



Une disposition nationale qui, pour la détermination de la durée du congé annuel payé garanti à un travailleur, exclut la durée d'un congé parental pris par ce travailleur est conforme au droit de l'Union

La période de congé parental ne peut pas être assimilée à une période de travail effectif

M^{me} Maria Dicu, magistrate au Tribunalul Botoșani (tribunal de grande instance de Botoșani, Roumanie), a bénéficié d'un congé de maternité du 1^{er} octobre 2014 au 3 février 2015. Du 4 février au 16 septembre 2015, elle a bénéficié d'un congé parental afin d'éduquer un enfant âgé de moins de deux ans. Durant cette période, sa relation de travail a été suspendue. Enfin, elle a pris 30 jours de congé annuel payé, du 17 septembre au 17 octobre 2015.

En vertu du droit roumain qui prévoit un droit au congé annuel payé de 35 jours, M^{me} Dicu a demandé à sa juridiction d'affectation de lui accorder les cinq jours de congé annuel payé restants au titre de l'année 2015.

Le Tribunalul Botoșani a refusé cette demande au motif que, selon le droit roumain, la durée du congé annuel payé est proportionnelle au temps de travail effectif accompli durant l'année en cours et que, à cet égard, la durée du congé parental dont elle avait bénéficié au cours de l'année 2015 ne pouvait être considérée comme une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé.

M^{me} Dicu a contesté cette décision devant les juridictions roumaines. C'est dans ce contexte que la Curtea de Apel Cluj (cour d'appel de Cluj, Roumanie) demande à la Cour de justice si le droit de l'Union ¹ s'oppose à une disposition nationale qui exclut, pour la détermination de la durée du congé annuel, que la période pendant laquelle le travailleur a été en congé parental soit considérée comme une période de travail effectif.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour rappelle que le droit de l'Union dispose que tout travailleur bénéficie d'un droit de congé annuel payé d'au moins quatre semaines et que ce droit est un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière. La Cour note que sa finalité, qui est de permettre au travailleur de se reposer, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence.

La Cour précise toutefois que, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, en raison notamment d'une absence pour maladie dûment justifiée ou d'un congé de maternité, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé.

La Cour constate que M^{me} Dicu, qui a bénéficié d'un congé parental pendant la période de référence, ne se trouve pas dans une telle situation spécifique.

À cet égard, la Cour indique, d'une part, que la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur, alors que,

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).

dans la mesure où le travailleur en congé parental n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie, il se trouve dans une situation différente.

La Cour considère, d'autre part, que le congé de maternité vise la protection de la condition biologique de la femme au cours et à la suite de sa grossesse ainsi que celle des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement. Cette situation se distingue donc également de celle du travailleur en congé parental.

Dans ces circonstances, la Cour conclut que dans une situation telle que celle en cause au principal, **la période de congé parental dont a bénéficié le travailleur concerné pendant la période de référence ne peut pas être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination de ses droits au congé annuel payé. Il s'ensuit qu'une disposition nationale, qui, pour déterminer les droits au congé annuel payé au titre d'une période de référence, ne considère pas la durée d'un congé parental pris par ce travailleur au cours de ladite période comme une période de travail effectif est conforme au droit de l'Union.**

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.