

## Version anonymisée

Traduction

C-233/20 – 1

Affaire C-233/20

### Demande de décision préjudicielle

**Date de dépôt :**

4 juin 2020

**Juridiction de renvoi :**

Oberster Gerichtshof (Autriche)

**Date de la décision de renvoi :**

29 avril 2020

**Partie requérante :**

WD

**Partie défenderesse :**

job-medium gmbh en liquidation

---

RÉPUBLIQUE D'AUTRICHE

OBERSTER GERICHTSHOF

(Cour suprême, Autriche)

[omissis]

Dans l'affaire en matière de droit du travail opposant la partie requérante WD [omissis], 4020 Linz, [omissis] à la partie défenderesse job-medium gmbh en liquidation [omissis], 4053 Haid bei Ansfelden [omissis], dans une procédure portant sur 322,06 euros avec les intérêts et les frais y relatifs, faisant suite au pourvoi en Revision formé par la partie requérante contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2019 par l'Oberlandesgericht Linz (tribunal régional supérieur de Linz, Allemagne) en tant que juridiction d'appel dans les affaires en matière de droit social et de droit du travail [omissis], qui avait confirmé le jugement du Landesgericht Linz (tribunal régional de Linz, Allemagne) en tant que tribunal du

travail et des affaires sociales du 24 avril 2019 [omissis], l’Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) a, en tant que juridiction de cassation dans les affaires en matière de droit social et de droit du travail, adopté, dans le cadre d’une audience en chambre du conseil, **[Or. 2]**

l’ordonnance suivante :

Conformément à l’article 267 TFUE, les questions suivantes sont déférées à titre préjudiciel à la Cour de justice de l’Union européenne :

I.1 L’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (JO 2010, C 83, p. 2) et l’article 7 de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail s’opposent-ils à une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n’est due pour la (dernière) année d’emploi en cours, lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale (« démission ») ?

I.2 En cas de réponse négative à cette question :

I.2.1 Convient-il de vérifier en outre si le travailleur était dans l’impossibilité de prendre le congé ?

I.2.2 Selon quels critères convient-il de procéder à cette vérification ?

II. [omissis] [sursis à statuer]

Motifs :

**A. Les faits**

Le requérant était employé par la défenderesse du 25 juin 2018 au 9 octobre 2018. Pendant cette période d’emploi, il a pris 4 jours de congé. **[Or. 3]**

Le 9 octobre 2018, le requérant a mis fin à la relation de travail par une démission prématurée injustifiée. Pendant la période d’emploi, il avait acquis un droit à congé correspondant à 7,33 jours ouvrables. Comme il avait déjà pris 4 jours de congé, il lui restait encore un droit à congé correspondant à 3,33 jours ouvrables au moment de la cessation de la relation de travail. La défenderesse a invoqué l’article 10, paragraphe 2, de l’Urlaubsgesetz (loi autrichienne sur les congés, ci-après l’« UrlG ») pour refuser de verser une indemnité financière pour congé annuel payé non pris au requérant.

Aucune des parties ne conteste que l’indemnité financière pour congé annuel payé non pris s’élèverait à 322,06 euros.

## B. Procédure antérieure

Par son recours, le **requérant** réclame le versement d'un montant de 322,06 euros avec les intérêts à titre d'indemnité financière pour congé annuel payé non pris. Il a indiqué lui-même qu'il avait mis fin prématurément à la relation de travail par une démission injustifiée. Il fait valoir que les dispositions de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, en vertu desquelles aucune indemnité compensatrice (pour congé annuel payé non pris) n'est due lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail (« démission injustifiée », « démission non fondée »), sont contraires à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») et à l'article 7 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 (ci-après la « directive 2003/88 »).

La **défenderesse** a invoqué l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG pour demander le rejet du recours. Selon elle, cette disposition n'est pas contraire au droit de l'Union.

La **juridiction de première instance** a rejeté le recours. Elle a essentiellement motivé sa décision par l'indication qu'on ne saurait déduire de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 que le travailleur a droit à une indemnité compensatrice quelle que soit la manière dont il a été mis fin à la relation de travail. Selon cette juridiction, une telle conclusion serait disproportionnée. [Or. 4] Elle a estimé que cette conclusion aurait des conséquences défavorables inacceptables pour l'employeur. Ainsi, elle a souligné que, en cas de démission prématurée injustifiée du travailleur, il n'est, du fait qu'il a été mis fin à la relation de travail avec effet immédiat, plus possible, pour l'employeur, d'accorder des jours de congé au travailleur et de le mettre effectivement en mesure d'exercer ses droits à congé. À cela, la juridiction de première instance a ajouté que la limitation des droits à l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, selon lequel le travailleur ne peut pas prétendre au bénéfice de l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris en cas de démission injustifiée, constitue une pratique de l'ordre juridique autrichien au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

La **juridiction d'appel** a confirmé cette décision. Selon elle, il ne résulte pas de la jurisprudence de la Cour que la suppression du droit à l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris lorsque la relation de travail prend fin du fait de la démission du travailleur sans motif sérieux, conformément à l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, est contraire à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ou à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Elle a indiqué qu'il est vrai que la Cour souligne dans ses décisions récentes que 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 payés auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin.

Elle a précisé que la Cour souligne également que le motif pour lequel la relation a pris fin n'a aucune pertinence pour le droit à une indemnité financière. Selon la juridiction d'appel, la Cour n'a cependant, jusqu'à présent, pas encore été saisie d'une affaire dans laquelle [Or. 5] il a été prématurément mis fin à la relation de travail du fait de la démission injustifiée du travailleur.

La juridiction d'appel a estimé que la cessation de la relation de travail alors que tous les congés n'étaient pas épuisés n'est en effet pas la seule condition de l'existence du droit à une indemnisation. Elle a fait valoir que la Cour a par exemple jugé qu'il n'y avait pas de droit à une indemnisation pour la période pendant laquelle le travailleur avait, avant sa mise à la retraite, été dispensé de service tout en continuant à percevoir son salaire. Elle a indiqué que, dans les affaires *Kreuziger* (arrêt du 6 novembre 2018, C-619/16, EU:C:2018:872) et *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (arrêt du 6 novembre 2018, C-684/16, EU:C:2018:874), la Cour a expressément signalé qu'il ne résulte pas de sa jurisprudence que, « quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par un travailleur », le droit à une indemnité devrait toujours « continuer de bénéficier audit travailleur ». Selon la juridiction d'appel, l'article 7 de la directive 2003/88 « ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit la perte du droit, 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 ». Elle a ajouté que cette conclusion est conforme aux décisions dans lesquelles la Cour a – en renvoyant au caractère imprévisible de la survenance d'une incapacité de travail pour raison de maladie – constaté l'existence d'un droit à indemnisation lorsque ce congé n'a pas pu être épuisé pour des raisons de maladie, tout en constatant cependant l'absence de ce droit lorsque ledit congé n'a pas pu être épuisé en raison d'une dispense de service.

La juridiction d'appel a rappelé que, dans les affaires *Kreuziger* (arrêt du 6 novembre 2018, C-619/16, EU:C:2018:872) et *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (arrêt du 6 novembre 2018, C-684/16, EU:C:2018:874), la Cour a développé un système assez élaboré en la matière. Elle a indiqué que ce système est fondé tout d'abord sur la qualification du droit du travailleur au congé annuel payé [Or. 6] de principe important du droit social de l'Union. Elle a précisé que le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise 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. À cela, elle a ajouté que les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec cet objectif. Elle a considéré que, pour le travailleur, le droit à indemnisation à la fin d'une relation de travail pourrait constituer une telle incitation.

La juridiction d'appel a fait valoir que l'employeur est tenu de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés. Elle a précisé que, conformément

aux critères développés par la Cour, l'employeur doit, au besoin formellement, inciter le travailleur à prendre ses congés annuels payés, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile, de ce que, s'il ne les prend pas, ils seront perdus. À cela, elle a ajouté que c'est à l'employeur qu'il incombe d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise. Elle a précisé que, si l'employeur a rempli son obligation de diligence, mais que le travailleur n'a néanmoins délibérément pas épuisé ses congés, l'article 7 de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à l'absence d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris.

Selon la juridiction d'appel, l'employeur a toujours la possibilité de remplir son obligation de diligence lorsqu'il est en mesure de prévoir la date de la fin de la relation de travail ou de la période de référence, comme par exemple dans le cas de la mise à la retraite (arrêts du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, et du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576), en cas d'expiration d'un délai (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874), mais également en cas [Or. 7] de résiliation de la relation de travail – que ce soit à l'initiative du travailleur ou de l'employeur – respectant un délai de préavis (d'une certaine durée). D'après elle, le fait, pour l'employeur, de ne pas être en mesure de prévoir la date de la fin de la relation de travail, en revanche, réduit les possibilités de celui-ci d'inciter le travailleur à exercer effectivement son droit au congé. Elle a conclu que, comme une partie du congé doit, conformément à l'article 4, paragraphe 3, de l'UrlG, comporter au moins six jours ouvrables, l'employeur n'a pas de possibilité d'incitation effective, si et tant que le solde des droits à congé correspond à un nombre de jours inférieur.

La juridiction d'appel a souligné que, dans le cas précis d'une démission injustifiée du travailleur, l'employeur n'est pas en mesure de prévoir la fin de la relation de travail. Elle a considéré qu'on ne peut donc normalement pas lui reprocher une violation de son obligation de diligence. Elle a en revanche estimé que le travailleur a adopté un comportement illégal dont il ne peut, ne serait-ce qu'en vertu des principes généraux du droit – *ex injuria jus non oritur* –, déduire aucun droit. D'ailleurs, selon elle, l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG a pour objectif de dissuader le travailleur de tout comportement illégal. En tout cas, d'après la juridiction d'appel, on ne saurait – en l'absence d'éléments complémentaires, dont l'existence aurait été affirmée par le requérant ou qui pourraient être présumés pour une autre raison – reprocher à l'employeur de ne pas avoir (à titre préventif) informé le travailleur sur les conséquences de son comportement illégal. Elle a considéré que, s'il y avait un droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris également dans l'hypothèse d'une démission prématurée injustifiée, le travailleur pourrait même être incité à s'abstenir délibérément de prendre ses congés et à démissionner ensuite de manière injustifiée, afin de ne pas donner la possibilité à l'employeur de l'inciter à prendre ses congés et d'augmenter ainsi ses droits lors [Or. 8] de la cessation de la relation de travail. Cela serait contraire aux objectifs du congé. La juridiction d'appel a admis que la cessation de la relation de travail en raison du décès du travailleur n'est pas non plus prévisible pour l'employeur. Cependant, selon elle, il

s'agit, dans ce cas, contrairement à celui de la démission injustifiée, d'un événement imprévisible, sur lequel ni le travailleur ni l'employeur n'ont d'emprise.

### C. Procédure devant l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême)

L'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) doit se prononcer sur le pourvoi en Revision formé par le requérant contre la décision de la juridiction d'appel confirmant le jugement rendu en première instance. Par son pourvoi, le requérant cherche à obtenir qu'il soit fait droit à sa demande. À titre de motif pour le pourvoi, il invoque une appréciation erronée en droit.

Dans son mémoire en défense, la défenderesse demande que le pourvoi en Revision du requérant soit déclaré irrecevable et, à titre subsidiaire, de rejeter le pourvoi.

Il résulte du registre du commerce et des sociétés que, après le prononcé de l'arrêt de la juridiction d'appel, la défenderesse a été radiée du registre du commerce et des sociétés à la suite de l'achèvement de sa liquidation. Depuis sa décision 8 ObA 2344/96f, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) estime, dans une jurisprudence constante, qu'une société de capitaux qui n'existe plus n'a en principe plus la capacité d'ester en justice, mais qu'il ne serait pas conforme au droit fondamental à une procédure équitable conformément à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme si la défenderesse pouvait, par le biais de modifications juridiques dans sa sphère, sur lesquelles le requérant n'a aucune influence et dont le contenu lui échappe, empêcher une décision sur le droit, relevant de la législation civile, que le requérant a fait valoir en justice. Si la société de capitaux défenderesse [Or. 9] est radiée au cours d'une procédure dirigée contre elle, encore pendante, la procédure doit par conséquent être poursuivie à la demande du requérant.

Par ordonnance du 26 février 2020 [omissis], l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a donc enjoint le requérant de faire savoir, dans un délai de 14 jours, s'il renonce à poursuivre la procédure, en indiquant que, à défaut, il allait présumer la volonté du requérant de poursuivre la procédure. Par acte déposé le 10 mars 2020, le requérant a expressément communiqué à l'Oberster Gerichtshof sa volonté de poursuivre la procédure.

### D. Dispositions applicables

L'article 31 de la Charte, titre compris, est libellé comme suit :

#### *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.*

L'article 7 de la directive 2003/88, titre compris, est libellé comme suit :

### **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.*

Les dispositions pertinentes de l'Urlaubsgesetz (loi sur les congés) autrichien, Bundesgesetzblatt (Journal officiel de la République d'Autriche, « BGBl ») 1976/390, sont les suivantes :

### **Congé**

Article 2. (1) *Le travailleur a droit, pour chaque année d'emploi, à un congé payé ininterrompu. La durée du congé s'élève à 30 jours ouvrables si l'ancienneté du travailleur est inférieure à 25 ans [...]. [Or. 10]*

(2) *Le droit au congé prend naissance au cours des six premiers mois de la première année d'emploi par rapport à la période d'emploi effectuée au cours de l'année d'emploi, après six mois, ce droit est acquis à plein taux. [...]*

[...]

### **Prise du congé**

Article 4. (1) *L'employeur et le travailleur fixent d'un commun accord la date du début du congé en tenant compte des nécessités de l'entreprise et des possibilités de repos du travailleur. Cet accord doit être conclu de manière à ce que le congé puisse être épuisé de préférence avant la fin de l'année de référence au cours de laquelle le droit au congé a pris naissance.*

[...]

(3) *Le congé peut être pris en deux parties, mais une d'entre elles doit au moins comporter six jours ouvrables.*

[...]

### **Interdiction de conversion en indemnité**

*Article 7. Les accords entre employeurs et travailleurs prévoyant une somme d'argent ou une autre prestation patrimoniale de l'employeur pour le congé qui n'a pas été pris sont dénués d'effet juridique.*

[...]

### ***Droits en cas de cessation de la relation de travail***

*Article 10. (1) À la date de la cessation de la relation de travail, le travailleur a droit, pour l'année de référence au cours de laquelle la relation de travail prend fin, à une indemnité compensatrice à titre d'indemnisation pour le congé correspondant à la durée de l'emploi pendant l'année de référence par rapport à l'année de référence toute entière. Le congé déjà pris est imputé sur le congé annuel dû au prorata temporis [...]*

*(2) Aucune indemnité compensatrice n'est due lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail.*

*(3) S'agissant du congé non épuisé relatif à des années de référence antérieures, le travailleur a droit, au lieu de l'indemnité de congé payé encore due, à une indemnité compensatrice correspondant à la totalité de l'indemnité de congé payé encore due, dans la mesure où le droit au congé n'est pas prescrit.*

[...]

### ***Intangibilité***

*Article 12. Les droits dont bénéficient les travailleurs en vertu des articles 2 à 10 ne peuvent être ni annulés ni limités par un contrat de travail, par un règlement de travail ou, sauf dispositions contraires dans la présente loi fédérale, par [Or. 11] une convention collective ou par un accord d'entreprise.*

### **E. Explications relatives à l'Urlaubsgesetz (loi sur les congés) :**

1. Le congé légal est calculé en jours ouvrables. Ceux-ci correspondent aux jours de la semaine du lundi au samedi inclus, à l'exception des jours fériés compris dans cette période. Les dimanches et les jours fériés compris dans la période de congé ne sont par conséquent pas comptabilisés en tant que jours ouvrables. Les jours ouvrables pendant lesquels le personnel d'une entreprise ne travaille pas (par exemple un samedi dans le cas d'une semaine de travail de cinq jours) sont en revanche imputés sur le congé. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable normalement non travaillé, ce jour férié ne doit pas être imputé sur le congé ; il convient, au contraire, d'octroyer un jour de congé supplémentaire pour ce jour férié [omissis]. Le droit à un congé de 30 jours ouvrables, accordé à l'article 2, paragraphe 1, de l'UrlG correspond donc à cinq semaines de congé et dépasse par conséquent d'une semaine la période minimale de congé annuel prescrite par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

2. En cas de cessation de la relation de travail, les congés annuels non pris doivent, conformément à l'article 10, paragraphe 1, de l'UrlG, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice pour la durée de la période d'emploi pendant l'année de référence par rapport à l'année de référence toute entière. L'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG prévoit une dérogation à cette règle dans le cas où le travailleur démissionne prématurément sans motif sérieux, mettant ainsi fin à la relation de travail.

3. La « démission » est la cessation prématurée de la relation de travail par le biais d'une déclaration unilatérale du travailleur nécessitant réception (mais ne nécessitant pas d'acceptation du fait de son caractère unilatéral) [omissis]. Si le travailleur avait un motif sérieux [Or. 12] pour démissionner, il s'agit d'une démission justifiée (fondée), au cas contraire, il s'agit d'une démission injustifiée (non fondée). On considère par exemple comme un motif sérieux, justifiant la démission, le fait qu'un travailleur ne peut pas continuer à travailler sans préjudice pour sa santé ou le fait que l'employeur a commis des voies de fait, des actes contre les bonnes mœurs ou des atteintes graves à l'honneur à l'égard du travailleur ou des membres de la famille de celui-ci [omissis]. En général, il y a un motif sérieux lorsque, au moment de la démission, on ne peut pas raisonnablement attendre du travailleur qu'il poursuive la relation de travail, même pas pour la durée du délai de préavis [omissis]. La démission met fin à la relation de travail, même si elle est injustifiée [omissis]. Un travailleur qui démissionne de manière injustifiée se rend coupable d'une rupture de contrat à l'égard de l'employeur [omissis].

4. Seule la démission injustifiée aboutit, conformément à l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, à la perte de l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris, prévue à l'article 10, paragraphe 1, de l'UrlG. Dans tous les autres cas – c'est-à-dire également en cas de licenciement du travailleur pour un motif sérieux – le droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris est maintenu [omissis].

5. Les dispositions de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG s'appliquent uniquement au congé non épuisé de [Or. 13] l'année de référence en cours. S'agissant du congé non épuisé relatif à des années de référence antérieures, le travailleur a droit, conformément à l'article 10, paragraphe 3, de l'UrlG, à une indemnité compensatrice correspondant à la totalité de l'indemnité de congé payé encore due, dans la mesure où le droit au congé n'est pas prescrit.

6. Les dispositions de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG ont le caractère d'une sanction [omissis]. Elles ont pour but de dissuader le travailleur de procéder à une résiliation prématurée du contrat injustifiée, en le privant du droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris s'il agit néanmoins en ce sens [omissis]. À titre simplement secondaire, ces dispositions ont également pour conséquence que l'employeur, qui perd un travailleur du fait de la démission injustifiée de celui-ci, n'est pas tenu d'indemniser ce travailleur pour le congé (ou la partie du congé) non épuisé de l'année en cours. Ainsi, l'employeur est un peu

soulagé au niveau de ses charges financières, alors qu'il se trouve dans une situation généralement défavorable qu'il ne pouvait pas anticiper compte tenu du caractère imprévisible de celle-ci [omissis].

#### **F. Situation juridique du point de vue du droit de l'Union**

1. Le droit de tout travailleur à une période annuelle de congés payés fait, conformément à l'article 31 de la Charte, partie des droits fondamentaux de l'Union européenne, il se concrétise à l'article 7 de la directive 2003/88 et il a, selon la jurisprudence de la Cour, un effet direct sur une relation de travail entre deux particuliers. La directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui au paiement d'une indemnité de congé payé comme deux aspects d'un même droit. Cela inclut également un droit à une indemnité financière au titre du congé annuel non pris lors de la cessation de la relation de travail [**Or. 14**] ([omissis] arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, points 58, 72 et suivants).

2. Dans son arrêt du 20 juillet 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576), la Cour a expressément signalé *« que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour, ne pose aucune condition à l'ouverture d'un 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 »* (point 27).

Selon la Cour, il s'ensuit, *« conformément à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, qu'un travailleur, qui n'a pas été en mesure de prendre tous ses droits à congé annuel payé avant la fin de sa relation de travail, a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris »*. De plus, la Cour a signalé de manière expresse que n'est pas pertinent, à cet égard, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin (point 28), et elle en a déduit que *« la circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à sa relation de travail, n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail »* (point 29).

3. Selon l'arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), *« il ne saurait être déduit de la jurisprudence de la Cour [...] 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 un travailleur, le droit au congé annuel visé au paragraphe 1 dudit article et, en cas de cessation de la relation de [**Or. 15**] 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 »* (point 37). Dans cet arrêt, la Cour est arrivée à la conclusion *« que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une*

*réglementation nationale telle que celle en cause au principal, dans la mesure où celle-ci implique que, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé avant la date de la cessation de la relation de travail, l'intéressé perd, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, d'exercer son droit au congé avant ladite cessation, les jours de congé annuel payé auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union lors de cette cessation, ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris » (point 56).*

4. D'après l'arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), « 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 [...] incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé » (point 48).

5. Dans sa décision 8 ObA 62/18b, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a, en référence à plusieurs arrêts de la Cour (arrêts du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, [Or. 16] EU:C:2018:872, points 41, 42, et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, et du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2002:18), constaté qu'une réglementation nationale qui prévoit les « modalités » d'exercice du droit au congé annuel payé accordé par la directive 2003/88, comprenant la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, n'est pas exclue et qu'elle est considérée comme licite à condition que le travailleur ait, jusque là, effectivement eu la possibilité d'exercer son droit.

6. 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 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, la juridiction nationale saisie doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que le travailleur bénéficie d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris (8 ObA 62/18b qui fait référence à l'arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871).

#### **G. Motivation des questions préjudicielles :**

1. Jusqu'à présent, la Cour ne s'est pas encore prononcée sur la question de savoir si (et, le cas échéant, dans quelles conditions) un travailleur, qui a, sans motif sérieux, résilié prématurément le contrat de travail de manière unilatérale et donc commis une rupture de contrat (« démission injustifiée »), doit, en vertu du droit de l'Union, avoir droit à une indemnité compensatrice pour le congé non

pris. En vertu de la législation autrichienne applicable (article 10, paragraphe 2, de l'UrlG), le travailleur n'a, dans un tel cas, pas droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris pour le congé non épuisé de l'année de référence en cours. [Or. 17]

2. La doctrine autrichienne prend notamment position comme suit concernant la conformité de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG au droit de l'Union :

a) *Mair* [omissis] estime que l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG est contraire aux déclarations faites par la Cour dans l'affaire *Maschek*, (arrêt du 20 juillet 2016, C-341/15, EU:C:2016:576). À cet effet, l'auteur fait valoir que la Cour a clairement indiqué que l'indemnité compensatrice prévue à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 pour le congé non épuisé dépend uniquement de la cessation de la relation de travail et de l'absence de prise effective de la totalité du congé auquel le travailleur a droit. Selon lui, la manière dont la relation de travail prend fin n'a aucune pertinence pour le fondement du droit en question. Il considère que le fait que l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG soumet le droit à l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris à la condition qu'il n'ait pas été mis fin d'une certaine manière à la relation de travail, à savoir par la démission prématurée injustifiée du travailleur, est contraire à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88.

b) *Mayr/Erler* [omissis] renvoient à la jurisprudence de la Cour, selon laquelle la manière dont la relation de travail prend fin n'a aucune incidence. Selon ces auteurs, il en résulte forcément que la perte de l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris en cas de démission injustifiée est contraire à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88. Ils aboutissent à la conclusion que l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris est également due en cas de démission injustifiée, étant donné que l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG doit rester inappliqué, et cela d'autant plus que, selon la jurisprudence [Or. 18] de la Cour, il convient d'accorder la primauté à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte qui a servi de modèle à l'article 7 de la directive 2003/88.

c) Ce point de vue avait déjà été défendu par *Erler* dans une dissertation antérieure [omissis], où cet auteur a cependant précisé que la contrariété au droit de l'Union devait se limiter au droit à la période minimale de congé de quatre semaines prévu par la législation de l'Union, ainsi que dans son exposé intitulé « Der EuGH bewirkt massive Änderungen im österreichischen Urlaubsgesetz » (« La Cour de justice de l'Union européenne provoque des changements massifs dans la loi autrichienne sur les congés ») [omissis].

d) *Reissner* [omissis] estime que l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG est discutable du point de vue du droit de l'Union, étant donné que, selon la Cour, il résulte de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 que le travailleur a droit à une indemnisation pour le congé non pris, indépendamment de la manière dont la relation de travail a pris fin.

e) De la même manière, *Auer-Mayer* considère que (Unionsrechtliche Auswirkungen auf das Urlaubsrecht [Effets du droit de l'Union sur la législation régissant les congés], ZAS 2018, 12 [19]) l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG « pose problème du point de vue du droit de l'Union », au motif que la Cour a, concernant l'indemnisation financière du congé en cas de cessation de la relation de travail, expressément constaté que le motif de la cessation de la relation de travail importe peu.

f) En revanche, selon *Ludvik* [omissis], l'article 7 de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui prévoit la perte du droit à indemnisation, dans la mesure où le travailleur avait la possibilité de faire usage du droit conféré par la directive. Cet auteur fait en effet valoir que, [Or. 19] selon la Cour, il ne résulte pas de l'article 7 de la directive 2003/88 que cette disposition devrait être interprétée en ce sens « que, quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par un 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 » (en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 37). Compte tenu des possibilités de dérogation des États membres, il est donc possible, selon cet auteur, de modifier, dans certaines limites, le droit à (l'indemnité compensatrice du) congé au détriment du travailleur (précité, 328). Il constate que, dans le cadre de la démission prématurée et injustifiée du travailleur, il n'est, du fait de la cessation immédiate du contrat qui en résulte, plus possible d'épuiser le solde du congé. C'est pourquoi il estime que la perte de l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris est licite. Selon lui, les dispositions de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG ne sont pas contraires aux conditions formulées par la Cour (précité, 330). L'auteur considère que la perte du droit à l'indemnité financière pour congé annuel payé non pris, prévue à l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, a le caractère d'une sanction. Il précise que cette sanction ne s'applique que dans l'hypothèse où le travailleur a, sans motif sérieux, prématurément mis fin à la relation de travail. Aussi, selon lui, sans cette perte du droit à indemnité, on peut imaginer la survenance de cas de figure dans lesquels le travailleur ne s'exposerait à aucun risque de sanction. À cet égard, il rappelle que la Cour a jugé que 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, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, [Or. 20] serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé (précité, 332, avec renvoi à l'arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 48).

3. La chambre de céans a considéré ce qui suit :

D'un côté, la Cour souligne que 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 payés auxquels il avait droit à la date où cette relation de travail a pris fin (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 27). D'un autre côté, la Cour a jugé qu'il ne saurait être déduit de sa jurisprudence 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 un 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 (arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 37). Dans ce contexte, la Cour a également considéré qu'il convenait de déterminer si le travailleur avait été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, d'exercer son droit au congé (arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 56). Par ailleurs, la Cour estime elle aussi que 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 **[Or. 21]** la relation de travail, serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 48).

La démission injustifiée du travailleur intervient, de par sa nature, de manière soudaine et inattendue pour l'employeur. Contrairement à ce qui se passe dans tous les autres cas où une relation de travail prend fin, le travailleur supprime, en cas de démission injustifiée, lui-même la possibilité d'épuiser effectivement le congé. De plus, c'est uniquement dans le cas de la démission injustifiée du travailleur que la relation de travail prend fin du fait d'une rupture de contrat commise par le travailleur. Avant la démission, le travailleur a uniquement droit à un congé (payé) à prendre effectivement. L'ouverture du droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris, du fait de la cessation de la relation de travail par une démission injustifiée, irait à l'encontre du principe général du droit, selon lequel personne ne peut bénéficier de l'ouverture d'un droit grâce à des agissements illégaux (*ex injuria jus non oritur*). Enfin, admettre que le travailleur puisse, par le biais d'une démission injustifiée, racheter, en définitive, le droit au congé irait à l'encontre de l'idée que le congé payé a pour fonction principale de préserver la santé du travailleur. Par sa question principale, la Cour cherche donc à savoir si l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG est globalement compatible avec le droit de l'Union.

Au cas où la Cour répondrait par la négative à la question principale, se pose la question de savoir si et comment l'employeur est, dans l'hypothèse d'une démission injustifiée du travailleur, qu'il ne pouvait pas prévoir, censé mettre – conformément aux exigences de la Cour – le travailleur en mesure **[Or. 22]** de prendre ses congés. Dans ce contexte, il conviendrait également de tenir compte

du fait que, lors de la démission injustifiée, le travailleur n'a précisément respecté aucun délai de préavis pendant lequel le solde du congé – qui souvent subsiste – est ou peut être épuisé.

Oberster Gerichtshof (Cour suprême),

Vienne, le 29 avril 2020

[omissis]

DOCUMENT DE TRAVAIL