

Les dispositions du Code du travail sur les congés payés et la maladie sont déclarées conformes à la Constitution mais cette décision ne règle rien !

Aussi quelle est la suite ?

Conseil constitutionnel, 8 février 2024, n° [2023-1079 QPC](#)

Pour rappel, la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts en date du 13 septembre 2023 dans lesquels les juges ont pris l'initiative d'écarter les dispositions du Code du travail qui limitaient l'acquisition de congés payés en cas d'arrêt maladie, compte-tenu de leur non-conformité au droit européen.

Par la suite, dans un arrêt en date du 15 novembre 2023¹, la Cour de cassation décide de transmettre au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC).

Au regard des enjeux suscités par ces questions, la décision du Conseil constitutionnel était fortement attendue.

Que dit le Conseil constitutionnel dans sa décision du 8 février 2024 ?

Le Conseil constitutionnel a d'abord pris soin de préciser que « *le principe d'un congé annuel payé est l'une des garanties du droit au repos ainsi reconnu aux salariés* » et qu'il est donc protégé par la Constitution.

La première question posée au Conseil constitutionnel était la suivante : les dispositions du Code du travail, qui limitent globalement l'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie², méconnaissent-elles le droit au repos ?

Sur ce point, le Conseil constitutionnel considère que ces modalités d'acquisition des congés payés « *ne sont pas manifestement inappropriées à l'objectif visé par le législateur* ». Au-delà de ce constat, les Sages estiment ne pas disposer « *d'un pouvoir général d'appréciation et de décision de même nature que le Parlement* ».

Pour la CFE-CGC, une telle réponse du Conseil constitutionnel ne permet pas d'en déduire que les dispositions du Code du travail permettent de garantir l'effectivité du droit au repos.

La deuxième question posée au Conseil constitutionnel était la suivante : les dispositions du Code du travail qui distinguent selon si le salarié est en arrêt maladie simple³ ou en arrêt pour maladie professionnelle⁴, méconnaissent-elles le principe d'égalité devant la loi ?

Les Sages rappellent que le principe d'égalité devant la loi « *ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité*

¹ Cass. Soc., 15 novembre 2023, n° 23-14806.

² Seuls les salariés absents pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle acquièrent des droits à congé payé dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

³ Ce qui le prive de tout droit à l'acquisition de congés payés.

⁴ Ce qui le prive de droit à congés payés au-delà d'une durée ininterrompue d'un an.

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 ».

La CFE-CGC s'étonne de lire dans la décision du Conseil constitutionnel que « *la maladie professionnelle et l'accident du travail, qui trouvent leur origine dans l'exécution même du contrat de travail, se distinguent des autres maladies ou accidents pouvant affecter le salarié* ». Ainsi, il était donc possible pour le législateur de prévoir différentes règles d'acquisition des droits à congé payé.

Pour la CFE-CGC, les arguments déployés par le Conseil constitutionnel ne parviennent pas à nous convaincre de la pertinence de ces modalités contestées d'acquisition des congés payés, notamment au regard de l'objectif poursuivi qu'est le droit au repos.

Que change cette décision du Conseil constitutionnel dans le contexte juridique ?

Attention : cette décision du Conseil constitutionnel ne remet pas en cause les solutions rendues par la Cour de cassation !

La décision du Conseil constitutionnel **ne modifie pas la portée juridique** des arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023, ce qui implique deux choses :

- D'une part, les salariés restent **légitimes à demander des rappels de congés payés** au titre des absences pour maladie, qu'elles soient d'origine professionnelle ou non-professionnelle.
- D'autre part, le Code du travail peut tout à fait être conforme à la Constitution mais contraire au droit européen. Or, le droit européen prime sur le droit national. Par conséquent, **le Code du travail doit être conforme à la Constitution ET au droit européen.**

Pour la CFE-CGC, cette décision du Conseil constitutionnel génère davantage de confusion qu'elle n'apporte de clarté, ce qui est regrettable.

Pour sortir de cette situation, **la CFE-CGC recommande** deux choses :

- En cas de contentieux, nous vous recommandons de continuer à **invoquer la non-conformité au droit européen**. C'est un moyen rapide et efficace de contester et d'écartier l'application des dispositions du Code du travail qui ne seraient pas conformes au droit européen.
- En vue des nouvelles dispositions législatives qui devraient prochainement être adoptées, nous appelons le Gouvernement à **prendre en compte les exigences du droit européen**, au risque de voir ces nouvelles dispositions à nouveau écartées par le juge.