Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 71/18
Luxembourg, le 29 mai 2018

Conclusions de l'avocat général dans les affaires C-619/16 Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin et C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu

Presse et Information

L'avocat général Bot propose à la Cour de justice de juger que le seul fait qu'un travailleur n'a pas demandé à prendre ses congés ne peut pas automatiquement entraîner la perte du droit à indemnité financière pour congés non pris à la fin de la relation de travail

Toutefois, dès lors que l'employeur démontre qu'il a accompli les diligences nécessaires afin de permettre aux travailleurs d'exercer leur droit au congé annuel payé et que, malgré les mesures prises, le travailleur a renoncé délibérément à exercer ce droit bien qu'il en ait eu la possibilité durant la relation de travail, ce travailleur ne peut pas réclamer l'indemnité

Après la fin de son stage de préparation aux professions juridiques (Rechtsreferendariat) auprès du Land de Berlin, M. Sebastian W. Kreuziger a demandé à ce que lui soit accordée une indemnité financière pour congés annuels payés non pris. En effet, il avait décidé de ne pas prendre de congés annuels payés pendant les cinq derniers mois de son stage. Cette demande a été rejetée au motif notamment que la réglementation allemande applicable [1] ne prévoit pas un tel droit à indemnité. Selon cette réglementation (telle qu'interprétée par certaines juridictions nationales), le droit au congé annuel payé s'éteint à la fin de la période de référence lorsque le travailleur n'a pas demandé à l'exercer au cours de cette période. Cette extinction du droit au congé annuel payé entraîne la perte du droit à indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail. L'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal administratif supérieur de Berlin-Brandebourg, Allemagne), saisi par M. Kreuziger, demande à la Cour de justice si le droit de l'Union s'oppose à une telle législation ou pratique nationale.

M. Tetsuji Shimizu a été employé par la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (une organisation sans but lucratif de droit privé) pendant plus de dix ans en vertu de plusieurs contrats à durée déterminée. Le 23 octobre 2013, il a appris que son contrat de travail ne serait pas renouvelé. En même temps, la Max-Planck-Gesellschaft l'a invité à prendre ses congés avant la cessation de la relation de travail à la fin du mois de décembre 2013. N'ayant pris que deux jours de congés, M. Shimizu a demandé à la Max-Planck-Gesellschaft le paiement d'une indemnité pour les 51 jours de congés annuels non pris dus au titre des deux dernières années. La Max-Planck-Gesellschaft ayant refusé d'accéder à cette demande, M. Shimizu s'est adressé aux juridictions du travail allemandes. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) expose que, selon la réglementation allemande applicable à M. Shimizu [2], le travailleur doit demander à prendre ses congés, en indiquant ses souhaits quant à la date de celui-ci, afin de ne pas perdre son droit au congé à la fin de la période de référence sans aucune compensation. Le Bundesarbeitsgericht interroge la Cour pour savoir si le droit de l'Union s'oppose à une telle réglementation et, dans l'affirmative, s'il en va de même dans un litige entre deux particuliers.

Dans ses conclusions de ce jour, l'avocat général Yves Bot rappelle tout d'abord que, selon la directive sur le temps de travail [3], tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins

[1] Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamten und Richter (règlement relatif au congé de détente des fonctionnaires et des juges) du 26 avril 1988.
[2] Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale relative aux congés) du 8 janvier 1963 (BGBl. 1963, p. 2), dans sa version du 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529).
[3] 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).

quatre semaines. Ce droit vise à permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Le versement d'une indemnité financière ayant pour objet de remplacer cette période minimale de congé annuel payé est possible uniquement lorsque la relation de travail vient à cesser.

L'avocat général renvoie également à la jurisprudence de la Cour, selon laquelle le droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière. Une fois acquis, ce droit ne peut pas s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés. Ainsi, un 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 a droit à une indemnité financière.

L'avocat général propose notamment à la Cour de répondre que la directive s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales telles que celles en cause, **en vertu desquelles un travailleur perd son droit à indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail lorsqu'il n'a pas demandé à bénéficier de ces congés alors qu'il était en activité et ne démontre pas avoir été dans l'impossibilité de prendre les congés pour des raisons indépendantes de sa volonté, sans vérification préalable du point de savoir si ce travailleur a été effectivement mis en mesure par son employeur d'exercer son droit au congé annuel payé.**

L'avocat général propose en outre de répondre que, lorsqu'une juridiction nationale est saisie d'une contestation relative au droit à indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail, il lui incombe de vérifier si l'employeur justifie avoir pris les mesures propres à assurer au travailleur concerné la possibilité d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé durant cette relation. Si l'employeur démontre qu'il a accompli les diligences nécessaires et que, malgré les mesures qu'il a prises, le travailleur a renoncé délibérément et de façon éclairée à exercer son droit au congé annuel payé bien qu'il en ait eu la possibilité, ce travailleur ne peut pas réclamer, sur le fondement de la directive, le paiement d'une indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail.

À l'appui de cette solution, l'avocat général rappelle que, selon la Cour, la directive consacre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa santé et de sa sécurité.

Selon l'avocat général, l'employeur exerce une responsabilité particulière afin que les travailleurs qui sont sous sa direction exercent effectivement leur droit au congé annuel payé. Ainsi, l'employeur doit adopter des mesures d'organisation concrètes propres à permettre aux travailleurs d'exercer leur droit au congé annuel payé. Il doit notamment informer les travailleurs en temps utile du fait que, s'ils ne prennent pas effectivement leurs congés, ceux-ci risquent d'être perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée. Il doit également les informer du fait que, s'ils ne prennent pas leurs congés au cours de la relation de travail alors qu'ils en ont effectivement la possibilité, ils ne pourront pas revendiquer le droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail. L'obligation qui pèse sur l'employeur ne va cependant pas jusqu'à contraindre l'employeur à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement les périodes de repos auxquelles ils ont droit.

L'avocat général estime qu'il convient de veiller à ce que la possibilité prévue par la directive de remplacer la période minimale de congé annuel payé par une indemnité financière en cas de cessation de relation de travail ne puisse pas être utilisée par les travailleurs comme un outil permettant de capitaliser des jours de congés annuels payés en vue de se les faire rémunérer à la fin de la relation de travail. L'avocat général souligne à cet égard que la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ne relève pas uniquement de l'intérêt individuel de ce dernier, mais également de celui de son employeur ainsi que de l'intérêt général.

S'agissant de la situation de M. Kreuziger, l'avocat général indique que, s'il résulte des vérifications effectuées par la juridiction de renvoi que le Land de Berlin, en sa qualité d'employeur de M. Kreuziger, a mis ce dernier en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé et que, malgré cela, M. Kreuziger n'a pas souhaité prendre ses congés avant sa réussite à l'épreuve orale du deuxième examen d'État, cette juridiction pourra considérer que c'est à bon droit qu'une telle indemnité lui a été refusée.

Pour ce qui concerne la problématique selon laquelle une directive ne lie que les États membres qui doivent la transposer en droit national et ne peut dès lors, en principe, être appliquée directement dans un litige entre particuliers (tel que celui qui oppose M. Shimizu à la Max-Planck-Gesellschaft), l'avocat général relève que le droit au congé annuel payé est également garanti par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [4].

Selon l'avocat général, la Charte, en tant qu'elle garantit à un travailleur le droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail lorsque ce travailleur n'a pas été en mesure d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé durant cette relation, peut être invoquée directement par le travailleur dans le cadre d'un litige qui l'oppose à son employeur en vue d'écarter l'application d'une réglementation nationale faisant obstacle au versement d'une telle indemnité [5].

En ce qui concerne concrètement le cas de M. Shimizu, l'avocat général observe que, même si l'appréciation finale sur ce point revient au Bundesarbeitsgericht, il doute que la Max-Planck-Gesellschaft a accompli les diligences nécessaires pour mettre M. Shimizu en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit. En effet, la seule mesure qui apparaît dans le dossier consiste dans l'invitation qui a été faite par la Max-Planck-Gesellschaft à M. Shimizu le 23 octobre 2013 de prendre ses congés, alors qu'il apprenait dans le même temps que son contrat de travail ne serait pas renouvelé. Compte tenu du temps limité qui sépare la date à laquelle cette mesure a été prise de la date de fin du contrat à durée déterminée de M. Shimizu, à savoir le 31 décembre 2013, la mesure présente un caractère tardif, ce qui l'empêche, selon l'avocat général, d'être considérée comme étant une mesure propre à permettre à ce travailleur d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé.

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.

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

Le texte intégral des conclusions (C-619/16 et C-684/16) est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

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

[4] Article 31, paragraphe 2, de la Charte.

[5] Pour plus de détails en ce qui concerne l'effet direct de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, voir le CP n° 70/18 de ce jour sur les conclusions de M. Bot dans les affaires jointes C-569/16, Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer, et C-570/16, Volker Willmeroth als Inhaber der TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e. K./Martina Broßonn.