

LE CAS SOCIAL

Novembre 2023

MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET CONGES PAYES : UN REVIREMENT CATASTROPHIQUE DE LA COUR DE CASSATION : VOUS EN REPRENDREZ BIEN ENCORE !

Rappel :

Par deux arrêts du 13 septembre 2023, la chambre sociale de la cour de cassation juge que, désormais, le salarié peut acquérir des droits à congés payés pendant les périodes de suspension de son contrat de travail pour cause de maladie non professionnelle ou pour cause de maladie professionnelle ou accident du travail au-delà d'un an ininterrompu.

Nouveauté :

Le 15 novembre 2023, la Cour de cassation a accepté de transmettre au Conseil constitutionnel deux questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) sur la question du sort des congés payés en cas de maladie du salarié, et plus précisément sur les articles L 3141-3 et L 3141-5, 5o du Code du travail.

Après la Cour de cassation elle-même (voir « Le Cas Social » de septembre et Octobre 2023) et la Cour de justice de l'Union européenne (voir ci-dessous), ce sont les Sages qui vont désormais devoir se pencher sur cette question. C'est parce que ces dispositions n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel que la Cour de cassation a accepté de les transmettre au Conseil constitutionnel.

Le Conseil constitutionnel va devoir répondre à deux questions :

La première est de savoir si les articles L 3141-3 et L 3141-5, 5o du Code du travail portent atteinte au droit à la santé et au repos garanti par le 11e alinéa du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 en ce qu'ils ont pour effet de priver, à défaut d'accomplissement d'un travail effectif, le salarié en congé pour une maladie d'origine non professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés payés et le salarié en congé pour une maladie d'origine professionnelle de tout droit à l'acquisition de congés au-delà d'une période d'un an.

- La première de ces dispositions prévoit que le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur et que la durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables. La seconde indique que 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 ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Selon la Cour de cassation, cette question "présente un caractère sérieux en ce que, en cas d'absence du salarié de l'entreprise en raison d'un arrêt de travail pour cause de maladie, cause indépendante de sa volonté, l'article L 3141-3 du Code du travail exclut tout droit à congé payé lorsque l'arrêt de travail a une origine non professionnelle et l'article L 3141-5, 5o

du même Code ne permet pas l'acquisition de droit à congé payé au-delà d'une période ininterrompue d'un an en cas d'arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle".

- La seconde interrogation à laquelle le Conseil constitutionnel va devoir répondre est celle de savoir si l'article L 3141-5, 5° du Code du travail porte atteinte au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 en ce qu'il introduit, du point de vue de l'acquisition des droits à congés payés des salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de la maladie, une distinction selon l'origine professionnelle ou non professionnelle de la maladie, qui est sans rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit ?

Les juges estiment, là encore, que cette question "présente (...) un caractère sérieux en ce que l'article L 3141-5, 5o du Code du travail traite de façon différente au regard du droit à congé payé les salariés en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie, selon l'origine, professionnelle ou non, de la situation de santé qui a justifié l'arrêt de travail".

Comment la décision du Conseil constitutionnel pourra-t-elle s'articuler avec les arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre dernier ?

La Cour de cassation, dans les arrêts du 13 septembre 2023 a écarté partiellement l'application des dispositions de l'article L 3141-3 et L 3141-5 du Code du travail en raison d'une contrariété avec le droit européen et interprété les articles L 3141-1 et L 1225-55 du Code du travail de façon à les rendre conformes au droit européen.

Par ailleurs, les QPC ont été posées à l'occasion du pourvoi contre l'arrêt rendu le 18 novembre 2022 par la cour d'appel de Bourges. Cela signifie qu'elles ont été formulées, au plus tard, au mois de mai 2022, à une date où la Cour de cassation ne s'était pas encore prononcée sur la conventionnalité de ces dispositions. Le requérant entendait donc, nécessairement, contester les dispositions telles qu'elles.

Quant au fait de savoir si le Conseil constitutionnel pourrait contrôler la conformité des dispositions législatives au regard des engagements européens et internationaux de la France, la réponse est non, et le Conseil constitutionnel étudiera en toute autonomie ces QPC en se fondant sur les seules dispositions telles que présentes dans le Code du travail et au regard des seuls droits et libertés que la Constitution garantit .

A notre avis :

Le Conseil constitutionnel dispose désormais d'un délai de 3 mois pour rendre sa décision. S'il venait à censurer ces dispositions, il pourrait décider d'en reporter les effets afin de laisser le temps au législateur de modifier le Code du travail. En effet, dans ce cas, le législateur serait contraint de modifier les dispositions censurées.

Pour Jean-Guy Huglo, conseiller doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation, les salariés pourraient dès lors revendiquer des congés au titre des arrêts maladie **depuis le 1er décembre 2009**, date d'entrée en vigueur du **Traité de Lisbonne** qui a donné une force juridique contraignante à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dont l'article 31 § 2 a un effet direct (Actualité du 18-9-2023).

A suivre au prochain épisode ...

■ LA JURISPRUDENCE :

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ La CJUE admet un report des congés payés acquis limité à 15 mois et 2 périodes de référence consécutives

CJUE 9-11-2023 aff. 271/22, XT. c/ Keolis Agen Sarl

La CJUE répond à 2 questions préjudicielles posées par le conseil de prud'hommes d'Agen en février 2022, soit avant les arrêts de revirement de la jurisprudence de la Cour de cassation du 13 septembre 2023.

Le juge français a été saisi par 5 salariés ou anciens salariés d'une société exploitant un réseau de transport en commun de l'agglomération d'Agen. Certains ont été licenciés pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, d'autres sont toujours en poste, mais tous ont subi des arrêts de travail de plus d'un an pour maladie d'origine non professionnelle. Les salariés en poste ont demandé en vain à la société, à leur reprise du travail, de leur permettre de prendre les jours de congé annuel dont ils n'avaient pas pu bénéficier pendant leurs périodes de maladie. Ceux dont le contrat était rompu ont demandé le versement d'indemnités compensatrices de congés payés au titre des périodes de maladie. Ils ont saisi le conseil de prud'hommes en décembre 2019.

Afin de prendre une décision éclairée, le conseil de prud'hommes interroge la CJUE sur l'interprétation de l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et lui pose les questions suivantes :

- l'application d'un délai de report illimité à défaut de disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle encadrant ledit report n'est-elle pas contraire à l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE ?
- quelle est la durée de report raisonnable des 4 semaines de congés payés acquis, au sens de l'article 7 § 1 de la directive 2003/88/CE, en présence d'une période d'acquisition des droits à congés payés d'une année ?

La CJUE ne répond pas à ces questions car il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé payé garanti par le droit de l'Union européenne. Elle vérifie juste si, en l'espèce, les demandes des salariés, présentées 15 mois après la fin de la période de référence et limitées à 2 périodes de référence consécutives, pourraient être recevables au regard du droit européen. A cette occasion, elle rappelle les conditions dans lesquelles les États membres peuvent limiter la période de report au-delà de laquelle les congés payés acquis sont perdus et elle apporte une nouvelle brique à sa construction jurisprudentielle en matière de limitation du cumul des congés reportables.

En l'espèce, la CJUE admet que les demandes présentées au conseil de prud'hommes d'Agen, limitées aux droits acquis et non exercés, en raison d'un arrêt de travail de longue durée, pendant 2 périodes de référence consécutives et introduites moins de 15 mois après la fin de la période de référence, sont conformes à la finalité du congé payé annuel. Elle énonce d'une part que le congé cumulé pendant 2 périodes de référence consécutives conserve sa qualité de temps de repos pour le salarié concerné. Et, d'autre part, qu'un tel report ne semble pas de nature à exposer l'employeur à un risque de cumul trop important de périodes d'absence du salarié.

La CJUE décide donc que, lorsque le droit national ne prévoit pas de limite temporelle expresse au report de droits à congé annuel payé acquis et non exercés en raison d'un arrêt de travail pour maladie de longue durée, l'article 7 de la directive admet une législation nationale et/ou une pratique nationale qui permet de faire droit à des demandes de congé annuel payé introduites par un travailleur moins de 15 mois après la fin de la période de référence ouvrant droit à ce congé et limitées à 2 périodes de référence consécutives.

EN DANS TOUT CA, ON TRAVAILLE QUAND ?

■ Droit à la preuve et production de photographies issues d'un compte Messenger

Cass. soc. 4-10-2023 nos 21-25.452 F-D et 22-18.217 F-D

Deux arrêts de la Cour de cassation rendus le 4 octobre 2023 concernent la même affaire, relative à des infirmières licenciées pour faute grave. L'hôpital employeur leur reprochait notamment d'avoir introduit et consommé de l'alcool à plusieurs reprises au sein de l'hôpital, organisé des festivités pendant le temps de travail, ce qui avait conduit à des mauvais traitements infligés à des patients, ainsi que d'avoir participé à une séance photo en maillot de bain au temps et sur le lieu de travail.

Pour établir les griefs reprochés aux salariées, l'employeur produisait plusieurs témoignages, dont une alerte anonyme, les constatations consécutives à une ouverture des vestiaires, et des photographies et messages échangés sur le réseau social Messenger.

Les infirmières licenciées contestaient en particulier la recevabilité en justice des photographies publiées sur un réseau privé et dont la production portait atteinte à leur vie privée. En l'espèce, ces photographies avaient été communiquées à l'employeur par une salariée faisant partie du groupe Messenger et ayant effectué un signalement à l'employeur.

Pour la cour d'appel, ces photographies ayant été prises sur le lieu de travail et à destination d'une ancienne collègue de travail, elles relevaient donc de la sphère professionnelle. Elles pouvaient légitimement être produites aux débats et révélaient un comportement contraire aux obligations professionnelles des salariées.

La Cour de cassation considère que la production des photographies litigieuses destinées à prouver la participation à une séance photo en maillot de bain au temps et au lieu de travail porte atteinte à la vie privée des salariées.

Mais la Cour de cassation fait ici application du mécanisme du droit à la preuve. Elle rappelle à ce titre qu'il résulte des articles 6 et 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve. Ce dernier peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Elle ajoute que la cour d'appel avait fait ressortir que la production des photographies extraites du compte Messenger portant atteinte à la vie privée des salariées était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la protection des patients confiés aux soins des infirmières employées dans l'établissement.

Concernant les griefs de consommation et d'introduction d'alcool, la Cour de cassation considère, à l'inverse, entre les lignes, que la production des échanges privés tenus sur le réseau social n'était pas indispensable au droit à la preuve, car établis par d'autres éléments probants, notamment l'ouverture des vestiaires et des témoignages.

UNE DECISION TES INTERESSANTE !