














RTD Eur. 2013 p. 677

Droit au congé annuel payé

(CJUE, 24 janv. 2012, n° C-282/10, *Dominguez (M^{me}) c/ Centre informatique du Centre Ouest Atlantique*, D. 2012. 369  ; *ibid.* 901, obs. P. Lokiec et J. Porta  ; RDT 2012. 371, obs. M. Véricel  ; *ibid.* 578, chron. C. Boutayeb et E. Célestine  ; RFDA 2012. 961, chron. C. Mayeur-Carpentier, L. Clément-Wilz et F. Martucci  ; RTD eur. 2012. 490, obs. S. Robin-Olivier  ; CJUE, 21 juin 2012, n° C-78/11, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) c/ Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA)*, D. 2012. 1745, obs. J. Siro  ; RTD eur. 2013. 394, obs. S. Robin-Olivier  ; CJUE, 8 nov. 2012, n° C-229/11 et C-230/11, *Alexander Heimann, Konstantin Toltschin c/ Kaiser GmbH*, D. 2013. 1026, obs. P. Lokiec et J. Porta  ; RTD eur. 2013. 394, obs. S. Robin-Olivier  ; CJUE, 3 mai 2012, n° C-337/10, *Georg Neidel c/ Stadt Frankfurt am Main*, D. 2012. 1269  ; RFDA 2012. 961, chron. C. Mayeur-Carpentier, L. Clément-Wilz et F. Martucci  ; RTD eur. 2012. 490, obs. S. Robin-Olivier )

Florence Benoît-Rohmer, Professeur à l'Université de Strasbourg

*
**

La Cour précise les conditions d'octroi d'un congé annuel payé et évite de se prononcer sur l'effet horizontal de ce droit

Les arrêts commentés sont tous relatifs à l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail au regard de l'article 31 de la Charte. Cet article prévoit dans son paragraphe 2 que « Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. » L'article 7 de la directive indique quant à lui que « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficiaire d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail ».

Dans l'ensemble de ces arrêts, la Cour rappelle que le droit à un congé annuel est un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière et qu'il a été expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Elle relève dans l'arrêt *ANGED* que ce droit ne saurait en aucun cas être interprété de manière restrictive (pt 1). Dans l'arrêt *Dominguez*, elle souligne qu'il ne peut être dérogé à ce droit dont la mise en oeuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément fixées par la directive 2003/88.

Dans l'arrêt de grande chambre du 24 janvier 2012 *Dominguez* rendu dans le cadre d'un litige opposant Madame Dominguez, victime d'un accident de trajet entre son domicile et son lieu de travail, à son employeur, la Cour indique que la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période. En conséquence le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à une condition de constitution ou d'ouverture, comme par exemple l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État. La Cour conclut que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par cet État.

Une des questions essentielles posée par l'arrêt était de savoir si l'article 31 de la Charte pouvait être invoqué dans les relations entre particuliers et l'avocat général Trstenjak consacre de longs développements à l'application horizontale de la Charte dans ses conclusions. La Cour a soigneusement évité de traiter de cette question et a préféré répondre en rappelant sa jurisprudence traditionnelle sur les directives. Elle note simplement que les dispositions en cause de la directive sont d'effet direct et qu'au cas où l'employeur serait un organisme public, elles sont invocables contre lui. Sinon, les juridictions nationales sont liées par le devoir d'interprétation conforme et si celle-ci était impossible, la jurisprudence *Frankovitch* est applicable. La Cour pourra-t-elle longtemps différer sa réponse ? Elle est à nouveau saisie de la question dans l'affaire C-176/12 et, dans ses conclusions, l'avocat général Cruz Villazon se prononce en l'espèce en faveur de l'effet horizontal. La Cour tranchera-t-elle la question à cette occasion ou la contournera-t-elle comme elle a habilement su le faire dans l'arrêt *Dominguez* ?

Dans l'arrêt *Alexander Heimann, Konstantin Toltschin c/ Kaiser GmbH* du 8 novembre 2012, la Cour constate qu'une entreprise et son comité d'entreprise peuvent conclure un plan social prévoyant que le droit au congé annuel peut être réduit proportionnellement à la réduction du temps de travail convenue par le plan social. Pour la Cour, la situation d'un travailleur dont le temps de travail est réduit par suite de la mise en place d'un plan social est fondamentalement différente de celle du travailleur en incapacité de travail pour raison de maladie. Sa situation est de fait comparable à celle d'un travailleur à temps partiel. En effet, pendant la durée de la réduction du temps de travail, les obligations réciproques de l'employeur et du salarié en matière de prestations sont suspendues en fonction de la réduction du temps de travail, voire totalement supprimées.

Dans l'arrêt *Neidel* du 3 mai 2012, la Cour interprète l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 en ce sens qu'un fonctionnaire a droit, lors de son départ à la retraite, à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris 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. Toutefois, s'agissant d'éventuels droits à congé payé supplémentaires, la réglementation nationale peut exclure le paiement d'une indemnité.

Dans l'arrêt *ANGED* du 21 juin 2012, la Cour relève que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère de celle du droit au congé de maladie, celui-ci permettant au travailleur de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail. En tenant compte de la finalité du congé annuel payé, la Cour précise que le moment où est survenue l'incapacité de travail est dépourvu de pertinence. Par conséquent, le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé de maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue. Il serait en effet aléatoire et contraire à la finalité du droit au congé annuel payé d'accorder ce droit à un travailleur uniquement à la condition que ce dernier soit déjà en situation d'incapacité de travail lorsque la période de congé annuel payé a débuté.

Mots clés :

DRIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Charte européenne des droits fondamentaux * Travail * Congé payé * Période

de référence * Période d'interruption * Congé non pris * Retraite

TRAVAIL * Congé * Congé payé * Période de référence * Période d'interruption * Congé non pris * Retraite

Copyright 2015 - Dalloz – Tous droits réservés