



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 165/18

Luxembourg, le 6 novembre 2018

Arrêts dans les affaires C-619/16
Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin
et C-684/16 Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung
der Wissenschaften eV/Tetsuji Shimizu

Un travailleur ne peut pas perdre automatiquement ses droits aux congés annuels payés acquis parce qu'il n'avait pas demandé de congé

En revanche, si l'employeur prouve que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, le droit de l'Union ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'une indemnité financière

M. Sebastian W. Kreuziger a effectué un stage payé de préparation aux professions juridiques auprès du Land de Berlin (Allemagne). Lors des derniers mois de ce stage, il s'est abstenu de prendre des congés annuels payés. Après la fin du stage, il a demandé une indemnité financière pour les jours de congé non pris, ce que le Land lui a refusé. M. Kreuziger a alors contesté ce refus devant les juridictions administratives allemandes.

M. Tetsuji Shimizu a été employé par la Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (« Max-Planck-Gesellschaft »). Environ deux mois avant la fin de la relation de travail, la Max-Planck-Gesellschaft a invité M. Shimizu à prendre ses congés restants (sans pour autant l'avoir contraint à les prendre aux dates qu'elle aurait fixées). M. Shimizu n'a pris que deux jours de congé et a demandé le paiement d'une indemnité pour les jours de congé non pris, ce que la Max-Planck-Gesellschaft a refusé. M. Shimizu s'est alors adressé aux juridictions du travail allemandes.

L'Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg (tribunal administratif supérieur de Berlin-Brandebourg, Allemagne) et le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) se demandent si le droit de l'Union s'oppose à une réglementation nationale prévoyant la perte des congés annuels payés non pris et la perte de l'indemnité financière au titre desdits congés lorsqu'une demande de congé n'a pas été formulée par le travailleur avant la cessation de la relation de travail.

Ils ont donc demandé à la Cour de justice d'interpréter, à cet égard, le droit de l'Union ¹ selon lequel le droit de tout travailleur à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ne peut être remplacé par une indemnité financière qu'en cas de fin de relation de travail.

Par ses arrêts de ce jour, la Cour de justice juge que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'un travailleur perde automatiquement les jours de congé annuel payé auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés non pris, du seul fait qu'il n'a pas demandé de congé avant la cessation de la relation de travail (ou au cours de la période de référence).

Ces droits ne peuvent s'éteindre que si le travailleur a été effectivement mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, de prendre les jours de congé en question en temps utile, ce que l'employeur doit prouver.

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 (« la Charte »).

En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail. Ainsi, il pourrait être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur.

En revanche, si l'employeur est à même de rapporter la preuve, lui incombant à cet égard, que le travailleur s'est abstenu délibérément et en toute connaissance de cause de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, le droit de l'Union ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris.

En effet, toute interprétation des dispositions de l'Union en question qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé. Ces objectifs tiennent notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé.

La Cour précise encore que les principes qui précèdent valent, indifféremment selon qu'il s'agit **d'un employeur public** (tel que le Land de Berlin) **ou privé** (tel que la Max-Planck-Gesellschaft)².

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 des arrêts ([C-619/16](#) et [C-684/16](#)) est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205.

Des images du prononcé des arrêts sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.

² Il est vrai qu'une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations pour un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. Ainsi, même claire, précise et inconditionnelle, une disposition d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (tel que le litige opposant M. Shimizu à la Max-Planck-Gesellschaft). Toutefois, le droit pour chaque travailleur à des périodes de congé annuel payé n'est pas seulement consacré dans une directive, mais également, en tant que droit fondamental, dans la Charte. Ce droit fondamental implique, par sa nature même, une obligation correspondante pour l'employeur, à savoir celle d'octroyer de telles périodes ou une indemnité au titre des congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail. Des dispositions nationales contraires doivent, le cas échéant, être laissées inappliquées.