



Pendant son congé annuel minimal garanti par le droit de l'Union, un travailleur a droit à sa rémunération normale malgré des périodes antérieures de chômage partiel

Toutefois, la durée de ce congé annuel minimal dépend du travail effectif fourni lors de la période de référence de sorte que des périodes de chômage partiel peuvent avoir pour effet que ce congé minimal est inférieur à quatre semaines

M. Torsten Hein est employé par la société allemande Holzkamm en qualité de coffreur. Au cours de l'année 2015, M. Hein s'est trouvé en chômage partiel et n'a pas fourni de travail effectif pendant 26 semaines, soit la moitié de l'année. Lors des périodes de chômage partiel, comme dans le cas de M. Hein, la relation de travail entre l'employeur et le travailleur se poursuit, mais le travailleur ne fournit pas de travail effectif pour les besoins de son employeur.

Toutefois, selon la convention collective du bâtiment, les travailleurs ont droit à un congé annuel de repos de 30 jours, indépendamment des périodes de chômage partiel au cours desquelles ils n'ont pas fourni de travail effectif. Ainsi, pendant les années 2015 et 2016, M. Hein a pris les 30 jours de congé acquis au cours de l'année 2015.

Cependant, selon cette convention collective, les périodes de chômage partiel sont prises en compte aux fins du calcul de la rémunération versée au titre du congé annuel, dite « indemnité de congés payés ». Holzkamm a donc calculé le montant à payer à M. Hein sur la base d'un salaire horaire brut inférieur au salaire horaire normal, ce qui a eu pour effet une réduction importante du montant de sa rémunération.

Estimant que les périodes de chômage partiel au cours de la période de référence ne sauraient avoir pour effet de réduire le montant de l'indemnité de congés payés auquel il peut prétendre, M. Hein s'est adressé à l'Arbeitsgericht Verden (tribunal du travail de Verden, Allemagne).

L'Arbeitsgericht Verden interroge la Cour de justice pour savoir si une réglementation nationale permettant de prévoir, par convention collective, la prise en compte de pertes de salaire susceptibles de se produire au cours de la période de référence en raison d'un chômage partiel, entraînant une réduction de l'indemnité de congés payés, est conforme au droit de l'Union ¹.

Par son arrêt de ce jour, la Cour rappelle que, selon le droit de l'Union, tout travailleur bénéficie d'un droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit unique est constitué de deux volets, le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre.

S'agissant, premièrement, de la durée du congé annuel minimal de quatre semaines, la Cour rappelle qu'elle est fondée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence ². Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail.

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), ainsi que l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

² Voir arrêt de la Cour du 4 octobre 2018, Dicu ([C-12/17](#) ; voir CP [n° 149/18](#)).

Ainsi, étant donné que, au cours de l'année 2015, M. Hein n'a pas fourni de travail effectif pendant 26 semaines, il apparaît qu'il n'a droit, en vertu du droit de l'Union, qu'à deux semaines de congé (la durée exacte de cette période de congé devant être toutefois déterminée par l'Arbeitsgericht Verden).

Toutefois, le droit de l'Union ne régit que la durée du congé annuel minimal et ne s'oppose pas à ce qu'une réglementation nationale ou une convention collective octroie aux salariés un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure, et ce indépendamment du fait que le temps de travail des salariés ait été réduit pour cause de chômage partiel.

S'agissant, deuxièmement, de la rémunération qui doit être versée au travailleur au titre de la période de congé annuel minimal garantie par le droit de l'Union, la Cour rappelle que, pour cette période, la rémunération doit être maintenue. En d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos³.

En effet, l'objectif de l'exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail.

Si le travailleur ne recevait pas la rémunération ordinaire, il pourrait être incité à ne pas prendre son congé annuel payé, du moins pendant les périodes de travail effectif, dans la mesure où cela conduirait, pendant ces périodes, à une diminution de sa rémunération.

La Cour constate dès lors que le fait qu'un travailleur dans une situation comme celle de M. Hein perçoive, pour ses jours de congé annuel garantis par le droit de l'Union, une rémunération qui ne correspond pas à la rémunération ordinaire qu'il perçoit lors des périodes de travail effectif est en contradiction avec droit de l'Union.

La Cour souligne, toutefois, que le droit de l'Union n'exige pas que la rémunération ordinaire soit octroyée pour la totalité de la durée du congé annuel dont le salarié bénéficie en vertu du droit national. L'employeur n'est requis d'octroyer cette rémunération que pour la durée du congé annuel minimal prévu par le droit de l'Union, ce congé n'étant acquis par le salarié que pour les périodes de travail effectif.

Dans un litige tel qu'en l'espèce, qui oppose des personnes privées, la juridiction nationale est tenue d'interpréter sa réglementation nationale de manière conforme au droit de l'Union⁴. Une telle interprétation devrait aboutir à ce que l'indemnité de congés payés versée aux travailleurs, au titre du congé minimal prévu par le droit de l'Union, ne soit pas inférieure à la moyenne de la rémunération ordinaire perçue par ceux-ci pendant les périodes de travail effectif.

En revanche, le droit de l'Union n'oblige pas à interpréter la réglementation nationale comme donnant droit à une prime conventionnelle qui s'additionne à cette moyenne de la rémunération ordinaire ni à ce que la rémunération reçue pour des heures supplémentaires soit prise en compte, à moins que les obligations découlant du contrat de travail n'exigent du travailleur qu'il effectue des heures supplémentaires ayant un caractère largement prévisible et habituel, et dont la rémunération constitue un élément important de sa rémunération totale.

En ce qui concerne les effets dans le temps de l'arrêt de ce jour, la Cour rappelle que l'interprétation qu'elle donne d'une règle de droit de l'Union éclaire et précise la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de son entrée en vigueur.

Il en résulte que les règles du droit de l'Union en matière de congé annuel, telles qu'interprétées dans l'arrêt de ce jour, peuvent et doivent être appliquées par le juge national même à des

³ Voir arrêts de la Cour du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a. (C-131/04 et C-257/04 ; voir CP n° 24/06), ainsi que du 15 septembre 2011, Williams e.a. (C-155/10 ; voir CP n° 90/11).

⁴ En effet, une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations pour un particulier, comme Holzkamm, et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui.

rappports juridiques nés et constitués avant ce jour si les conditions permettant de porter devant lui un litige relatif à l'application desdites règles se trouvent réunies.

La Cour constate qu'il n'y a pas lieu de limiter dans le temps les effets de l'arrêt de ce jour, la condition relative aux répercussions économiques graves n'étant pas remplie.

La Cour précise en outre que le droit de l'Union s'oppose à ce que les juridictions nationales protègent, sur le fondement du droit national, la confiance légitime des employeurs quant au maintien de la jurisprudence des plus hautes juridictions nationales qui confirmait la légalité des dispositions en matière de congés payés de la convention collective du bâtiment.

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 : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205

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