

Rubrique juridique sur les CDD: précision

«Suite à la précédente chronique traitant de l'obligation pour l'employeur d'informer les travailleurs sous CDD de l'existence de poste à durée indéterminée vacant (voir le «Luxemburger Wort» du 22 février), nous tenons à préciser que la Commission européenne vient d'engager un recours contre le Luxembourg, sur ce point, en raison de la transposition inaboutie de la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée. Ainsi, tout porte à croire que, pour la Commission, la nouvelle disposition légale relative à l'obligation d'information semble être insuffisante pour protéger efficacement les salariés en CDD.» (Jackye Elombo)

Jours de congé: le Luxembourg bien placé

Avec 24 jours de congé légaux chaque année auxquels s'ajoutent 15 jours fériés, les salariés finlandais sont en Europe de l'Ouest ceux qui disposent, avec un total de 39 jours, du plus long repos annuel. Dans un comparatif établi par le cabinet de conseil Mercer, il apparaît que c'est le Royaume-Uni qui accorde le plus de jours de congés légaux (28), suivi d'un lot de pays dont le Luxembourg qui en allouent 25 chaque année. Quant à la Finlande, elle est championne du nombre de jours fériés (15 par an) devant l'Espagne (14). Avec ses dix jours fériés, le Luxembourg se situe en milieu de tableau sur ce point précis. Au total (addition des jours de congé et fériés), derrière la Finlande (39) pointent la France, la Suède, le Danemark, l'Espagne et le Royaume-Uni avec 36 unités. Le Luxembourg suit avec 35 jours alors que la Belgique (30), l'Allemagne (29) et les Pays-Bas (28) sont les plus chiches.

Voilà pour la version officielle car Mercer relève que dans de nombreux Etats d'Europe de l'Ouest les salariés bénéficient d'un bonus congé qui est fonction de l'ancienneté, de l'âge ou encore du grade hiérarchique au sein d'une entreprise. Et à ce petit jeu, le Luxembourg sort du lot, notamment en raison des jours supplémentaires accordés aux travailleurs de plus de 50 ans. Mercer avance même que les mieux lotis en Europe de l'Ouest sont les salariés luxembourgeois de plus de 55 ans travaillant dans le secteur financier qui profitent d'un bonus de 8,5 jours. (LB)

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

Le compte à rebours est lancé

Le report de congés est encadré et limité dans le temps

PAR JACKYE ELOMBO *

Le droit au «repos du guerrier» est un principe consacré. En pratique, les salariés qui parviennent à poser tous leurs jours de congé avant le 31 décembre de l'année civile sont rares.

En effet, il n'est pas toujours aisé de planifier 25 jours de repos, minimum, dans une année que ce soit en raison de contraintes de services ou pour des motifs personnels. Ainsi, dans la pratique, il est courant que les salariés reportent des jours de congé non pris à l'année suivante. Cependant, ce que l'on sait moins, c'est que ce report de congés est encadré et limité dans le temps.

Le congé est un droit du salarié...

Les congés annuels constituent un droit consacré par la charte de droits fondamentaux de l'Union européenne, ayant pour finalité de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisir.

En principe, les 25 jours de congé dévolus au salarié doivent être pris dans l'année calendaire. S'agissant d'un droit d'ordre public, le salarié ne saurait y renoncer, ni même les substituer à une indemnité pécuniaire.

Cela signifie encore que l'employeur ne saurait refuser de manière systématique d'accorder les congés réclamés par ses salariés, sans motifs valables basés sur les besoins de l'entreprise.

... le report reste une faculté pour l'employeur...

Le Code du travail prévoit qu'exceptionnellement les congés annuels peuvent être reportés pour cause de congé de maternité ou encore en raison d'un refus de l'employeur motivé par les besoins de service à la suite d'une demande de congés du salarié.

Un report des congés est encore envisageable dans l'hypothèse où le salarié n'a pas été en mesure de poser ses congés pour cause de maladie.

Dès lors, le report est une faculté et non une obligation qui s'imposerait à l'employeur.

Pour ces exceptions au principe de prise des congés avant le 31 dé-



Le droit au «repos du guerrier» est un principe consacré mais, en pratique, les salariés qui parviennent à poser tous leurs jours de congé avant le 31 décembre de l'année civile sont rares.

(PHOTO: SHUTTERSTOCK)

cembre de l'année, la loi luxembourgeoise requiert que les congés soient posés avant le 31 mars de l'année suivante.

... voire une obligation qui s'impose à l'employeur

Le principe du report au 31 mars doit toutefois être nuancé. En effet, la Cour de Justice de l'Union européenne admet que le salarié qui a eu la possibilité effective d'exercer son droit sur une période de référence, mais y aurait manqué, pourrait perdre ses congés annuels¹ – toutes dispositions légales ou contractuelles en ce sens seraient conformes au droit de l'Union.

La situation diffère lorsque le salarié se trouve privé de son droit de prendre ses congés annuels payés pour des raisons indépendantes de sa volonté.

Ainsi, si un salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés, en tout ou en partie, au 31 dé-

cembre de l'année civile, voire au 31 mars de l'année suivante, la jurisprudence de l'Union s'oppose à ce que ce salarié perde ce droit fondamental, quand bien même, une disposition nationale le prévoirait.

Cette disposition nationale qui remettrait en cause le droit au congé du salarié, serait contraire au droit de l'Union.

Ainsi, la jurisprudence européenne consacre un droit au report de congé l'année suivante, au cas où le salarié a été dans l'impossibilité de prendre ses congés.

Les juges européens encadrent toutefois dans le temps ce report qui, s'il peut être fixé au-delà du 31 mars, ne saurait être illimité.

Ainsi, un contrat, une convention collective ou une disposition légale pourrait prévoir une période maximale de report, à compter de laquelle le droit au congé serait définitivement perdu. Sur ce point, le juge européen a re-

tenu qu'un report de 15 mois à compter de la fin de la période de référence, soit à partir de la fin de l'année civile est raisonnable et conforme au droit de l'Union².

Par conséquent, prendre des congés annuels est un droit que le salarié doit exercer dans l'année civile. Le report des congés non pris doit être interprété comme une faculté généreusement accordée par l'employeur. Toutefois, l'employeur conscient de l'impossibilité pour son salarié d'avoir pu prendre des congés au cours de l'année civile devrait lui accorder un report jusqu'au 31 mars et même au-delà.

* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associé contentieux et droit du travail auprès de Wildgen, Partners in Law.

¹ Arrêt Schultz-Hoff, C-350/06 et C-520/06, Rec. p. I-179, point 43.

² Arrêt KHS AG / Winfried Schulte, C-214/10, du 22 novembre 2011, points 43 et 44.