



L'avocat général Bot propose à la Cour de justice de juger que le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale qui empêche les héritiers d'un travailleur défunt de réclamer une indemnité financière pour congés non pris

Les héritiers peuvent invoquer le droit de l'Union tant vis-à-vis d'un employeur public que d'un employeur privé

M^{mes} Maria Elisabeth Bauer et Martina Broßonn ont demandé aux anciens employeurs de leurs maris décédés, à savoir respectivement la Stadt Wuppertal (ville de Wuppertal, Allemagne) et M. Volker Willmeroth (en sa qualité de propriétaire de l'entreprise TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth), de leur verser une indemnité financière pour congés annuels payés non pris par leurs conjoints avant leur décès. Une telle indemnité leur ayant été refusée, elles se sont adressées aux juridictions du travail allemandes.

Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) demande dans ce contexte à la Cour de justice d'interpréter la directive sur le temps de travail¹ ainsi que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (plus précisément son article 31, paragraphe 2), qui consacrent le droit de tout travailleur à un congé annuel payé. Selon la directive, ce congé doit être d'au moins quatre semaines.

Le Bundesarbeitsgericht rappelle que la Cour a déjà jugé, dans son arrêt Bollacke², que la directive s'oppose à une législation ou pratique nationale qui prévoit que le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur.

Il se demande toutefois s'il en va également de la sorte lorsque le droit national exclut qu'une telle compensation financière puisse faire partie de la masse successorale. Selon le droit allemand, tel qu'interprété par le Bundesarbeitsgericht, le droit à congé du défunt s'éteint lors du décès et ne peut, dès lors, être converti en un droit à une indemnité compensatrice ni faire partie de la masse successorale. Selon le Bundesarbeitsgericht, les dispositions allemandes en cause ne permettent pas une autre interprétation. Dans le cas où le droit de l'Union s'opposerait à une telle réglementation nationale, le Bundesarbeitsgericht souhaite encore savoir si l'héritier peut invoquer directement le droit de l'Union, notamment dans un litige l'opposant à un employeur privé tel que M. Willmeroth.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Yves Bot conclut qu'il n'y a aucune raison de remettre en cause la solution adoptée par la Cour dans son arrêt Bollacke. Il relève notamment que la Cour a bien pris en compte dans cet arrêt la dimension successorale de la solution dégagée.

Il propose donc de confirmer que la directive s'oppose à une législation ou à une pratique nationale, telle que celle en cause, qui prévoit que, lorsque la relation de travail prend fin en raison du décès du travailleur, le droit au congé annuel payé s'éteint sans donner droit à

¹ 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 2003, L 299, p. 9).

² Arrêt de la Cour du 12 juin 2014, Bollacke (C-118/13, voir CP n° 83/14).

une indemnité financière pour congés annuels payés non pris et qui rend par conséquent impossible le versement d'une telle indemnité aux héritiers du défunt.

En ce qui concerne les conséquences que le Bundesarbeitsgericht doit tirer de ce constat d'incompatibilité du droit allemand avec la directive, l'avocat général rappelle que, selon la jurisprudence de la Cour, l'obligation du juge national d'interpréter le droit national de manière conforme au droit de l'Union n'impose pas une interprétation contraire aux dispositions du droit national. Toutefois, le seul fait qu'une juridiction nationale a, de manière constante, interprété une disposition de son droit dans un sens qui n'est pas compatible avec le droit de l'Union ne fait pas obstacle à une interprétation conforme.

Pour le cas où le Bundesarbeitsgericht continuerait de considérer qu'il lui est impossible de procéder à une interprétation conforme, l'avocat général distingue les deux cas d'espèce.

M^{me} Bauer, du fait que son mari a été employé par une entité de droit public, à savoir la Stadt Wuppertal, peut sans difficulté se prévaloir à l'encontre de cette entité de son droit à indemnité financière pour congés annuels payés non pris, lequel lui est directement conféré par la directive. Le Bundesarbeitsgericht doit alors laisser inappliquée toute disposition nationale contraire.

Le cas de M^{me} Broßonn est en revanche plus compliqué, son mari ayant été employé par une personne de droit privé. En effet, selon une jurisprudence constante de la Cour, une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations à l'égard d'un particulier et ne peut donc pas être invoquée en tant que telle à l'encontre d'une personne privée devant une juridiction nationale.

Toutefois, **selon l'avocat général, le droit au congé annuel payé, tel que consacré désormais à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, n'est pas seulement un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais doit également être qualifié de droit social fondamental à part entière.**

L'avocat général estime que cet article de la Charte dispose des qualités requises pour être invoqué directement dans le cadre d'un litige entre particuliers afin d'écarter l'application de dispositions nationales qui ont pour effet de priver un travailleur de son droit à une période annuelle de congés payés. En effet, cet article a un caractère impératif et est autosuffisant en ce sens qu'il ne requiert l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire directement des effets à l'égard des particuliers.

Selon l'avocat général, il découle par ailleurs des explications relatives à la Charte (explications qui renvoient à la directive) que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte garantit à tout travailleur une période annuelle de congés payés d'une durée minimale de quatre semaines.

C'est également en raison de cette imbrication des normes que le droit à indemnité financière dont doit disposer tout travailleur qui n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail, tel qu'il découle de la directive et tel qu'il a été reconnu et précisé par la Cour, doit être considéré comme étant un droit protégé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

RAPPEL : Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

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.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

Contact presse : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205.