



Le droit au congé annuel payé peut être réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail convenue par un plan social

Le droit de l'Union ne s'oppose pas à ce qu'une entreprise et son comité d'entreprise concluent un plan social prévoyant la réduction proportionnelle du droit au congé annuel payé d'un travailleur dont le temps de travail est réduit

Le droit de l'Union¹ garantit à tout travailleur un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. En cas de fin de relation de travail, cette période minimale de congé annuel payé peut être remplacée par une indemnité financière.

L'Arbeitsgericht Passau (tribunal de travail de Passau, Allemagne) demande à la Cour de justice si le droit de l'Union s'oppose à des dispositions ou pratiques nationales – tel un plan social conclu entre une entreprise et son comité d'entreprise –, qui prévoient la réduction du droit au congé annuel payé proportionnellement à la réduction du temps de travail des salariés pendant une période caractérisée par des difficultés économiques de l'entreprise.

Cette juridiction est saisie de litiges opposant MM. Heimann et Toltschin et leur ancien employeur, la société Kaiser GmbH, sous-traitante de l'industrie automobile, concernant une indemnité financière réclamée au titre des jours de congé annuel que ces travailleurs n'ont pas pu prendre en 2009 et 2010. En raison de difficultés économiques, Kaiser avait licencié MM. Heimann et Toltschin avec effet, respectivement, à la fin du mois de juin et août 2009. Toutefois, par un plan social conclu entre Kaiser et son comité d'entreprise, leurs contrats avaient été formellement prolongés d'un an. Pendant cette période, MM. Heimann et Toltschin n'étaient pas tenus de travailler (« réduction du temps de travail à zéro » [« Kurzarbeit Null »]) et Kaiser n'avait pas à leur verser de salaire. En revanche, MM. Heimann et Toltschin recevaient de la part de l'Agence fédérale pour l'emploi, par l'intermédiaire de Kaiser, une allocation dite de « Kurzarbeitergeld ». Kaiser soutient que, pendant cette période de « réduction du temps de travail à zéro », MM. Heimann et Toltschin ne pouvaient acquérir de droits au congé annuel payé.

Par son arrêt de ce jour, la Cour répond que le droit de l'Union ne s'oppose pas à des dispositions ou pratiques nationales – tel un plan social conclu entre une entreprise et son comité d'entreprise –, qui prévoient une réduction du droit au congé annuel payé d'un travailleur proportionnellement à la réduction du temps de travail (règle du *pro rata temporis*).

La Cour constate que la situation d'un travailleur dont le temps de travail a été réduit dans le cadre d'un plan social est fondamentalement différente de celle d'un travailleur en congé de maladie, ce dernier bénéficiant, selon sa jurisprudence, d'un droit au congé annuel payé au même titre qu'un travailleur en activité.

En effet, dans le cadre d'une réduction du temps de travail, les obligations tant du travailleur que de l'employeur sont, par convention d'entreprise, suspendues. De plus, à la différence d'un travailleur malade, soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par sa maladie, le travailleur dont le temps de travail a été réduit peut utiliser le temps qu'il gagne pour se reposer

¹ La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne lue en combinaison avec 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 (JO L 299, p. 9).

ou s'adonner à des activités de détente et de loisirs. En outre, si l'employeur était obligé de prendre en charge les congés annuels payés durant la période de réduction du temps de travail, cela risquerait d'entraîner une réticence de l'employeur à convenir d'un plan social, selon lequel le contrat de travail est prolongé pour des raisons purement sociales et donc dans l'intérêt du travailleur.

En revanche, la situation d'un salarié dont le temps de travail a été réduit est comparable à celle du salarié travaillant à temps partiel. Ainsi, conformément à sa jurisprudence², la Cour rappelle que, pour une période d'emploi à temps partiel, le droit au congé annuel payé peut être diminué proportionnellement à la réduction du temps de travail.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

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

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, [C-486/08](#).