Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. GERARD HOGAN
présentées le 15 avril 2021 [1]

Affaire C-233/20

WD
contre
job-medium GmbH en liquidation

[demande de décision préjudicielle formée par l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Indemnité financière pour congé annuel non pris versée lors de la cessation de la relation de travail – Cessation de la relation de travail en raison d'une démission du travailleur sans motif sérieux »

I. Introduction

1. La présente 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 [2].

2. Cette demande a été présentée dans le cadre d'une procédure opposant WD à son ancien employeur, une société dénommée job-medium. Le litige porte sur l'action de WD en paiement d'une indemnité financière pour congé annuel non pris avant la cessation de sa relation de travail dans le contexte particulier où la cessation est due à la décision du travailleur de résilier le contrat de manière anticipée sans délai de préavis convenable.

[1] Langue originale : l'anglais.

[2] JO 2003, L 299, p. 9.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

1. La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

3. L'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), intitulé « Conditions de travail justes et équitables », est libellé comme suit :

« 1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

2. 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. »

2. La directive 2003/88

4. L'article 7 de la directive 2003/88, 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. »

B. Le droit autrichien

5. L'article 10, paragraphes 1 et 2, de l'Urlaubsgesetz (loi sur les congés du 7 juillet 1976, ci-après l'« UrlG »)[3], telle que modifiée, dispose :

« (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 compensatoire à titre d'indemnisation pour le congé correspondant à la durée de l'emploi pendant l'année de référence par rapport à l'année de référence toute entière. Le congé déjà pris est imputé sur le congé annuel dû au prorata temporis [...]

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

III. Les faits à l'origine du litige au principal

6. WD a été employé par job-medium du 25 juin 2018 au 9 octobre 2018. Le 9 octobre 2018, il a prématurément résilié le contrat de travail sans avoir respecté le délai de préavis requis. Le droit au congé annuel acquis pour la période d'emploi était de 7,33 jours ouvrables ; WD avait pris

[3] BGBl. 390/1976.

quatre jours de congé. Il disposait donc de 3,33 jours ouvrables de congés annuels restants à la date de la cessation de la relation de travail. Invoquant à cette fin l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG – en vertu duquel aucune indemnité financière pour congé annuel non pris n'est due en cas de résiliation prématurée et injustifiée de la part du travailleur – job-medium n'a versé au requérant aucune indemnité financière pour congé annuel non pris.

7. Considérant que cette disposition est contraire au droit de l'Union, WD a agi en paiement de cette indemnité financière. Son action a été rejetée en première instance et en appel sur le fondement de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG.

8. Saisie d'un pourvoi contre cet arrêt, la juridiction de renvoi, indique que, conformément à l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG, la perte du droit au versement d'une indemnité pour congé annuel non pris est limitée au cas où le travailleur démissionne sans motif sérieux. Dans ce contexte, il existe un motif sérieux de démissionner lorsque, au moment de la démission, il ne peut raisonnablement pas être attendu du travailleur qu'il poursuive la relation de travail, pas même pour la durée du délai de préavis.

9. L'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) indique que la finalité de cette disposition est, d'une part, de nature punitive, en ce qu'elle vise à dissuader les travailleurs de mettre fin prématurément sans justification à la relation de travail et, d'autre part, de nature économique, en ce qu'elle vise à soulager financièrement l'employeur qui subit la perte imprévisible de l'un de ses travailleurs.

10. La juridiction de renvoi nourrit des doutes quant à la compatibilité de l'article 10, paragraphe 2, de l'UrlG avec l'article 7 de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour dans sa jurisprudence, ainsi qu'avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

11. Il découlerait plus précisément de cette jurisprudence que la circonstance qu'un travailleur ou une travailleuse mette, de son propre chef, fin 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 ou elle n'a pas pu épuiser avant la fin de sa relation de travail. Toutefois, la Cour aurait également jugé qu'une interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 qui inciterait le travailleur ou la travailleuse à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels afin d'augmenter sa rémunération serait incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé.

12. À cet égard, la juridiction de renvoi relève, d'une part, que, en cas de démission injustifiée du travailleur ou de la travailleuse, c'est ce dernier ou cette dernière qui prend unilatéralement la décision de ne pas exercer son droit à bénéficier de son congé, que ce soit en nature ou à titre d'indemnité compensatoire. D'autre part, l'ouverture du droit à indemnité compensatoire en cas de cessation prématurée de la relation de travail en l'absence de motif sérieux irait à l'encontre du principe selon lequel nul ne peut bénéficier d'un droit résultant de ses agissements illégaux.

IV. Les questions préjudicielles et la procédure devant la Cour

13. C'est dans ce contexte que, par décision du 29 avril 2020, parvenue à la Cour le 4 juin 2020, l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 31, paragraphe 2, de la [C]harte et l'article 7 de la [directive 2003/88] s'opposent-ils 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 met, sans motif sérieux, prématurément fin à la relation de travail de manière unilatérale (« démission ») ?

2) En cas de réponse affirmative à cette question :

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

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

14. WD, job-medium, le gouvernement autrichien ainsi que la Commission européenne ont présenté des observations écrites.

15. Au terme de la phase écrite de la procédure, la Cour s'est estimée suffisamment informée pour statuer sans tenir d'audience de plaidoiries, conformément à l'article 76, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour.

V. Analyse

A. Sur la recevabilité des questions préjudicielles

16. Dans ses observations écrites, job-medium a fait valoir que les questions posées par l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême) devraient être déclarées irrecevables dans la mesure où les dispositions qui y sont visées ont déjà fait l'objet d'une interprétation par la Cour fournissant ainsi une réponse applicable aux faits de la procédure au principal.

17. À cet égard, il convient de rappeler que, 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. 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 [4].

18. Il ressort toutefois de la décision de renvoi que 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 l'UrlG, du fait qu'il a prématurément mis fin à cette relation sans motif sérieux. À la lumière de ces circonstances, la juridiction de renvoi expose les raisons pour lesquelles elle 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.

19. 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. Il s'ensuit que les questions posées sont recevables.

B. Sur le droit à une indemnité financière pour congé annuel non pris en cas de démission injustifiée

20. Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si une disposition de droit national en vertu de laquelle aucune indemnité financière pour congé annuel 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, est compatible avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 7 de la directive 2003/88.

21. À titre liminaire, il convient de rappeler que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 reflète et précise le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte [5]. Autrement dit, l'article 7, paragraphe 1, de ladite directive se borne à concrétiser ce droit fondamental [6]. Il s'ensuit que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive [7].

22. Deuxièmement, il convient également de rappeler que la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, est 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, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part. 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 [8].

4 Voir, en ce sens, arrêt du 24 novembre 2020, Openbaar Ministerie (Faux en écritures) (C-510/19, EU:C:2020:953, points 25 et 26).

5 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).

6 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 117).

7 Voir, en ce sens, 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).

8 Voir, en ce sens, 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).

23. Troisièmement, il ressort clairement des termes de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour que, bien qu'il appartienne 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 [9].

24. Par ailleurs, il convient également de rappeler que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit 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 congé annuel non pris lors de la cessation de la relation de travail [10].

25. Dans ce contexte, il ressort également clairement de la jurisprudence constante de la Cour, 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 [11]. En outre, le motif pour lequel la relation de travail a pris fin n'est pas pertinent en ce qui concerne le droit à une indemnité financière pour congé annuel payé non pris prévu à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 [12].

26. En exprimant ce point de vue, je n'ignore pas que la Cour a également précisé qu'il ne saurait être déduit de cette interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 que, quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par un travailleur ou une travailleuse, le droit au congé annuel visé au paragraphe 1 de cet article, et, en cas de cessation de la relation de travail, le droit à l'indemnité susceptible de s'y substituer, conformément au paragraphe 2 dudit article, devraient toujours continuer de bénéficier audit travailleur ou à ladite travailleuse [13]. La Cour a également souligné, dans le même sens, que le travailleur ou la travailleuse ne devait pas avoir été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail [14].

27. Il importe cependant de ne pas se méprendre sur les indications données dans cette jurisprudence. Certes, toute interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 qui serait de nature à inciter le travailleur ou la travailleuse 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

[9] Voir, en ce sens, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28) ; du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 34), 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 56).

[10] Voir, en ce sens, arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 58), 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 83).

[11] Voir, en ce sens, arrêts du 12 juin 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755, point 23) ; du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 44) ; du 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, point 31) , du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, 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 84).

[12] Voir, en ce sens, arrêts du 20 juillet 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, point 28), ainsi que du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 45).

[13] Voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, point 37).

[14] Voir, en ce sens, arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 61), ainsi que du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 52).

avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé [15]. Il importe néanmoins d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait entièrement déplacée sur le travailleur ou la travailleuse [16].

28. Il s'agit donc d'assurer un équilibre entre les droits de l'employeur et ceux du travailleur ou de la travailleuse. Toutefois, il convient de relever que, dans cet équilibre, le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive [17]. Dans ces circonstances, la protection des intérêts de l'employeur doit être strictement nécessaire pour justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur ou de la travailleuse [18].

29. En l'espèce, il est manifeste que, conformément à la finalité de l'article 7 de la directive 2003/88, le travailleur a effectivement travaillé pendant la période de référence. En d'autres termes, le travailleur a acquis un droit au congé annuel, et la seule raison pour laquelle l'indemnité compensatoire n'est pas due réside dans le fait que le travailleur a mis fin à la relation de travail prématurément et sans motif sérieux. Dans ce contexte, le caractère punitif de la privation de l'indemnité financière est évident.

30. Un tel mécanisme paraît donc contraire au libellé et à la finalité de l'article 7 de la directive 2003/88 que j'ai exposés dans les présentes conclusions. Il en va d'autant plus ainsi que, selon WD et le gouvernement autrichien, l'employeur dispose d'autres moyens, contractuels ou légaux, pour obtenir réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de la démission prématurée sans motif sérieux d'un travailleur ou d'une travailleuse [19]. Eu égard à ces garanties, il est d'autant moins probable que le travailleur ou la travailleuse s'abstienne délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence applicables dans le seul ou principal but d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de sa relation de travail.

31. Dans ces conditions, je suis parvenu à la conclusion que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent 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.

32. Il n'y a donc pas lieu de répondre à la seconde question posée par la juridiction de renvoi.

[15] Voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 48).

[16] Voir, en ce sens, arrêts du 6 novembre 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872, point 50) et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 43).

[17] Voir, en ce sens, 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).

[18] Voir, en ce sens, 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 75).

[19] Selon WD, sa démission injustifiée a donné lieu au versement de pénalités contractuelles en faveur de job-medium (voir ses observations écrites, p. 2). Selon le gouvernement autrichien, la démission injustifiée constitue une violation du contrat qui oblige, en principe, le travailleur à verser des dommages et intérêts à l'employeur, sur le fondement de l'article 28 du Bundesgesetz über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz) [loi fédérale relative au contrat de travail des employés privés, du 11 mai 1921 (loi sur les employés salariés)] et de l'article 1162 a du Allgemeines Bürgerliches Gesetzbutch (code civil), (voir point 13 des observations du gouvernement autrichien).

VI. Conclusion

33. À la lumière des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre à la première question préjudicielle posée par l'Oberster Gerichtshof (Cour suprême, Autriche) de la manière suivante :

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 et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent 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.