



**COVID-19 : la mise en quarantaine ne permet pas un
report des congés payés**

La Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE) a rendu une décision intéressante sur le droit pour un salarié d'obtenir un report de ses congés payés lorsqu'il a été mis en quarantaine pendant son congé annuel.

Un tribunal allemand, confronté à une demande de report de congé payé suite à une mise en quarantaine du fait des mesures sanitaires induites par la pandémie du covid-19 a posé une question préjudicielle posée à la CJUE afin de connaître la position de cette dernière.

En l'espèce, un salarié avait été mis en quarantaine la veille de ses congés payés pour toute la période de congés.

Il demandait à son employeur de reporter les jours de congés coïncidant avec cette période de quarantaine.

Devant le refus de ce dernier, il saisit le tribunal du travail.

La législation allemande n'assimile pas la quarantaine à une maladie permettant le report des congés payés.

Le tribunal du travail, dans le doute de la compatibilité de la législation allemande avec le droit européen, pose une question préjudicielle à la CJUE : le droit au congé payé garanti par le droit européen assimile-t-il une période de quarantaine à un incapacité de travail du type maladie qui induirait alors un droit au report des congés ?

La question permet à la CJUE de clarifier sa jurisprudence quant à l'objectif poursuivi dans le droit à congés payés et le droit au report du congé qui s'en déduit.

Pour cette dernière, le droit au congé annuel permet au travailleur, d'une part de se reposer de son travail et, d'autre part, de disposer d'une période de détente et de loisirs.

Pour garantir ce but, lorsque deux congés se chevauchent, il convient d'analyser la finalité de chaque congé afin de savoir si la finalité du congé payé a été atteinte.

Ainsi, un congé maternité, qui protège la santé de la future mère et lui permet ensuite de créer des liens avec son enfant, ne répond pas à la même finalité que le congé payé, ce dernier doit donc être reporté.

Il en est de même pour le congé maladie qui permet au salarié de se reconstituer, et n'a donc pas la même finalité que le congé payé.

Quid d'une mise en quarantaine ? Pour la CJUE, le salarié en « congé » forcé d'une mise en quarantaine ne subit pas les contraintes physiques et/ou psychiques d'un salarié en maladie ou maternité.

La mise en quarantaine vise à éviter la propagation d'une maladie en isolant les « cas contacts ».

La finalité de la mise en quarantaine n'est, par principe, pas comparable à celle d'un congé de maladie et une période de quarantaine ne saurait, en soi, faire obstacle à la réalisation des finalités du congé annuel payé.

« Si la mise en quarantaine est susceptible d'avoir une incidence sur les conditions dans lesquelles un travailleur dispose de son temps libre, il ne saurait être considéré qu'elle porte, en soi, atteinte au droit de ce travailleur de bénéficier effectivement de son congé annuel payé. »

La CJUE précise que « la directive ne vise pas à ce que tout événement susceptible d'empêcher le travailleur de jouir pleinement et de la manière qu'il le souhaite d'une période de repos ou de détente justifie que des congés supplémentaires lui soient octroyés afin que la finalité des congés annuels soit garantie. »

CJUE, 14 décembre 2023, n° 206/22

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=280629&mode=req&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=FR&cid=2292708>