



Un travailleur doit pouvoir reporter et cumuler des droits au congé annuel payé non exercés lorsqu'un employeur ne met pas ce travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé

Le droit de l'Union s'oppose à l'obligation pour un travailleur de prendre un congé avant de savoir s'il a le droit d'être rémunéré au titre de ce congé

M. Conley King a travaillé pour The Sash Window Workshop (SWWL) sur la base d'un « contrat de travailleur indépendant rémunéré à la commission uniquement » de 1999 jusqu'à sa retraite en 2012. En vertu de ce contrat, M. King percevait uniquement des commissions. Lorsqu'il prenait des congés annuels, ces derniers n'étaient pas rémunérés.

À la fin de sa relation de travail, M. King a réclamé à son employeur le versement des indemnités financières pour ses congés annuels, pris et non payés ainsi que non pris, correspondant à la totalité de la période pendant laquelle il avait travaillé. SWWL a refusé de faire droit à la demande de M. King qui a donc introduit un recours devant l'Employment Tribunal (tribunal du travail, Royaume-Uni) compétent.

À l'issue de cette procédure, l'Employment Tribunal a considéré que M. King était un « travailleur » au sens de la législation britannique transposant la directive sur le temps de travail¹ et qu'il avait droit aux indemnités de congés payés.

Saisie en appel, la Court of Appeal (England and Wales) [Cour d'appel (Angleterre et pays de Galles), Royaume-Uni] a posé à la Cour de justice plusieurs questions relatives à l'interprétation de cette directive. En particulier, elle a demandé 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 le droit d'être rémunéré au titre de ce congé est compatible avec le droit de l'Union.

Dans son arrêt de ce jour, tout d'abord, la Cour relève que le droit au congé annuel payé pour tout travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière et expressément consacré par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La Cour constate que la finalité de ce droit est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cependant, un travailleur devant faire face à des circonstances de nature à susciter de l'incertitude durant la période de son congé au sujet de sa rémunération n'est pas en mesure de jouir pleinement de ce congé. De plus, de telles circonstances sont susceptibles de dissuader le travailleur de prendre son congé annuel. À cet égard, la Cour note que toute pratique ou omission d'un employeur susceptible d'avoir un tel effet dissuasif est incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé.

Ensuite, la Cour rappelle qu'il est constant que les États membres doivent assurer le respect du droit à un recours effectif, garanti par l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union

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)

européenne. Dans le contexte de cette affaire, ce droit ne serait garanti si, dans une situation dans laquelle l'employeur n'accorde que des congés non rémunérés au travailleur, ce dernier ne pouvait pas se prévaloir devant le juge du droit au congé annuel payé en tant que tel, mais **était contraint de prendre des congés sans solde, puis d'introduire un recours visant à en obtenir le paiement.**

La Cour juge qu'un tel résultat est incompatible avec le droit au recours effectif et la directive sur le temps de travail. Le droit de l'Union s'oppose donc à ce que le travailleur doive prendre son congé annuel avant de savoir s'il a le droit d'être rémunéré au titre de ce congé.

Enfin, la Cour conclut que **le droit de l'Union s'oppose à des dispositions ou des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur est empêché de reporter et, le cas échéant, de cumuler, jusqu'au moment où sa relation de travail prend fin, des droits au congé annuel payé non exercés au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, en raison du refus de l'employeur de rémunérer ces congés.**

À cet égard, la Cour rappelle sa jurisprudence selon laquelle 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. Dans les affaires qui ont donné lieu à cette jurisprudence, les travailleurs avaient été empêchés d'exercer ce droit en raison de leur absence du travail pour cause de maladie.

Dans ce contexte, afin de protéger l'employeur du risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que ces absences pourraient impliquer pour l'organisation du travail, la Cour a jugé que le droit de l'Union ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales qui limitent le cumul des droits au congé annuel payé par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit s'éteint.

En revanche, dans des circonstances telles que celles en cause dans la présente affaire, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire puisque, en particulier, l'appréciation du droit au congé annuel payé d'un travailleur tel que M. King n'est pas liée à une situation où son employeur a dû faire face à des périodes d'absence de ce dernier. Au contraire, cet employeur a pu tirer profit du fait que M. King n'interrompait pas ses périodes d'activité professionnelle. Aussi, incombe-t-il à l'employeur de rechercher toute information relative à ses obligations en matière de congé annuel payé.

La Cour juge donc que, contrairement à une situation dans laquelle le travailleur n'a pas pu prendre ses congés annuels payés pour cause de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.

Par conséquent, en l'absence de toute disposition nationale prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union, admettre une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif de la directive visant le respect de la santé du travailleur.

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

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