



L'avocat général Tanchev considère qu'imposer à un travailleur de prendre un congé avant de pouvoir savoir s'il a droit à être rémunéré au titre de ce congé est incompatible avec le droit de l'Union

Lorsqu'un employeur n'accorde pas de congés payés à un travailleur, le droit au congé payé est reporté jusqu'à ce que le travailleur ait la possibilité d'exercer son droit et, à la fin de la relation de travail, le travailleur a droit au paiement d'une indemnité financière au titre des congés dus

En 1999, M. King a commencé à travailler comme vendeur pour la société The Sash Window Workshop (« SWWL ») qui vend et installe des portes et des fenêtres. Il était rémunéré par des commissions liées aux ventes conclues par lui. Les congés qu'il prenait ne lui étaient pas payés et son contrat de travail ne prévoyait rien en ce qui concerne la question des congés payés. En 2008, SWWL a proposé à M. King un contrat de travail, mais ce dernier a préféré demeurer travailleur indépendant. M. King a travaillé pour SWWL sans interruption jusqu'à son licenciement intervenu avec effet au jour de son soixante-cinquième anniversaire, en octobre 2012.

En décembre 2012, M. King a engagé une procédure judiciaire contre SWWL devant un tribunal du travail au Royaume-Uni en ce qui concerne son licenciement. A l'issue de cette procédure, le tribunal du travail a considéré que M. King était un « travailleur » au sens de la législation britannique transposant la directive sur le temps de travail¹. M. King demande également le paiement d'indemnités de congés payés, l'une de ces demandes se rapportant aux congés payés acquis par lui au cours de la relation de travail avec SWWL, mais jamais accordés par cette dernière.

La Court of Appeal of England and Wales (Cour d'appel d'Angleterre et du Pays de Galles, Royaume-Uni) a saisi la Cour de justice de plusieurs questions relatives à l'interprétation de la directive. Celle-ci prévoit que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ». La Court of Appeal demande spécifiquement à la Cour si, dans l'hypothèse d'un litige entre un travailleur et son employeur quant au point de savoir si le travailleur a droit à un congé annuel payé, le fait que le travailleur doive d'abord prendre son congé avant de pouvoir savoir s'il a droit à être rémunéré au titre de ce congé est compatible avec le droit de l'Union.

Dans ses conclusions présentées ce jour, l'avocat général Evgeni Tanchev estime que **le fait que le travailleur doive d'abord prendre son congé avant de pouvoir savoir s'il a droit à être rémunéré au titre de ce congé est incompatible avec le droit de l'Union.**

En premier lieu, l'avocat général rappelle les nombreuses **sources de droit européen et international** qui **prévoient que le travailleur a droit à un congé annuel payé**. À la lumière de ces sources, l'avocat général conclut que **l'employeur est tenu de mettre en place les mécanismes appropriés permettant au travailleur d'exercer ce droit**. L'avocat général considère qu'un tel mécanisme peut, par exemple, prendre la forme de clauses contractuelles spécifiques concernant le congé annuel payé ou bien celle d'une procédure administrative pouvant

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 (OJ 2003 L 299, p.18).

être invoquée en justice. Selon lui, c'est à la juridiction nationale qu'il incombe de déterminer si un tel mécanisme a été mis en place.

En deuxième lieu, **l'avocat général est d'avis qu'il serait incompatible avec la directive d'imposer à un travailleur** tel que M. King de saisir une juridiction ou tout autre organe **afin de contraindre un employeur à mettre en place un mécanisme approprié lui permettant d'exercer son droit au congé annuel payé**. Il considère que cette conclusion est corroborée par le fait que l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne confère sans ambiguïté un droit au congé annuel payé à tout travailleur. En outre, selon la jurisprudence de la Cour, l'existence du droit au congé annuel payé ne saurait être subordonnée à quelque condition préalable que ce soit.

L'avocat général estime ensuite qu'**un travailleur** tel que M. King **peut invoquer la directive afin d'obtenir une indemnité financière pour congé payé non pris lorsque son employeur n'a pas mis en place un mécanisme lui permettant d'exercer son droit au congé annuel payé** ou bien lorsque l'employeur n'a mis en place un tel mécanisme que tardivement au cours de la relation de travail. Selon l'avocat général, autoriser l'employeur à priver le travailleur d'un mécanisme permettant à ce dernier d'exercer son droit au congé annuel payé excède la marge d'appréciation dont jouissent les États membres dans la mise en œuvre de ce droit et équivaut à subordonner à une condition préalable illégale l'existence même de ce droit.

Il en découle, selon l'avocat général, que **si un travailleur ne prend pas tout ou partie du congé annuel auquel il a droit au cours de l'année de référence alors qu'il aurait exercé ses droits si son employeur n'avait pas refusé de lui payer les congés, le travailleur est fondé à prétendre qu'il a été empêché d'exercer son droit à congé payé, de sorte que son droit se reporte d'année en année jusqu'à ce qu'il ait la possibilité de l'exercer**.

En troisième lieu, l'avocat général conclut que, **lorsque la relation de travail prend fin, un travailleur a droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris jusqu'à la date à laquelle l'employeur a mis en place un mécanisme approprié lui permettant d'exercer son droit au congé annuel payé**. Si l'employeur n'a jamais mis en place un tel mécanisme, alors le travailleur a droit à une indemnité financière couvrant l'intégralité de la période pendant laquelle il a travaillé jusqu'à la fin de la relation de travail. C'est à la juridiction nationale qu'il incombera de déterminer si le contrat de travail proposé par SWWL à M. King en 2008 constituait un mécanisme approprié permettant au travailleur d'exercer son droit au congé annuel payé.

Enfin, l'avocat général considère qu'il est incompatible avec le droit de l'Union d'imposer à un travailleur de prendre son congé annuel avant qu'il ne soit en mesure de savoir si ce congé lui sera payé. Pour l'avocat général, cela équivaudrait à imposer au travailleur de prendre des mesures concrètes en vue d'obtenir la mise en place d'un mécanisme approprié lui permettant d'exercer son droit au congé annuel payé, ce qui est incompatible avec le droit de l'Union. L'avocat général estime également qu'une telle exigence rendrait l'exercice du droit au congé annuel payé excessivement difficile.

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 est publié sur le site CURIA le jour de la lecture.

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

www.curia.europa.eu