

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
I KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLEČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 24/06

16 mars 2006

Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04

C.D. Robinson-Steele / R. D. Retail Services Ltd

Michael Jason Clarke / Frank Staddon Ltd

J.C. Caulfield et autres / Hanson Clay Products, anciennement Marshalls Clay Products Ltd

LE PAIEMENT DU CONGÉ ANNUEL INCLUS DANS LE SALAIRE HORAIRE OU JOURNALIER EST CONTRAIRE À LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Un tel système, dit de "rolled-up holiday pay", risque de conduire à des situations où la période minimale de congé annuel payé est remplacée par une indemnité financière.

Selon la directive sur le temps de travail¹, les États membres doivent prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. Selon le règlement britannique qui transpose la directive, toute rémunération contractuelle versée à un travailleur au titre d'une période de congé, libère l'employeur de l'obligation légale qui lui incombe de rémunérer le travailleur pendant cette période.

MM. Robinson-Steele, Clarke, J.C. Caulfield, C.F. Caulfield, et Barnes, qui travaillent pour différentes entreprises, ont reçu le paiement du congé annuel sous la forme d'une inclusion de la rémunération de celui-ci dans le salaire horaire, un système dit de "rolled-up holiday pay", au lieu de recevoir un tel paiement au titre d'une période de congé déterminée.

Ces travailleurs ont saisi l'Employment Tribunal (Conseil des Prud'hommes) en demandant le paiement des congés annuels. L'Employment Tribunal, Leeds, saisi par M. Robinson Steele, et la Court of Appeal (Cour d'Appel), saisie comme juridiction d'appel dans les affaires introduites par MM. Clarke, Caulfield, Caulfield et Barnes, ont demandé à la Cour de justice des Communautés européennes si le système de "rolled-up holiday pay" est compatible avec la directive sur le temps de travail.

¹ 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).

La Cour de justice rappelle que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur est un principe important du droit social communautaire auquel on ne peut pas déroger. Le paiement du congé vise à permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit. La Cour constate que le terme "congé annuel payé" signifie que la rémunération doit être maintenue pour la durée du congé au sens de la directive et le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos. Dans ces conditions, la Cour considère que la directive s'oppose à ce qu'une partie du salaire soit affectée au paiement du congé annuel sans que le travailleur perçoive, à ce titre, un paiement en sus de celui versé au titre du travail effectué. De plus, on ne peut pas déroger à ce droit par un accord contractuel.

En ce qui concerne le moment où le paiement du congé annuel doit être effectué, la Cour note qu'aucune disposition de la directive ne le fixe expressément. Néanmoins, 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. Par conséquent, le moment où le paiement du congé annuel est effectué doit, en principe, être fixé de sorte que, lors de ce congé, le travailleur est, quant au salaire, placé dans une situation comparable aux périodes de travail.

En outre, la Cour constate qu'un régime de "rolled-up holiday pay" risque de conduire à des situations où la période minimale de congé annuel payé est, en effet, remplacée par une indemnité financière, ce que la directive interdit, sauf en cas de fin de relation de travail, pour assurer que le travailleur puisse normalement bénéficier d'un repos effectif.

Par conséquent, la Cour constate que **le paiement du congé annuel minimal par voie d'un système de "rolled-up holiday pay"** et non par voie d'un versement au titre d'une période déterminée au cours de laquelle le travailleur prend effectivement congé, **est contraire à la directive sur le temps de travail.**

Quant aux sommes déjà payées aux travailleurs au titre des congés par voie du système de "rolled-up holiday pay", la Cour constate que les paiements effectués d'une manière transparente et compréhensible peuvent, en principe, être imputés sur le paiement d'un congé déterminé. En revanche, une telle imputation est exclue en cas de manque de transparence ou de compréhensibilité. La charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur. La Cour souligne que les États membres sont tenus de prendre des mesures appropriées afin d'assurer que des pratiques incompatibles avec les dispositions de la directive relative au droit de congé annuel ne soient pas maintenues.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Langues disponibles : CS, DE, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, SK

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-131/04>
<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=FR&Submit=rechercher&numaff=C-257/04>

Généralement, il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Madame Laetitia Chrétien

Tél: (00352) 4303 3205 Fax: (00352) 4303 3034