Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

22 mai 2014*

«Politique sociale — Aménagement du temps de travail — Directive 2003/88/CE — Droit au congé annuel payé — Composition de la rémunération — Salaire de base et commission en fonction du chiffre d'affaires réalisé»

Dans l'affaire C-539/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Employment Tribunal, Leicester (Royaume-Uni), par décision du 16 novembre 2012, parvenue à la Cour le 26 novembre 2012, dans la procédure

**Z. J. R. Lock**

contre

**British Gas Trading Limited,**

LA COUR (première chambre),

composée de M. A. Tizzano, président de chambre, MM. A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur), M^me^ M. Berger et M. F. Biltgen, juges,

avocat général: M. Y. Bot,

greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 13 novembre 2013,

considérant les observations présentées:

— pour M. Lock, par M. M. Ford, barrister, M. S. Cheetham, BL, mandatés par M^me^ C. Belich, solicitor,

— pour British Gas Trading Limited, par M. J. Cavanagh, barrister, et M^e^ S. Rice-Birchall, advocate,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. L. Christie, en qualité d'agent, assisté de M^me^ S. Lee, barrister,

— pour la Commission européenne, par M. M. van Beek, en qualité d'agent,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 5 décembre 2013,

* Langue de procédure: l'anglais.

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 L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Lock à son employeur, British Gas Trading Limited (ci-après «British Gas»), au sujet des rémunérations perçues durant son congé annuel payé.

### Le cadre juridique

*Le droit de l'Union*

3 L'article 7 de la directive 2003/88, intitulé «Congé annuel», est libellé comme suit:

«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.»

*Le droit du Royaume-Uni*

4 Le règlement de 1998 sur le temps de travail (Working Time Regulations 1998) énonce:

«Article 16 – Paiement au titre des périodes de congé

1. Un travailleur a droit au paiement de toute période de congé annuel dont il peut se prévaloir [...], au taux correspondant à une semaine de salaire pour chaque semaine de congé.

2. Les articles 221 à 224 de la loi de 1996 [sur les droits des travailleurs (Employment Rights Act 1996)] s'appliquent pour déterminer le montant d'une semaine de salaire aux fins du présent règlement [...]»

5 Ladite loi de 1996 dispose à son article 221:

«221 – Généralités

(1) Le présent article [...] s'applique dans les cas dans lesquels il existe des heures normales de travail pour l'employé lorsqu'il est employé en vertu d'un contrat de travail en vigueur à la date du calcul.

(2) [...], si la rémunération de l'employé pour son emploi pendant des heures normales de travail [...] ne varie pas avec le volume de travail effectué au cours de la période, [...]

(3) [...], si la rémunération de l'employé pour son emploi pendant des heures normales de travail [...] varie avec le volume de travail effectué au cours de la période, le montant d'une semaine de rémunération est le montant de la rémunération pour le nombre d'heures normales de travail dans une semaine calculé au taux horaire moyen de rémunération payable par l'employeur à l'employé pour la période de douze semaines [...]

(4) Dans le présent article, les références à une rémunération variant selon le volume de travail effectué comprennent la rémunération qui peut inclure toute commission ou tout paiement similaire dont le montant varie.»

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

6 M. Lock est employé depuis l'année 2010 auprès de British Gas comme consultant en ventes intérieures d'énergie («internal sales energy sales consultant»). Sa tâche est de persuader des clients professionnels d'acheter les produits énergétiques de son employeur.

7 Sa rémunération se compose de deux éléments principaux. Le premier est constitué d'un salaire de base et le second d'une commission. Durant la période litigieuse, le salaire de base correspondait à un montant fixe de 1 222,50 livres sterling (GBP) par mois.

8 La commission, payée elle aussi sur une base mensuelle, est variable. Elle est calculée par référence aux ventes réalisées et dépend donc non pas du temps de travail investi, mais de l'issue de ce travail, à savoir du nombre et du type de nouveaux contrats conclus par British Gas. La commission est payée non pas à la date où le travail qui la génère est effectué, mais plusieurs semaines ou mois après la conclusion du contrat de vente avec British Gas.

9 M. Lock était en congé annuel payé du 19 décembre 2011 au 3 janvier 2012.

10 Pour ledit mois de décembre, sa rémunération était composée de la rémunération de base de 1 222,50 GBP et d'une commission qu'il avait gagnée au cours des semaines précédentes d'un montant de 2 350,31 GBP. Au cours de l'année 2011, M. Lock a perçu une commission mensuelle d'un montant moyen de 1 912,67 GBP.

11 Étant donné que M. Lock n'a effectué aucun travail pendant sa période de congé annuel, il n'a pas été en mesure de réaliser de nouvelles ventes ou de se livrer à un suivi de ventes potentielles durant cette période. Par conséquent, il n'a pas été en mesure de générer une commission pendant ladite période. Cette circonstance ayant des répercussions défavorables sur le salaire perçu par M. Lock au cours des mois suivant ledit congé annuel, M. Lock a décidé d'introduire devant la juridiction de renvoi un recours pour non-paiement de la rémunération à verser au titre du congé annuel payé («holiday pay») pour la période du 19 décembre 2011 au 3 janvier 2012.

12 Dans ces conditions, l'Employment Tribunal, Leicester, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Dans des circonstances dans lesquelles:

— la rémunération annuelle d'un travailleur se compose de la rémunération de base et des paiements de commissions effectués au titre d'un droit contractuel à une commission;

— la commission est payée par référence aux ventes réalisées et aux contrats conclus par l'employeur en conséquence du travail du travailleur;

— la commission est payée avec retard et le montant de la commission reçue au cours d'une période de référence donnée varie en fonction de la valeur des ventes réalisées et des contrats conclus ainsi que du moment de telles ventes;

— pendant les périodes de congé annuel, le travailleur n'entreprend aucun travail qui lui donnerait droit à ces paiements de commissions et, par conséquent, il ne génère pas de commission s'agissant de telles périodes;

— pour la période de rémunération qui inclut une période de congé annuel, le travailleur a droit à la rémunération de base et continuera à recevoir des paiements de commissions fondés sur des commissions gagnées précédemment, et

— ses revenus moyens tirés des commissions sur le cours de l'année seront inférieurs à ce qu'ils seraient si le travailleur n'avait pas pris de congé, parce que, pendant la période de congé, il n'aura entrepris aucun travail qui lui donnerait droit à des paiements de commissions,

l'article 7 de la directive 93/104/CE [du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18)], telle que modifiée par la directive 2003/88[...], impose-t-il aux États membres de prendre des mesures pour garantir qu'un travailleur soit payé, en ce qui concerne les périodes de congé annuel, par référence aux paiements de commissions qu'il aurait gagnées pendant cette période s'il n'avait pas pris de congé ainsi que sa rémunération de base?

2) Quels principes sont à la base de la réponse à la [première] question [...]?

3) Si la réponse à la [première] question [...] est affirmative, quels principes doivent (le cas échéant) être adoptés par les États membres pour calculer la somme qui est due au travailleur par référence à la commission que le travailleur aurait gagnée ou aurait pu gagner s'il n'avait pas pris de congé annuel?»

## Sur les questions préjudicielles

*Sur les première et deuxième questions*

13 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il 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 par l'employeur issus de ventes réalisées par ce travailleur n'a droit, au titre de son congé annuel payé, qu'à une rémunération composée exclusivement de son salaire de base.

14 À cet égard, il y a lieu 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 européenne 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 93/104 elle-même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88 (voir arrêt KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 23 et jurisprudence citée). Ce droit est, par ailleurs, expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités.

15 Dans ce contexte, il y a lieu d'interpréter l'article 7 de la directive 2003/88 à la lumière de son libellé ainsi que de l'objectif qu'il poursuit.

16 Or, si le libellé de l'article 7 de la directive 2003/88 ne donne aucune indication explicite en ce qui concerne la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant son congé annuel, la Cour a cependant déjà eu l'occasion de préciser que l'expression «congé annuel payé» figurant au paragraphe 1 dudit article 7 signifie que, pour la durée du «congé annuel» au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir arrêts Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 50, ainsi que Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 58).

17 En effet, la directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant deux volets d'un droit unique. L'objectif de rémunérer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (voir arrêts Robinson-Steele e.a., EU:C:2006:177, point 58, ainsi que Schultz-Hoff e.a., EU:C:2009:18, point 60).

18 Au regard de cette jurisprudence, British Gas ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni avancent que, selon les dispositions et les pratiques nationales, l'objectif de l'article 7 de la directive 2003/88, tel qu'il est interprété par la Cour, est atteint étant donné que le requérant au principal a joui, durant sa période de congé annuel payé, d'un salaire comparable à celui perçu au cours des périodes de travail, disposant, lors de ladite période, non seulement de son salaire de base, mais aussi de la commission issue des ventes qu'il avait réalisées au cours des semaines précédant cette période de congé annuel.

19 Cette argumentation ne saurait être retenue.

20 Certes, les conditions posées à l'article 7 de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour, paraissent respectées par les dispositions et les pratiques nationales dans la mesure où, durant la période de son congé annuel, le travailleur dispose d'un montant global comparable à celui perçu pendant les périodes de travail. Ainsi, ce montant versé, d'une part, au titre de son congé annuel et, d'autre part, au titre des ventes qu'il a réalisées au cours des semaines précédant la période de son congé annuel, permet au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit (voir, en ce sens, arrêt Robinson-Steele e.a., EU:C:2006:177, point 49).

21 Toutefois, il y a lieu de considérer que, nonobstant la rémunération dont dispose le travailleur durant la période de prise effective du congé annuel, ce travailleur peut être dissuadé d'exercer son droit au congé annuel compte tenu du désavantage financier différé, mais subi de manière bien réelle au cours de la période suivant celle du congé annuel.

22 En effet, ainsi que British Gas l'a admis lors de l'audience, le travailleur ne génère pas de commission durant la période de son congé annuel. Par conséquent, ainsi qu'il ressort du point 8 du présent arrêt, la période suivant celle du congé annuel ne donnera lieu qu'à une rémunération réduite au salaire de base du travailleur. Cette répercussion financière négative peut engendrer un effet dissuasif sur la prise effective dudit congé qui, ainsi que M. l'avocat général l'a précisé au point 34 de ses conclusions, est d'autant plus probable dans une situation telle que celle au principal où la commission représente en moyenne plus de 60 % de la rémunération perçue par le travailleur.

23 Or, une telle diminution de la rémunération d'un travailleur au titre de son congé annuel payé, susceptible de le dissuader d'exercer effectivement son droit à un tel congé, est contraire à l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive 2003/88 (voir en ce sens, notamment, arrêt Williams e.a.,C-155/10, EU:C:2011:588, point 21). À cet égard, le fait qu'une telle diminution de la rémunération soit subie, comme dans l'affaire au principal, après la période de congé annuel, est dépourvu de pertinence.

24 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre aux première et deuxième questions que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il 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 par l'employeur issus de ventes réalisées par ce travailleur n'a droit au titre de son congé annuel payé qu'à une rémunération composée exclusivement de son salaire de base.

*Sur la troisième question*

25 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, compte tenu de la réponse apportée à la première question, des indications, et le cas échéant lesquelles, émanent de l'article 7 de la directive 2003/88 en ce qui concerne les méthodes de calcul de la commission à laquelle un travailleur, tel que le requérant au principal, a droit au titre de son congé annuel.

26 À cet égard, il y a lieu de relever, d'emblée, que la rémunération versée au titre du congé annuel doit en principe être calculée de manière à correspondre à la rémunération ordinaire perçue par le travailleur (voir arrêt Williams e.a., EU:C:2011:588, point 21).

27 Or, lorsque la rémunération perçue par le travailleur se compose de plusieurs éléments, la détermination de la rémunération ordinaire, à laquelle un travailleur a droit durant son congé annuel, nécessite une analyse spécifique (voir arrêt Williams e.a., EU:C:2011:588, point 22).

28 Ainsi qu'il a été constaté au point 7 du présent arrêt, tel est le cas en ce qui concerne la rémunération de M. Lock. En effet, ce travailleur perçoit, en tant que consultant en ventes employé par une société commerciale, une rémunération composée d'un salaire fixe mensuel et d'une commission variable liée aux contrats conclus par l'employeur issus des ventes réalisées par M. Lock.

29 Dans le cadre d'une analyse spécifique, au sens de la jurisprudence précitée, il est établi que tout désagrément lié de manière intrinsèque à l'exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail et compensé par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de la rémunération globale du travailleur doit nécessairement faire partie du montant auquel le travailleur a droit durant son congé annuel (voir arrêt Williams e.a., EU:C:2011:588, point 24).

30 En outre, la Cour a précisé que tous les éléments de la rémunération globale qui se rattachent au statut personnel et professionnel du travailleur doivent continuer à être versés durant son congé annuel payé. Ainsi, le cas échéant, des primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté ou à ses qualifications professionnelles doivent être maintenues (voir, en ce sens, arrêts Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, point 73, ainsi que Williams e.a., EU:C:2011:588, point 27).

31 En revanche, selon cette même jurisprudence, les éléments de la rémunération globale du travailleur qui visent exclusivement à couvrir des coûts occasionnels ou accessoires survenant à l'occasion de l'exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail ne doivent pas être pris en compte lors du calcul du paiement à verser durant le congé annuel (voir arrêt Williams e.a., EU:C:2011:588, point 25).

32 Dans l'affaire au principal, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé aux points 31 à 33 de ses conclusions, la commission perçue par M. Lock est en rapport direct avec l'activité de celui-ci au sein de son entreprise. Partant, il existe un lien intrinsèque entre la commission que M. Lock perçoit mensuellement et l'exécution des tâches qui lui incombent en vertu de son contrat de travail.

33 Il s'ensuit qu'une telle commission doit être prise en compte lors du calcul de la rémunération globale à laquelle un travailleur, tel que le requérant au principal, a droit au titre de son congé annuel.

34 Dans ces conditions, il appartient au juge national d'apprécier, à la lumière des principes dégagés par la jurisprudence de la Cour, précitée, 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, tel que le requérant au principal, au titre de son congé annuel, atteignent l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive 2003/88.

35 Par conséquent, il convient de répondre à la troisième question que les méthodes de calcul de la commission à laquelle un travailleur, tel que le requérant au principal, a droit au titre de son congé annuel doivent être appréciées par le juge national, sur la base des règles et des critères énoncés par la jurisprudence de la Cour et à la lumière de l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive 2003/88.

**Sur les dépens**

36 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 (première chambre) dit pour droit:

1) **L'article 7, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il 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 par l'employeur issus de ventes réalisées par ce travailleur n'a droit, au titre de son congé annuel payé, qu'à une rémunération composée exclusivement de son salaire de base.**

2) **Les méthodes de calcul de la commission à laquelle un travailleur, tel que le requérant au principal, a droit au titre de son congé annuel doivent être appréciées par le juge national, sur la base des règles et des critères énoncés par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et à la lumière de l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive 2003/88.**

Signatures