétence, ainsi que l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, qui découle des articles 4, 5, 6 et 16 de la Déclaration de 1789, lui imposent d'adopter des dispositions suffisamment précises et des formules non équivoques.

31. En application de l'article L. 5411-5-1 du code du travail, les personnes inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi sont orientées vers un organisme référent chargé d'assurer leur accompagnement vers l'accès ou le retour à l'emploi. Le paragraphe I du nouvel article L. 5411-5-2 inséré au sein du même code prévoit que l'organisme référent chargé de cet accompagnement réalise, conjointement avec la personne qu'il accompagne, un diagnostic global de sa situation.

32. Il résulte des dispositions contestées que, au vu de ce diagnostic, la personne intéressée élabore et signe, avec l'organisme référent vers lequel elle a été orientée, un contrat d'engagement qui est périodiquement actualisé. Ce contrat définit les engagements respectifs de l'organisme référent et du demandeur d'emploi, notamment l'assiduité et la participation active de ce dernier aux actions mises en œuvre en matière d'accompagnement personnalisé, de formation et de « levée des freins périphériques à l'emploi » qui sont prévues par un plan établi à cette fin. Ce plan d'action précise les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et, en fonction de la situation de l'intéressé, l'intensité de l'accompagnement requis auquel correspond une durée hebdomadaire d'activité qui ne peut en principe être inférieure à quinze heures.

33. En premier lieu, il ressort des travaux parlementaires que, en prévoyant que tous les demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'opérateur France Travail, y compris les allocataires du revenu de solidarité active, doivent conclure un contrat d'engagement, le législateur a entendu leur appliquer un cadre commun de droits et d'obligations en vue d'améliorer leur accompagnement socio-professionnel. Il a ainsi poursuivi un objectif d'intérêt général.

34. En deuxième lieu, d'une part, en prévoyant l'accomplissement par le demandeur d'emploi d'une durée hebdomadaire minimale d'« activité », le législateur a entendu faire référence à toute action concourant à son insertion sociale ou professionnelle. À ce titre, la personne peut être tenue d'accomplir notamment des actions de formation, d'accompagnement et d'appui, mais aussi une activité salariée, qui implique, conformément au droit commun, la conclusion d'un contrat de travail et le versement d'une rémunération. Ainsi, en confiant à

l'organisme référent et au demandeur d'emploi le soin de déterminer conjointement l'activité à réaliser au titre du plan d'action, le législateur, qui n'avait pas à énumérer l'ensemble des actions susceptibles d'être mises en œuvre en application du contrat d'engagement, a défini avec suffisamment de précision l'obligation d'activité prévue par ce contrat.

35. D'autre part, si le législateur n'a pas fixé de plafond à la durée hebdomadaire d'activité que le demandeur d'emploi peut être tenu d'accomplir, il résulte des termes mêmes des dispositions contestées que cette durée doit être déterminée en fonction des besoins de la personne, définis au titre des objectifs d'insertion sociale et professionnelle précisés par le plan d'action, et correspondre à l'intensité de l'accompagnement requis. Dès lors, sauf à méconnaître les exigences constitutionnelles résultant des dispositions précitées du Préambule de la Constitution de 1946, cette durée devra être adaptée à la situation personnelle et familiale de l'intéressé et limitée au temps nécessaire à l'accompagnement requis, sans pouvoir excéder la durée légale du travail en cas d'activité salariée.

36. En dernier lieu, d'une part, il résulte des dispositions contestées que le contrat d'engagement, élaboré en fonction des besoins du demandeur d'emploi, tient compte notamment de sa formation, de ses qualifications, de ses connaissances et compétences acquises au cours de ses expériences professionnelles et extraprofessionnelles, de sa situation personnelle et familiale ainsi que de la situation locale du marché du travail.

37. D'autre part, la durée d'activité hebdomadaire minimale peut être minorée, sans pouvoir être nulle, pour des raisons liées à la situation individuelle du demandeur d'emploi et au vu du diagnostic réalisé avec son organisme référent. En outre, les personnes rencontrant des difficultés particulières et avérées en raison de leur état de santé, de leur handicap, de leur invalidité ou de leur situation de parent isolé sans solution de garde pour un enfant de moins de douze ans peuvent disposer, à leur demande, d'un plan d'action sans durée hebdomadaire d'activité. Il résulte par ailleurs de l'article L. 262-31 du code de l'action sociale et des familles que l'allocataire du revenu de solidarité active bénéficiant de l'accompagnement à vocation d'insertion sociale peut être dispensé d'une telle obligation lorsqu'il n'est pas en mesure de s'engager dans une démarche de recherche d'emploi.

38. Il résulte de tout ce qui précède que, sous la réserve énoncée au paragraphe 35, les griefs tirés de la méconnaissance des exigences des cinquième, dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946, de l'article 34 de la Constitution et de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi doivent être écartés.

39. Par ailleurs, le régime applicable au contrat d'engagement est le même pour tous les demandeurs d'emploi, quel que soit l'organisme référent avec lequel ce contrat est conclu. Ainsi, les dispositions contestées n'instituent, par elles-mêmes, aucune différence de traitement entre ces personnes. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant la loi doit donc être écarté.

40. Par conséquent, l'article L. 5411-6 du code du travail, qui ne méconnaît pas non plus le principe de sauvegarde de la dignité de la personne humaine et l'exigence de protection de l'intérêt supérieur de l'enfant, ni aucune autre exigence constitutionnelle, est, sous la réserve énoncée au paragraphe 35, conforme à la Constitution.

3. Sur le principe d'égalité devant la loi

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

. En ce qui concerne l'égalité entre salariés :

17. Considérant qu'aux termes du IV de l'article 2 de la loi déferée, qui est applicable aux salariés travaillant le dimanche dans les communes et les zones touristiques : « Dans les branches couvrant des commerces ou services de détail et dans les commerces ou services de détail, où des dérogations administratives au repos dominical sont applicables, les organisations professionnelles ou l'employeur, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, engagent des négociations en vue de la signature d'un accord relatif aux contreparties accordées aux salariés privés de repos dominical lorsque la branche ou l'entreprise n'est pas déjà couverte par un accord » ; que l'article L. 3132-25-3 du code du travail prévoit que les dérogations instituées pour les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » ne sont possibles que si les contreparties auxquelles ont droit les salariés volontaires travaillant le dimanche ont été préalablement définies, soit par voie d'accord collectif, soit par décision unilatérale de l'employeur approuvée par référendum ; que, dans cette seconde hypothèse, les salariés auront droit à un salaire double ;

18. Considérant que les requérants dénoncent la différence de traitement que la loi déferée instaure au détriment des salariés des zones touristiques, dès lors qu'ils ne bénéficieront pas des garanties légales prévues pour les salariés travaillant dans des « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » ; que cette différence de traitement ne répondrait à aucun critère objectif et rationnel au regard de l'objet de la loi ;

19. Considérant, d'une part, que les salariés travaillant le dimanche dans des zones ou communes touristiques en vertu d'une dérogation de plein droit liée aux caractéristiques des activités touristiques de celles-ci sont, au regard de l'objet de la loi, dans une situation différente de celle des salariés travaillant dans les « périmètres d'usage de consommation exceptionnel » en vertu d'une dérogation administrative temporaire ; que, par suite, le législateur pouvait prévoir, pour ces derniers, une majoration légale de la rémunération en l'absence d'accord collectif ;

20. Considérant, d'autre part, que la différence de traitement qui en résulte entre les dérogations de droit, pour lesquelles les salariés, compte tenu de la nature de leur activité, ne bénéficient que de garanties conventionnelles et les dérogations individuelles et temporaires pour lesquelles, compte tenu de leur caractère exceptionnel, les salariés bénéficient de garanties légales, est en rapport direct avec l'objet de la loi ;

- **Décision n° 2010-1 QPC du 28 mai 2010-Consorts L. [Cristallisation des pensions]**

[...]

4. Considérant, en premier lieu, que, selon les requérants, le Conseil constitutionnel doit, au-delà des dispositions législatives qui font l'objet de la question, se prononcer sur la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'ensemble des dispositions législatives relatives à la « cristallisation » des pensions, et notamment sur celle de l'article 71 de la loi du 26 décembre 1959 susvisée ; que, selon le Premier ministre, c'est à tort que l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006, qui ne serait pas applicable au litige, a été inclus dans la question prioritaire de constitutionnalité renvoyée ;

5. Considérant, en second lieu, que, selon les requérants, les dispositions législatives précitées seraient contraires au principe d'égalité ; que le premier alinéa du paragraphe IV de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 donnerait aux dispositions de cet article un caractère rétroactif ;

- **SUR LA PROCÉDURE :**

6. Considérant qu'il n'appartient pas au Conseil constitutionnel, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, de remettre en cause la décision par laquelle le Conseil d'État ou la Cour de cassation a jugé, en application de l'article 23-5 de l'ordonnance du 7 novembre 1958 susvisée, qu'une disposition était ou non applicable au litige ou à la procédure ou constituait ou non le fondement des poursuites ;

7. Considérant que, par suite, doivent être rejetées les conclusions des requérants tendant à ce que le Conseil constitutionnel se prononce sur la conformité à la Constitution de l'article 71 de la loi du 26 décembre 1959 susvisée et des autres dispositions législatives relatives à la « cristallisation » des pensions, dès lors que ces dispositions ne figurent pas dans la question renvoyée par le Conseil d'État au Conseil constitutionnel ; qu'il en va de même des conclusions du Premier ministre tendant à ce que le Conseil constitutionnel ne se prononce pas sur la conformité à la Constitution de l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006, dès lors que cette disposition est au nombre de celles incluses dans la question renvoyée par le Conseil d'État au Conseil constitutionnel ;

- **SUR LA CONSTITUTIONNALITÉ DES DISPOSITIONS CONTESTÉES :**

8. Considérant que l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 dispose que la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; que le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ;

. **En ce qui concerne l'article 26 de la loi du 3 août 1981 et l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 :**

9. Considérant que les dispositions combinées de l'article 26 de la loi du 3 août 1981 et de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 ont pour objet de garantir aux titulaires de pensions civiles ou militaires de retraite, selon leur lieu de résidence à l'étranger au moment de l'ouverture de leurs droits, des conditions de vie en rapport avec la dignité des fonctions exercées au service de l'État ; qu'en prévoyant des conditions de revalorisation différentes de celles prévues par le code des pensions civiles et militaires de retraite, elles laissent subsister une différence de traitement avec les ressortissants français résidant dans le même pays étranger ; que, si le législateur pouvait fonder une différence de traitement sur le lieu de résidence en tenant compte des différences de pouvoir d'achat, il ne pouvait établir, au regard de l'objet de la loi, de différence selon la nationalité entre titulaires d'une pension civile ou militaire de retraite payée sur le budget de l'État ou d'établissements publics de l'État et résidant dans un

même pays étranger ; que, dans cette mesure, lesdites dispositions législatives sont contraires au principe d'égalité ;

. En ce qui concerne l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006 :

10. Considérant que l'abrogation de l'article 26 de la loi du 3 août 1981 et de l'article 68 de la loi du 30 décembre 2002 a pour effet d'exclure les ressortissants algériens du champ des dispositions de l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006 ; qu'il en résulte une différence de traitement fondée sur la nationalité entre les titulaires de pensions militaires d'invalidité et des retraites du combattant selon qu'ils sont ressortissants algériens ou ressortissants des autres pays ou territoires ayant appartenu à l'Union française ou à la Communauté ou ayant été placés sous le protectorat ou sous la tutelle de la France ; que cette différence est injustifiée au regard de l'objet de la loi qui vise à rétablir l'égalité entre les prestations versées aux anciens combattants qu'ils soient français ou étrangers ; que, par voie de conséquence, l'article 100 de la loi du 21 décembre 2006 doit également être déclaré contraire au principe d'égalité ;

11. Considérant que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, les dispositions législatives contestées doivent être déclarées contraires à la Constitution ;

[...]

- Décision n° 2014-374 QPC du 4 avril 2014 - Société Sephora [Recours suspensif contre les dérogations préfectorales au repos dominical]

1. Considérant que les articles L. 3132-20 et L. 3132-23 du code du travail sont relatifs aux conditions dans lesquelles le préfet peut autoriser une dérogation au repos dominical ; qu'aux termes de l'article L. 3132-24 du code du travail : « Les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif » ;

2. Considérant que, selon la société requérante, les dispositions de l'article L. 3132-24 du code du travail méconnaissent la liberté du travail, la liberté d'entreprendre, l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi, la sécurité juridique et le principe de légalité des délits et des peines ; qu'elle soutient également qu'en privant pour une durée indéterminée l'employeur du bénéfice de l'autorisation de permettre aux salariés volontaires de travailler le dimanche sans qu'aucun juge ne puisse porter une appréciation sur le caractère excessif ou non de l'atteinte portée à ses droits dans un délai raisonnable, les dispositions contestées méconnaissent le droit à un recours juridictionnel effectif, les droits de la défense, le droit au procès équitable ainsi que le principe d'égalité devant la loi ; que la société intervenante soutient que les dispositions contestées méconnaissent l'exigence de sécurité juridique ;

3. Considérant qu'aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse » ; qu'aux termes de l'article 16 de la Déclaration de 1789 : « Toute société dans laquelle la garantie des droits n'est pas assurée, ni la séparation des pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution » ; que, si le législateur peut prévoir des règles de procédure différentes selon les faits, les situations et les personnes auxquelles elles s'appliquent, c'est à la condition que ces différences ne procèdent pas de distinctions injustifiées et que soient assurées aux justiciables des garanties égales, notamment quant au respect du principe des droits de la défense, qui implique en particulier l'existence d'une procédure juste et équitable garantissant l'équilibre des droits des parties ;

4. Considérant qu'aux termes de l'article L. 3132-20 du code du travail : « Lorsqu'il est établi que le repos simultané, le dimanche, de tous les salariés d'un établissement serait préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le repos peut être autorisé par le préfet, soit toute l'année, soit à certaines époques de l'année seulement suivant l'une des modalités suivantes :

« 1 ° Un autre jour que le dimanche à tous les salariés de l'établissement ;

« 2 ° Du dimanche midi au lundi midi ;

« 3 ° Le dimanche après-midi avec un repos compensateur d'une journée par roulement et par quinzaine ;

« 4 ° Par roulement à tout ou partie des salariés » ;

5. Considérant que, selon le premier alinéa de l'article L. 3132-23 du même code, « l'autorisation accordée à un établissement par le préfet peut être étendue à plusieurs ou à la totalité des établissements de la même localité exerçant la même activité, s'adressant à la même clientèle, une fraction d'établissement ne pouvant, en aucun cas, être assimilée à un établissement » ; que le second alinéa du même article dispose que « ces autorisations d'extension sont toutes retirées lorsque, dans la localité, la majorité des établissements intéressés le demande » ; qu'en vertu du premier alinéa de l'article L. 3132-25-4 du même code, ces autorisations de travailler le dimanche « sont accordées pour une durée limitée » ; que le deuxième alinéa de ce même article dispose : « Seuls les salariés

volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche sur le fondement d'une telle autorisation. Une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne peut prendre en considération le refus d'une personne de travailler le dimanche pour refuser de l'embaucher. Le salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation qui refuse de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail. Le refus de travailler le dimanche pour un salarié d'une entreprise bénéficiaire d'une telle autorisation ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement » ;

6. Considérant que le législateur a estimé que, si le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement était préjudiciable au public ou compromettrait le fonctionnement normal de cet établissement, le préfet pouvait autoriser des dérogations temporaires au repos dominical selon des modalités limitativement énumérées ; qu'il résulte toutefois des dispositions contestées que tout recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical suspend de plein droit les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative ; que cette suspension se prolonge jusqu'à la décision de la juridiction administrative compétente alors que la dérogation est accordée pour une durée limitée ; que l'employeur ne dispose d'aucune voie de recours pour s'opposer à cet effet suspensif ; qu'aucune disposition législative ne garantit que la juridiction saisie statue dans un délai qui ne prive pas de tout effet utile l'autorisation accordée par le préfet ; que, compte tenu tant de l'effet et de la durée de la suspension que du caractère temporaire de l'autorisation accordée, les dispositions contestées méconnaissent les exigences constitutionnelles précitées ;

7. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, l'article L. 3132-24 du code du travail doit être déclaré contraire à la Constitution ;

- **Décision n° 2016-547 QPC du 24 juin 2016 - Ville de Paris [Dérogations temporaires au repos dominical des salariés des commerces de détail à Paris]**

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

6. En premier lieu, le fait que la ville de Paris soit soumise à un régime particulier en raison de sa qualité de siège des pouvoirs publics ne la place pas dans une situation différente des autres communes au regard de l'objet des dispositions contestées, qui désignent l'autorité compétente pour déterminer les règles de repos hebdomadaire dominical des salariés des établissements de commerce de détail.

7. En second lieu, aucun motif d'intérêt général ne justifie que, s'agissant du pouvoir de déterminer les dimanches durant lesquels les établissements de commerce de détail sont autorisés à supprimer le repos hebdomadaire dominical, la ville de Paris soit traitée différemment de toutes les autres communes.

8. Les dispositions contestées méconnaissent par conséquent le principe d'égalité devant la loi de sorte que, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs, elles doivent être déclarées contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2020-885 QPC du 26 février 2021 - Mme Nadine F. [Bénéfice de la retraite progressive pour les salariés en forfait jours]**

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

6. La retraite progressive, prévue à l'article L. 351-15 du code de la sécurité sociale, permet à certains travailleurs de percevoir une partie de leur pension de vieillesse tout en continuant à exercer leur activité. Pour pouvoir en bénéficier, le travailleur doit avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite, minoré de deux années, et justifier d'une certaine durée d'assurance vieillesse. Ce dispositif est réservé, d'une part, au travailleur indépendant justifiant d'une diminution de ses revenus professionnels et, d'autre part, en vertu des dispositions contestées, au salarié exerçant une activité à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail. Selon cet article, la durée du travail d'un tel salarié, quantifiée en heures, est inférieure à la durée légale du travail, à celle fixée conventionnellement pour la branche ou pour l'entreprise ou à celle applicable dans l'entreprise.

7. Il résulte de cet article L. 3123-1 et des dispositions contestées, telles qu'interprétées par une jurisprudence constante, que sont exclus du bénéfice de la retraite progressive les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention individuelle de forfait en jours sur l'année. Il en va ainsi même lorsque cette convention prévoit un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal de deux cent dix-huit jours figurant au 3^o du paragraphe I de l'article L. 3121-64 du code du travail ou inférieur, le cas échéant, au plafond fixé, à un niveau moindre, par l'accord collectif prévoyant la conclusion de telles conventions. Ce faisant, les dispositions contestées établissent, au regard de l'accès à la retraite progressive, une différence de traitement entre ces salariés et les salariés à temps partiel mentionnés à l'article L. 3123-1.

8. Les salariés dont la durée du travail est quantifiée en heures et ceux qui exercent une activité mesurée en jours sur l'année sont dans des situations différentes au regard de la définition et de l'organisation de leur temps de travail.

9. Toutefois, en instaurant la retraite progressive, le législateur a entendu permettre aux travailleurs exerçant une activité réduite de bénéficier d'une fraction de leur pension de retraite en vue d'organiser la cessation graduelle de leur activité. Or, les salariés ayant conclu avec leur employeur une convention de forfait en jours sur l'année fixant un nombre de jours travaillés inférieur au plafond légal ou conventionnel exercent, par rapport à cette durée maximale, une activité réduite.

10. Dès lors, en privant ces salariés de toute possibilité d'accès à la retraite progressive, quel que soit le nombre de jours travaillés dans l'année, les dispositions contestées instituent une différence de traitement qui est sans rapport avec l'objet de la loi.

11. Par conséquent, ces dispositions méconnaissent le principe d'égalité devant la loi. Sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs, elles doivent donc être déclarées contraires à la Constitution.

- **Décision n° 2023-1039 QPC du 24 mars 2023-Association Handi-social et autre [Financement des fonds départementaux de compensation et plafonnement des frais restant à la charge des personnes handicapées]**

2. Les requérantes reprochent à ces dispositions, qui prévoient que les fonds départementaux de compensation du handicap sont chargés de verser des aides financières destinées à compenser les frais liés au handicap, de maintenir à la charge des personnes handicapées des frais pouvant représenter jusqu'à 10 % de leurs ressources personnelles. Elles font également valoir que ce plafond peut en outre ne pas être respecté dès lors que ces aides sont accordées dans la limite des financements disponibles et que les contributions à ces fonds ne sont pas obligatoires. Selon elles, il en résulterait une méconnaissance d'un « principe de solidarité et d'accessibilité de la société aux personnes handicapées », qu'elles demandent au Conseil constitutionnel de reconnaître, ainsi que des principes de fraternité et de sauvegarde de la dignité de la personne humaine, et des exigences découlant du onzième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

3. Il en résulterait, pour les mêmes motifs, des différences de traitement injustifiées entre les personnes handicapées selon le fonds départemental dont elles dépendent, entre les personnes handicapées et les bénéficiaires d'autres prestations sociales, et entre les personnes handicapées et les personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

4. Par conséquent, la question prioritaire de constitutionnalité porte sur le deuxième alinéa de l'article L. 146-5 du code de l'action sociale et des familles et sur les mots « peuvent participer au financement du fonds » figurant au troisième alinéa du même article.

5. En premier lieu, aux termes des dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 : « La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement. - Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence ».

6. Les exigences constitutionnelles résultant de ces dispositions impliquent la mise en œuvre d'une politique de solidarité nationale en faveur des personnes handicapées. Il est cependant possible au législateur, pour satisfaire à ces exigences, de choisir les modalités concrètes qui lui paraissent appropriées.

7. Selon l'article L. 114-1-1 du code de l'action sociale et des familles, les personnes handicapées ont droit à la compensation des conséquences de leur handicap quels que soient l'origine et la nature de leur déficience, leur âge ou leur mode de vie. À cette fin, elles peuvent bénéficier, sous certaines conditions, de la prestation de

compensation du handicap prévue par l'article L. 245-1 du même code, qui constitue une prestation d'aide sociale reposant sur la solidarité nationale.

8. L'article L. 146-5 du même code confie aux maisons départementales des personnes handicapées la gestion d'un fonds départemental de compensation du handicap chargé d'accorder des aides financières aux personnes handicapées au titre des frais de compensation restant à leur charge, après déduction de la prestation de compensation du handicap.

9. Les dispositions contestées de cet article précisent que, dans la limite des financements dont disposent ces fonds départementaux, les frais de compensation ne peuvent excéder 10 % des ressources des personnes handicapées. Elles prévoient que les personnes morales qu'elles énumèrent peuvent participer au financement de ces fonds.

10. Il ressort des travaux parlementaires que, en adoptant ces dispositions, le législateur a entendu améliorer la prise en charge des conséquences du handicap en confiant aux fonds départementaux le versement d'aides facultatives, en complément des montants reçus au titre de la prestation de compensation.

11. Dans ce cadre, il était loisible au législateur de ne prévoir qu'un objectif non contraignant de réduction des frais de compensation restant à la charge des personnes handicapées après qu'elles ont bénéficié de la prestation obligatoire due au titre de l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles et de ne pas imposer aux contributeurs des fonds départementaux un financement obligatoire.

12. Par conséquent, le grief tiré de la méconnaissance des dixième et onzième alinéas du Préambule de la Constitution de 1946 doit être écarté.

13. En second lieu, selon l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi « doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ». Le principe d'égalité ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

14. D'une part, les personnes handicapées qui bénéficient des aides financières versées par les fonds départementaux de compensation sont, au regard de l'objet des dispositions de l'article L. 146-5 du code de l'action sociale et des familles, placées dans une situation différente de celles des bénéficiaires d'aides sociales obligatoires reposant sur la solidarité nationale et des personnes qui ne sont pas en situation de handicap.

15. D'autre part, le législateur a pu permettre à ces fonds départementaux d'accorder des aides financières facultatives sans méconnaître le principe d'égalité.

16. Le grief tiré de la méconnaissance du principe d'égalité devant loi doit donc être écarté.

17. Par conséquent, les dispositions contestées, qui ne méconnaissent ni le principe de fraternité, ni le principe de sauvegarde de la dignité de la personne humaine, ni aucun autre droit ou liberté que la Constitution garantit, doivent être déclarées conformes à la Constitution.