



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 81/16

Luxembourg, le 20 juillet 2016

Arrêt dans l'affaire C-341/15
Hans Maschek / Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener
Stadtwerke

Lorsqu'il met lui-même fin à sa relation de travail, un travailleur a droit à une indemnité financière s'il n'a pas pu épuiser tout ou partie de son droit au congé annuel payé

M. Hans Maschek, fonctionnaire de la ville de Vienne, a été mis à la retraite, à sa demande, avec effet au 1^{er} juillet 2012. Entre le 15 novembre 2010 et le 30 juin 2012, il ne s'est pas présenté à son poste de travail. Durant la période comprise entre le 15 novembre et le 31 décembre 2010, M. Maschek a été en congé de maladie. À compter du 1^{er} janvier 2011, il était tenu, conformément à une convention conclue avec son employeur, de ne pas se présenter sur son lieu de travail, tout en continuant à percevoir son salaire.

Après son départ à la retraite, M. Maschek a demandé à son employeur le paiement d'une indemnité financière pour congés annuels payés non pris, en affirmant qu'il était tombé de nouveau malade peu avant son départ à la retraite. Son employeur a rejeté sa demande, au motif que, selon la réglementation sur le régime pécuniaire de la ville de Vienne, un travailleur qui, de son propre chef, met fin à la relation de travail – notamment parce qu'il demande à être mis à la retraite – n'a pas droit à une telle indemnité.

Saisi par M. Maschek d'un recours à l'encontre de ce rejet, le Verwaltungsgericht Wien (tribunal administratif de Vienne) interroge la Cour sur la compatibilité d'une telle réglementation avec le droit de l'Union et, plus précisément, avec la directive 2003/88¹.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour rappelle que cette directive prévoit que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et que ce droit au congé annuel payé constitue un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière. Il est accordé à chaque travailleur, quel que soit son état de santé.

Lorsque la relation de travail prend fin et que la prise effective du congé annuel payé n'est donc plus possible, la directive énonce que le travailleur a droit à une indemnité financière afin d'éviter que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue.

La Cour précise à cet égard que le motif pour lequel la relation de travail a pris fin est sans importance. Dès lors, la circonstance qu'un travailleur mette, de son propre chef, fin à la relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les congés annuels payés qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail.

La Cour en conclut que la directive s'oppose à une législation nationale, telle que la réglementation sur le régime pécuniaire de la ville de Vienne, qui prive du droit à une indemnité financière pour congés annuels payés non pris le travailleur dont la relation de travail a pris fin suite à sa demande de mise à la retraite et qui n'a pas été en mesure d'épuiser ses droits à congé avant la fin de cette relation 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 L 299, p. 9).

La Cour rappelle en outre sa jurisprudence selon laquelle un travailleur a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière lorsqu'il n'a pas pu épuiser ses droits à congé annuel payé en raison d'une maladie². M. Maschek a donc droit à une indemnité financière pour la période comprise entre le 15 novembre et le 31 décembre 2010, période durant laquelle il est établi qu'il était en congé de maladie et qu'il n'a pas pu, pour cette raison, épuiser, au cours de cette période, les droits à congé annuel payé qu'il avait acquis.

La Cour ajoute que le droit au congé annuel a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et disposer d'une période de détente et de loisirs.

Afin d'assurer l'effet utile de ce droit au congé annuel, la Cour pose le principe suivant : un travailleur dont la relation de travail prend fin et qui, en vertu d'un accord conclu avec son employeur, tout en continuant à percevoir son salaire, était tenu de ne pas se présenter sur son lieu de travail durant une période déterminée qui précédait son départ à la retraite, n'a pas droit à une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé non pris durant cette période, sauf s'il n'a pas pu épuiser ces droits en raison d'une maladie.

La Cour juge dès lors qu'il incombera à la juridiction de renvoi de vérifier si tel était le cas de M. Maschek durant la période allant du 1^{er} janvier 2011 au 30 juin 2012. Dans l'affirmative, ce dernier n'aura pas droit à une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pris durant cette période, sauf s'il n'a pas pu épuiser ces droits en raison d'une maladie.

La Cour observe par ailleurs que, si la directive a pour objet de fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail – prescriptions que les États membres sont tenus de respecter –, ces derniers disposent de la faculté d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs. Ainsi, la directive ne s'oppose pas à des dispositions internes qui prévoient un congé annuel payé d'une durée supérieure à la période minimale de quatre semaines garantie par la directive et accordé dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par le droit national.

En conséquence, les États membres sont libres d'octroyer aux travailleurs des congés annuels payés plus importants que le congé annuel payé minimal de quatre semaines prévu par la directive. Dans cette hypothèse, les États membres peuvent prévoir d'accorder à un travailleur qui, en raison d'une maladie, n'a pas pu épuiser, avant la fin de sa relation de travail, l'intégralité de son congé annuel payé supplémentaire un droit à une indemnité financière correspondant à cette période supplémentaire. Il incombe aux États membres de fixer les conditions de cet octroi.

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: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

² Arrêts de la Cour du 3 mai 2012, *Neidel* (C-337/10, CP n° 57/12 : lors de son départ à la retraite, un fonctionnaire a droit à une indemnité financière s'il n'a pas pu exercer, pour cause de maladie, tout ou partie de son droit au congé annuel payé minimum de quatre semaines), et du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.* (C-350/06 et C-520/06, CP n° 4/09 : un travailleur ne perd pas son droit au congé annuel payé qu'il n'a pas pu exercer pour cause de maladie).