

Version anonymisée

Traduction

C-805/19 – 1

Affaire C-805/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

31 octobre 2019

Juridiction de renvoi :

Landesgericht Salzburg (Autriche)

Date de la décision de renvoi :

25 octobre 2019

Partie requérante :

CT

Partie défenderesse :

VINI GmbH

ORDONNANCE

[OMISSIS]

Objet :

1 497,91 euros, outre intérêts et frais (paiement exceptionnel)

I. En vertu de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la Cour de justice de l'Union européenne est saisie de la question préjudicielle suivante :

L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2010/C 83/02) et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/EG sur le temps de travail (ci-après la « directive 2003/88 ») doivent-ils être interprétés de telle manière que la disposition du droit national prévue à l'article 10, paragraphe 9, de la loi sur les congés (Urlaubsgesetz, ci-après l' « UrlG »), en vertu de laquelle une indemnité compensatrice des congés pour l'année de travail

en cours (dernière année) n'est pas due lorsque le travailleur démissionne prématurément, ne s'applique pas ?

II. [OMISSIS] [Sursis à statuer]

Motifs :

1. Exposé

La demanderesse qui réside en République tchèque a exposé qu'elle aurait, le 28 novembre 2018, [Or. 2] débuté la relation de travail en tant qu'aide-serveuse chez la partie défenderesse. Le 23 janvier 2019, elle serait tombée malade et aurait été en incapacité de travail jusqu'au 29 janvier 2019 inclus. Le café-restaurant de la partie défenderesse aurait été fermé le mercredi 30 janvier 2019. Le jeudi 31 janvier 2019, elle se serait présentée à nouveau à son travail. Le gérant de la partie défenderesse, M. Viktor Lugert, lui aurait dit ne plus avoir besoin d'elle et que la relation de travail serait terminée. Selon la demanderesse, il faudrait partir du postulat d'un licenciement prononcé par la partie défenderesse en violation des délais prévus à cet effet. Elle aurait, pour des raisons incompréhensibles, été radiée rétroactivement au 1^{er} février 2019 par la partie défenderesse pour démission prématurée injustifiée. Elle n'aurait toutefois jamais remis une telle démission. Elle n'aurait pris aucun jour sur les congés légaux. Elle aurait donc droit, entre autres, à une indemnité compensatrice de congés annuels pour 5,42 jours ouvrables.

La partie défenderesse a exposé qu'il serait exact que la demanderesse était en congé de maladie pendant la période du 23 janvier 2019 au 29 janvier 2019. Le 30 janvier 2019, le café-restaurant de la défenderesse aurait été fermé et le 31 janvier 2019, la demanderesse aurait été en congé. Toutefois, contrairement à ce que prétend la demanderesse, elle n'aurait pas été licenciée le 31 janvier 2019 par M. Lugert en sa qualité de gérant de la partie défenderesse, mais ce serait elle qui, bien qu'y ayant été invitée, ne se serait, de manière injustifiée, plus présentée à son travail en février 2019. Il faudrait donc partir du postulat d'une démission prématurée injustifiée de la demanderesse. Puisqu'elle ne serait plus venue travailler à partir du 1^{er} février, sa radiation de la caisse de maladie de Land serait intervenue le 7 février 2019, ce faisant la date de la démission aurait été fixée au 1^{er} février 2019 et le motif de radiation qui aurait été indiqué étant, à juste titre, la démission prématurée injustifiée. La demanderesse aurait, seulement quelques jours plus tard, déjà débuté une nouvelle relation de travail.

Il convient de noter que la juridiction n'a pas encore procédé à l'administration des preuves ce qui, au vu de la question posée, n'est toutefois pas nécessaire au regard de la demande présentée si, déjà en vertu du droit européen et contrairement à ce que prévoit l'article 10, paragraphe 2, de la loi autrichienne sur les congés (Urlaubsgesetz, UrlG), la demanderesse peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de congés annuels.

2. Droit national

Article 10, paragraphe (1), UrlG Au titre de l'année de référence des congés au cours laquelle la relation de travail a pris fin, à la date de la cessation de la relation de travail, le travailleur a droit à une indemnisation à titre de compensation des congés correspondant à la durée de travail effectuée au cours de cette année de référence des congés par rapport à la totalité de celle-ci. Les congés annuels qui ont déjà été pris s'imputent sur la partie aliquote des congés. L'indemnité de congés payés au titre des jours de congé annuel pris au-delà de la partie aliquote n'a pas à être remboursée, sauf si la relation de travail a pris fin en raison

1. d'une démission prématurée injustifiée [Or. 3]

2. d'un licenciement pour faute.

Le montant à rembourser doit correspondre au montant de l'indemnité de congés payés qui a été reçue à la date où les congés ont été pris au titre des jours de congés pris en trop.

(2) Lorsque le travailleur démissionne prématurément sans motif sérieux, il n'a pas droit à une indemnisation.

[...]

3. Motivation du renvoi préjudiciel

Les dispositions de la loi autrichienne sur les congés (UrlG) doivent être interprétées en conformité avec la directive.

L'article 10, paragraphe 2, UrlG porte uniquement sur les droits à congés pour l'année de référence des congés au cours de laquelle est intervenue la démission. Les droits à congés relatifs aux années précédentes ne sont pas affectés et doivent être compensés sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés [OMISSIS].

En vertu de cette disposition, aucune indemnité compensatrice de congés n'est due en cas de démission injustifiée. Cette exclusion vise manifestement à dissuader le travailleur de prématurément résilier de manière irréfléchie le contrat et à créer un certain allègement financier pour l'employeur dans un cas de fin de contrat qui est généralement désavantageux pour lui [OMISSIS].

Au vu de la jurisprudence de la CJUE (C-341/15, Maschek, ECLI:EU:C:2016:576 [OMISSIS] ; voir aussi C-282/10, Dominguez, [OMISSIS] ; C-337/10, Neidel, ECLI:EU:C:2012:263 [OMISSIS] ; C-118/13, Bollacke, ECLI:EU:C:2014:1755 [OMISSIS]), la doctrine autrichienne a retenu qu'il résulte de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88/CE que le travailleur a droit à une compensation des congés non pris indépendamment de la

manière dont la relation de travail a pris fin. Dans ce contexte, l'article 10, paragraphe 2, UrlG semble être contestable au regard du droit de l'Union [OMISSIS].

En dernier lieu, la doctrine a retenu qu'il n'existe pas jusqu'ici dans la jurisprudence de la CJUE d'équivalent de l'exception en raison d'une démission prématurée telle que celle que prévoit l'article 10, paragraphe 2, UrlG [OMISSIS].

Il n'existe pas de décision d'une juridiction nationale sur cette question. [Or. 4]

4. Sur la compétence d'interprétation de la CJUE

En l'espèce, il existe certes déjà une jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne relative aux droits à congés des travailleurs. Toutefois, il n'existe pas de décision de la Cour ayant expressément jugé que, même en cas de résiliation immédiate (sans respecter les délais) qui lui est imputable de la relation de travail, une travailleuse ne perd pas ses droits à une indemnité compensatrice de congés payés au prorata au titre de l'année de travail en cours. A cet égard, il n'y a pas eu encore d'appréciation des motifs de la disposition nationale prévue à l'article 10, paragraphe 2, UrlG tels qu'ils ont été exposés ci-dessus par une mise en balance des intérêts des employeurs et des travailleurs prenant en considération le droit fondamental consacré à l'article 31 de la charte des droits fondamentaux.

Eu égard à la jurisprudence existante de la Cour de justice de l'Union européenne, l'application du droit communautaire ne s'impose pas avec une telle évidence qu'elle ne laisse place à aucun doute raisonnable (« acte clair »).

II. [OMISSIS]

Landesgericht Salzburg statuant en matière de droit du travail et de droit social [OMISSIS]

Salzburg, 25.10.2019

[OMISSIS]