

ARRÊT DE LA COUR (septième chambre)

25 novembre 2021 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2003/88/CE – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Article 7, paragraphe 1 – Droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris avant la fin de la relation de travail – Cessation prématurée de la relation de travail du fait de l'employé »

Dans l'affaire C-233/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche), par décision du 29 avril 2020, parvenue à la Cour le 4 juin 2020, dans la procédure

**WD**

contre

**job-medium GmbH**, en liquidation,

LA COUR (septième chambre),

composée de M<sup>me</sup> I. Ziemele (rapporteuse), présidente de la sixième chambre, faisant fonction de président de la septième chambre, MM. T. von Danwitz et A. Kumin, juges,

avocat général : M. G. Hogan,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour WD, par M<sup>es</sup> G. Storch et R. Storch, Rechtsanwälte,
- pour job-medium GmbH, en liquidation, par M<sup>e</sup> F. Marhold, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement autrichien, par M. A. Posch ainsi que par M<sup>mes</sup> J. Schmoll et C. Leeb, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et M<sup>me</sup> C. Valero, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 15 avril 2021,

rend le présent

**Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 7 de la 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 de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant WD à son ancien employeur, job-medium GmbH, en liquidation, au sujet du refus de cette dernière de payer à WD une indemnité financière pour congé annuel non pris avant la fin de la relation de travail.

### **Le cadre juridique**

#### ***Le droit de l'Union***

- 3 Les considérants 4 et 5 de la directive 2003/88 énoncent :

« (4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail. »

- 4 L'article 1<sup>er</sup> de cette directive, intitulé « Objet et champ d'application », prévoit :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail. [...] »

- 5 L'article 7 de ladite directive, intitulé « Congé annuel », dispose :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie 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.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

- 6 L'article 23 de la même directive, intitulé « Niveau de protection », est ainsi libellé :

« Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs. »

#### ***Le droit autrichien***

- 7 Aux termes de l'article 10 de l'Urlaubsgesetz (loi sur les congés), du 7 juillet 1976 (BGBl. I, 3/2013) :

« 1. À la date de la cessation de la relation de travail, le travailleur a droit, pour l'année de référence au cours de laquelle la relation de travail prend fin, à une indemnité compensatrice à titre d'indemnisation pour les congés correspondant à la durée de l'emploi pendant l'année de référence par rapport à l'année de référence toute entière. Les congés déjà pris sont imputés sur le congé annuel dû au prorata temporis. [...] »

2. Aucune indemnité compensatrice n'est due lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail.

3. S'agissant du congé non épuisé relatif à des années de référence antérieures, le travailleur a droit, au lieu de l'indemnité de congé payé encore due, à une indemnité compensatrice correspondant à la totalité de l'indemnité de congé payé encore due, dans la mesure où le droit au congé n'est pas prescrit. [...] »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 8 WD a été employé par job-medium du 25 juin 2018 au 9 octobre 2018, date à laquelle WD a mis fin à la relation de travail par une démission prématurée et injustifiée. Au cours de la période d'emploi, WD a acquis un droit à un congé annuel payé correspondant à 7,33 jours dont 4 jours ont été pris pendant la période d'emploi. À la date à laquelle la relation de travail a pris fin, WD disposait encore d'un droit à congé correspondant à 3,33 jours. Invoquant l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés, job-medium lui a refusé le paiement de l'indemnité financière pour ces jours non pris, équivalant à un montant de 322,06 euros.
- 9 Considérant que cette disposition est contraire au droit de l'Union, WD a introduit un recours tendant à obtenir le paiement de cette indemnité financière.
- 10 Son recours a été rejeté en première instance ainsi qu'en degré d'appel, sur le fondement de l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés.
- 11 Saisie d'un recours en *Revision* contre la décision prononcée en degré d'appel, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) précise que la perte du droit au paiement de l'indemnité pour congé annuel non pris, prévue à l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés, est limitée au cas d'une démission du travailleur, au cours de la relation de travail, sans motif sérieux. Dans ce contexte, constitue un « motif sérieux » toute circonstance dans laquelle il ne saurait être raisonnablement attendu du travailleur qu'il poursuive la relation de travail.
- 12 Cette juridiction indique que l'objectif de cette disposition est, d'une part, incitatif, en tant que celle-ci dissuade le travailleur de mettre un terme prématurément à la relation de travail sans motif, et, d'autre part, économique, dès lors qu'elle entend soulager financièrement l'employeur confronté à la perte imprévisible d'un de ses employés.
- 13 Ladite juridiction nourrit, toutefois, des doutes quant à la compatibilité de l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés avec l'article 7 de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour, ainsi qu'avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.
- 14 Dans ces conditions, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) Une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la (dernière) année d'emploi en cours, lorsque le travailleur met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale ("démission"), est-elle compatible avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte [...] et l'article 7 de la directive 2003/88 [...] ? »
  - 2) En cas de réponse négative à cette question :

Convient-il de vérifier en outre si le travailleur était dans l'impossibilité de prendre le congé ?

Selon quels critères convient-il de procéder à cette vérification ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### ***Sur la recevabilité***

- 15 Job-medium fait valoir que les questions préjudicielles sont irrecevables, au motif que la juridiction de renvoi n'était pas tenue de saisir la Cour, dès lors que la solution du litige au principal est évidente à la lumière du droit de l'Union et de la jurisprudence existante.
- 16 À titre liminaire, il convient de constater que, à la lumière du règlement de procédure de la Cour, la circonstance qu'une juridiction nationale n'est pas tenue de saisir la Cour ou que la réponse à une demande de décision préjudicielle serait prétendument évidente à la lumière du droit de l'Union n'a aucune incidence sur la recevabilité d'une telle demande.
- 17 En outre, selon une jurisprudence constante de la Cour, dans le cadre de la coopération entre cette dernière et les juridictions nationales, instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer [arrêt du 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Faux en écritures), C-510/19, EU:C:2020:953, point 25].
- 18 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées [arrêt du 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Faux en écritures), C-510/19, EU:C:2020:953, point 26].
- 19 Selon la juridiction de renvoi, WD s'est vu refuser le versement de l'indemnité financière pour congé non pris lors de la cessation de sa relation de travail avec job-medium sur le fondement de l'article 10, paragraphe 2, de la loi sur les congés, du fait qu'il a prématurément mis fin à cette relation, sans motif sérieux.
- 20 À la lumière de ces circonstances, la juridiction de renvoi éprouve des doutes quant à la compatibilité de cette disposition avec l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.
- 21 Il est, par conséquent, manifeste que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union et que la réponse à ces questions est utile et pertinente pour la solution du litige dont est saisie la juridiction de renvoi.
- 22 Il s'ensuit que les questions posées sont recevables.

### ***Sur le fond***

#### ***Sur la première question***

- 23 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le travailleur ou la travailleuse met, de manière unilatérale et sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail.

- 24 À titre liminaire, il importe de rappeler que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, *Bollacke*, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 15 et jurisprudence citée).
- 25 L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 reflète et concrétise ainsi le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2020, *Commission et Conseil/Carreras Sequeros e.a.*, C-119/19 P et C-126/19 P, EU:C:2020:676, point 115).
- 26 Il s'ensuit que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêts du 8 novembre 2012, *Heimann et Toltschin*, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 23, ainsi que du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 55 ainsi que jurisprudence citée).
- 27 En outre, il ressort des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour que, s'il appartient aux États membres de définir les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, ils sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive (arrêt du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 56 ainsi que jurisprudence citée).
- 28 À cet égard, il convient de rappeler que la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, est, d'une part, de permettre au travailleur ou à la travailleuse de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail et, d'autre part, de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur ou la travailleuse a effectivement travaillé au cours de la période de référence (arrêts du 4 octobre 2018, *Dicu*, C-12/17, EU:C:2018:799, points 27 et 28, ainsi que du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 57 et 58).
- 29 Il convient d'ajouter que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe fondamental du droit social de l'Union. Ce droit fondamental comporte ainsi également un droit à l'obtention d'un paiement 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 (arrêt du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 83 ainsi que jurisprudence citée).
- 30 Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance de ce droit par le travailleur, même sous une forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 56).
- 31 Il ressort également d'une jurisprudence constante que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur ou la travailleuse n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il ou elle avait droit à la date où cette relation a pris fin (arrêts du 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth*, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 44, ainsi que du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA*, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 84 ainsi que jurisprudence citée).

- 32 Ainsi, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin n'est pas pertinent au regard du droit à percevoir une indemnité financière prévu à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 28).
- 33 En l'occurrence, selon la juridiction de renvoi, le travailleur a effectivement travaillé pendant la période de référence. Il a ainsi acquis un droit à un congé annuel payé dont une partie n'avait pas encore été utilisée lorsque la relation de travail a pris fin. L'indemnité financière afférente aux jours de congé non pris lui a été refusée pour la seule raison qu'il a mis fin à la relation de travail prématurément et sans motif sérieux.
- 34 Or, ainsi qu'il a été rappelé, au point 32 du présent arrêt, la circonstance qu'un travailleur met fin, de son propre chef, à sa relation de travail n'a aucune incidence sur son droit de percevoir, le cas échéant, une indemnité financière pour les droits au congé annuel payé qu'il n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail.
- 35 Eu égard aux considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le travailleur ou la travailleuse met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale.

#### *Sur la seconde question*

- 36 Par sa seconde question, sur laquelle la Cour est appelée à se prononcer en cas de réponse négative à sa première question, telle qu'elle figure au point 14 du présent arrêt, la juridiction de renvoi demande, en substance, dans quelle mesure et selon quels critères il lui appartient de vérifier si le travailleur était dans l'impossibilité de prendre son congé payé.
- 37 Dès lors qu'il résulte des points 30 à 32, 34 et 35 du présent arrêt, que, en tout état de cause, le travailleur a droit à une indemnité pour les jours de congé payé non pris, et ce indépendamment de la raison pour laquelle il n'a pas pu prendre ceux-ci, il n'y a pas lieu pour le juge national de vérifier si ce travailleur était dans l'impossibilité de prendre ces jours de congé payé.

#### **Sur les dépens**

- 38 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (septième chambre) dit pour droit :

- 1) **L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition du droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel payé non pris n'est due pour la dernière année d'emploi en cours, lorsque le travailleur ou la travailleuse met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale.**
- 2) **Il n'y a pas lieu pour le juge national de vérifier si le travailleur était dans l'impossibilité de prendre les jours de congé payé auxquels il avait droit.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'allemand.