



Les héritiers d'un travailleur décédé peuvent réclamer à l'ancien employeur de ce dernier une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par ce travailleur

En effet, le droit du travailleur décédé à une indemnité financière au titre des congés non pris est transmissible par la voie successorale à ses héritiers

Feu les maris de M^{mes} Maria Elisabeth Bauer et Martina Broßonn étaient employés, respectivement, par la ville de Wuppertal (Allemagne) et par M. Volker Willmeroth. Les défunts n'ayant pas pris, avant leur décès, tous leurs jours de congés annuels payés, M^{mes} Bauer et Broßonn ont, en tant qu'uniques ayants droit, demandé aux anciens employeurs de leurs conjoints une indemnité financière pour ces jours. La ville de Wuppertal et M. Willmeroth ayant refusé de verser cette indemnité, M^{mes} Bauer et Broßonn se sont adressées aux tribunaux du travail allemands.

Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), saisi de ces litiges, a demandé à la Cour de justice d'interpréter, dans ce contexte, le droit de l'Union¹ selon lequel tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, ce droit ne pouvant être remplacé par une indemnité financière qu'en cas de fin de relation de travail.

Le Bundesarbeitsgericht rappelle que la Cour a déjà jugé, en 2014, que le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé².

Toutefois, il se demande s'il en va également de la sorte lorsque le droit national, comme le ferait le droit allemand, exclut qu'une telle indemnité financière puisse faire partie de la masse successorale. De plus, il estime que les finalités du droit au congé annuel payé, à savoir permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, ne peuvent plus être atteintes lorsque l'intéressé est décédé.

Par son arrêt de ce jour, la Cour confirme que, selon le droit de l'Union, le décès d'un travailleur n'éteint pas son droit au congé annuel payé. De plus, elle précise que les héritiers d'un travailleur décédé peuvent réclamer une indemnité financière pour le congé annuel payé non pris par celui-ci.

Dans l'hypothèse où le droit national exclut une telle possibilité et s'avère donc incompatible avec le droit de l'Union, les héritiers peuvent invoquer directement le droit de l'Union, et cela tant à l'égard d'un employeur public qu'à l'égard d'un employeur privé.

La Cour admet que le décès du travailleur a pour conséquence inévitable que celui-ci ne peut plus jouir du temps de repos et de détente s'attachant au droit à congé annuel payé auquel il était éligible. Toutefois, l'aspect temporel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé, lequel constitue un principe essentiel du droit social de l'Union et est expressément

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), ainsi que la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

² Arrêt de la Cour du 12 juin 2014, Bollacke (C-118/13 ; voir également CP n° 83/14).

consacré en tant que droit fondamental dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (« la Charte »).

Ce droit fondamental comporte également un droit à l'obtention d'un paiement lors de ce congé ainsi que, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé », le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.

Ce volet financier est de nature strictement patrimoniale et, dès lors, est destiné à entrer dans le patrimoine de l'intéressé, de telle sorte que le décès de ce dernier ne saurait priver rétroactivement ledit patrimoine et, en conséquence, ceux auxquels celui-ci est appelé à être dévolu par voie successorale de la jouissance effective de cette composante patrimoniale du droit au congé annuel payé.

Lorsqu'il s'avère impossible d'interpréter une réglementation nationale (telle que la réglementation allemande en cause) de manière conforme au droit de l'Union, la juridiction nationale, saisie d'un litige opposant l'ayant droit d'un travailleur décédé à l'ancien employeur de ce travailleur, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que ledit ayant droit se voie octroyer, à la charge de l'ancien employeur, le bénéfice d'une indemnité financière au titre des congés annuels payés acquis en vertu du droit de l'Union et non pris par ledit travailleur avant son décès.

Cette obligation s'impose à la juridiction nationale indépendamment de la question de savoir si le litige oppose un tel ayant droit à un employeur ayant la qualité d'autorité publique (telle que la ville de Wuppertal) ou à un employeur ayant la qualité de particulier (tel que M. Willmeroth)³.

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.

³ La Cour rappelle à cet égard qu'une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations à l'égard d'un particulier, tel qu'un employeur privé, et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. Toutefois, en ce qui concerne le droit au congé annuel payé, la Charte peut être invoquée dans un tel litige.