

<sup>1</sup> CJUE, 16 mars 2006, aff. C-131/04 et C-257/04, pt. 48 ; CJUE, 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, pt. 43.



### I - CJUE, 22 mai 2014, aff. C-539/12, *Lock c/ British Gas Trading Limited*.

Dans cette affaire, un salarié britannique employé en tant que vendeur percevait une rémunération qui se composait d'un salaire de base, auquel pouvait s'ajouter une commission calculée en fonction des ventes qu'il réalisait. Ces commissions étaient payées mensuellement plusieurs semaines ou mois après la conclusion définitive du contrat de vente. Suite à une période durant laquelle le salarié avait bénéficié d'un congé annuel payé, la rémunération qu'il avait perçue au cours des mois suivants s'en était retrouvée amoindrie. En effet, n'ayant pas travaillé pendant son congé annuel, il n'avait donc pas pu réaliser de nouvelles ventes susceptibles de générer de commissions au titre de cette période. Celui-ci a alors introduit un recours devant l'*Employment Tribunal* de Leicester (*Tribunal du travail, Royaume-Uni*) pour non-paiement de la rémunération due au titre de ce congé annuel. Cette juridiction a demandé à la CJUE si, dans de telles conditions, la commission qu'un travailleur aurait pu gagner pendant son congé annuel devait être prise en compte lors du calcul de l'indemnité de congé annuel.

La Cour de justice a commencé par rappeler le contenu de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Cette disposition précise que « *les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé [...], conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* ». À cet égard, la CJUE a pu reconnaître que « *le droit au congé annuel payé de tout travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire 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 elle-même* »<sup>1</sup>. Le paiement du congé apparaît à ce titre comme une condition essentielle de l'effectivité de ce droit au repos ; par conséquent, la rémunération habituelle du travailleur doit être maintenue durant cette période de repos.

Concernant les faits de l'espèce, la Cour de justice a énoncé, dans le droit fil de cette jurisprudence, que la directive « *s'oppose à des dispositions et à des pratiques nationales en vertu desquelles un travailleur dont la rémunération est composée, d'une part, d'un salaire de base et, d'autre part, d'une commission dont le montant est fixé par référence aux contrats conclus [...], n'a droit au titre de son congé annuel payé qu'à une rémunération composée exclusivement de son salaire de base* ». Elle considère en effet qu'une telle diminution de la rémunération du travailleur est susceptible de le dissuader d'exercer effectivement son droit à un tel congé, ce qui est contraire à l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive 2003/88/CE. Elle précise par ailleurs que le fait qu'une telle diminution de la rémunération soit subie, comme dans l'affaire en cause, après la période de congé annuel, est totalement dépourvu de pertinence.

Il en ressort que les commissions doivent être prises en compte lors du calcul de la rémunération globale à laquelle un travailleur a droit au titre de son congé annuel. Ces dernières sont en effet en rapport direct avec l'activité du salarié au sein de l'entreprise. Dans le cadre de cette analyse, la CJUE a déjà pu établir que tout désagrément lié de manière intrinsèque à l'exécution des tâches incombant au travailleur en vertu de son contrat de travail, et compensé par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de sa rémunération globale, doit nécessairement faire partie du montant auquel le travailleur a droit durant son congé annuel<sup>2</sup>. Par conséquent, en vue de l'intégration des commissions du salarié dans le calcul de la rémunération due pendant ses congés annuels, la CJUE indique qu' « *il appartient au juge national d'apprécier, [...], si, sur la base d'une moyenne sur une période de référence jugée représentative, en application du droit national, les méthodes de calcul de la commission due à un travailleur au titre de son congé annuel, atteignent l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive* ».

## II - CJUE, 12 juin 2014, aff. C-118/13, *Gülay Bollacke c/ K +K Klaas & Kock B. V. & Co. KG*.

En l'espèce, l'ayant droit d'un salarié décédé avait réclamé auprès de son employeur le paiement d'une indemnité financière au titre des jours de congés payés acquis et non-pris. L'employeur a rejeté sa demande au motif que le droit au congé annuel payé n'apparaissait pas comme un droit transmissible par voie successorale. La juridiction allemande s'est alors tournée vers la CJUE afin de savoir si les dispositions de la directive 2003/88 constituaient un obstacle à ce que des législations nationales puissent prévoir, notamment suite à la survenance de la mort du travailleur, l'extinction de l'intégralité du droit au congé annuel. En principe, selon l'article 7 de la directive 2003/88/CE relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail, « *tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines* ». En outre, « *la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail* ». La CJUE en a déduit que lorsque la prise effective du congé n'est plus possible, pour quelque raison que ce soit, « *le travailleur a droit à une indemnité afin d'éviter que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par celui-ci du droit au congé annuel payé, même sous forme pécuniaire, soit exclue* »<sup>3</sup>. Dès lors, lorsque la relation de travail prend fin suite au décès du travailleur, le bénéfice d'une compensation pécuniaire au profit de son ayant droit s'avère indispensable, et ce, afin d'assurer l'effet utile du droit au congé annuel payé. La solution inverse conduirait en effet à ce « *qu'une occurrence fortuite, échappant au contrôle tant du travailleur que de l'employeur, entraîne rétroactivement la perte totale du droit* » (pt. 25). Néanmoins, il demeure également possible de se demander dans quelle mesure « *la certitude que les congés payés sont transmissibles n'inciterait-elle pas le salarié à s'abstenir de les prendre pour préserver un capital au profit de sa succession ?* »<sup>4</sup>. Enfin, la Cour de justice a ajouté que le bénéfice d'une telle indemnité ne saurait être subordonné à l'existence d'une demande préalable à cet effet (pt. 27).

<sup>2</sup> Cf. concernant la prime pour le temps passé en vol dont bénéficient les pilotes de ligne : CJUE, 15 septembre 2011, aff. C-155/10, *Williams*.

<sup>3</sup> Cf. relatif aux congés payés non pris du fait d'une maladie : CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, pt. 56.

<sup>4</sup> J.-Ph. Lhernould, *Liaisons sociales Europe* 2014, n° 356, p. 3.