



## COMMUNIQUE DE PRESSE n° 189/23

Luxembourg, le 14 décembre 2023

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-206/22 | Sparkasse Südpfalz

### **Pandémie de Covid-19 : le droit de l'Union n'exige pas qu'un employé mis en quarantaine pendant son congé annuel payé puisse reporter ce dernier**

*La mise en quarantaine n'est pas comparable à une maladie*

Un employé est convenu avec son employeur, la caisse d'épargne de Südpfalz (Allemagne), de prendre un congé annuel payé du 3 au 11 décembre 2020. En raison d'un contact avec une personne testée positive au Covid-19, l'autorité allemande compétente l'a placé en quarantaine pendant la même période.

Il a alors demandé à la caisse d'épargne de pouvoir reporter les jours de congé. La caisse d'épargne ayant refusé, il s'est adressé à la juridiction du travail compétente en faisant valoir que ce refus est contraire au droit de l'Union, à savoir la directive sur le temps de travail<sup>1</sup>. Selon cette juridiction, le droit national oblige l'employeur à reporter les jours de congé octroyés uniquement lorsque le travailleur peut attester d'une incapacité de travail survenant durant la période de congé. Or, les juridictions allemandes auraient jugé que la seule mise en quarantaine n'équivaldrait pas à une incapacité de travail.

Le tribunal du travail a donc demandé à la Cour de justice si le droit de l'Union exige que les jours de congé coïncidant avec la quarantaine puissent être reportés.

La Cour juge que le droit de l'Union **n'exige pas** que les jours de congé annuel payé pendant lesquels le travailleur n'est pas malade, mais placé en quarantaine en raison d'un contact avec une personne contaminée par un virus, doivent être reportés.

Le congé annuel payé vise à permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et de disposer d'une période de détente et de loisirs. À la différence d'une maladie, une période de quarantaine ne fait pas, en soi, obstacle à la réalisation de ces finalités.

Dès lors, l'employeur n'est pas tenu de compenser les désavantages découlant d'un événement imprévisible tel qu'une mise en quarantaine, qui pourrait empêcher son employé de profiter pleinement et comme il le souhaite de son droit au congé annuel payé.

**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 et, le cas échéant, le résumé](#) de l'arrêt sont publiés sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Amanda Nouvel ☎ (+352) 4303 2524.

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

**Restez connectés !**



<sup>1</sup> [Directive 2003/88/CE](#) du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.