ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

22 novembre 2011 *

Dans l'affaire C-214/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Landesarbeitsgericht Hamm (Allemagne), par décision du 15 avril 2010, parvenue à la Cour le 4 mai 2010, dans la procédure

KHS AG

contre

Winfried Schulte,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. A. Tizzano, J.N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot et U. Lõhmus, présidents de chambre, MM. A. Rosas, E. Levits (rapporteur), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen et A. Arabadjiev, juges,

* Langue de procédure: l'allemand.

avocat général: M[me] V. Trstenjak,
greffier: M. B. Fülöp, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 3 mai 2011,

considérant les observations présentées:

— pour KHS AG, par M[e] P. Brasse, Rechtsanwalt,

— pour M. Schulte, par M[e] H.-J. Teuber, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze, C. Blaschke et J. Möller, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement danois, par M[me] V. Pasternak Jørgensen et M. S. Juul Jørgensen, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par MM. F. Erlbacher et M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 7 juillet 2011,

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 KHS AG à M. Schulte, son ancien employé, au sujet de la demande de ce dernier tendant à bénéficier d'une indemnité financière de congé annuel payé non pris au titre des années 2006 à 2008 en raison des suites d'un infarctus.

Le cadre juridique

La convention nº 132 de l'Organisation internationale du travail

3 Selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention nº 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée):

«La partie ininterrompue du congé annuel payé mentionnée au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente convention devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé.»

4 Ladite convention a été signée par quatorze États membres de l'Union européenne, dont la République fédérale d'Allemagne.

La réglementation de l'Union

5 Selon le sixième considérant de la directive 2003/88:

«Il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit.»

6 L'article 1er de la directive 2003/88 dispose:

«Objet et champ d'application

1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique:

a) aux périodes minimales [...] de congé annuel [...]

[...]»

7 L'article 7 de cette directive est libellé comme suit:

«Congé annuel

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.»

8 L'article 17 de la directive 2003/88 prévoit que les États membres peuvent déroger à certaines dispositions de cette directive. Aucune dérogation n'est admise à l'égard de l'article 7 de ladite directive.

La réglementation nationale

9 La loi fédérale sur les congés (Bundesurlaubsgesetz), du 8 janvier 1963, dans sa version du 7 mai 2002 (ci-après le «BUrlG»), prévoit à son article 1er, intitulé «Droit au congé»:

«Tout travailleur a droit pour chaque année civile à des congés payés.»

10 L'article 3 du BUrlG, intitulé «Durée du congé», dispose à son paragraphe 1:

«Le congé est d'au moins 24 jours ouvrables par an.»

11 L'article 7 du BUrlG, intitulé «Fixation, report et indemnisation du congé», dispose à ses paragraphes 3 et 4:

«3. Le congé doit être octroyé et pris dans l'année civile en cours. Un report du congé à l'année civile suivante est uniquement permis si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé doit être octroyé et pris dans les trois premiers mois de l'année civile suivante.

4. Si, en raison de la cessation de la relation de travail, le congé ne peut plus être octroyé en tout ou en partie, alors il y a lieu de l'indemniser.»

12 L'article 13 du BUrlG prévoit que les conventions collectives peuvent déroger à certaines dispositions de cette loi, dont l'article 7, paragraphe 3, de celle-ci, à condition que de telles dérogations ne soient pas au préjudice des travailleurs.

13 La convention collective générale unitaire pour l'industrie de la métallurgie et de l'électronique de Rhénanie-du-Nord-Westphalie (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen), du 18 décembre 2003 (ci-après l'«EMTV»), stipule à son article 11, intitulé «Principes régissant l'octroi des congés»:

«1) Les salariés/apprentis ont chaque année droit à un congé payé (congé annuel) selon les modalités suivantes. L'année de référence est l'année civile.

Le droit à congé s'éteint trois mois après l'expiration de l'année civile, sauf si son titulaire a vainement tenté de le faire valoir ou s'il n'a pas pu prendre congé pour des motifs liés au fonctionnement de l'entreprise.

Si les congés n'ont pu être pris pour cause de maladie, le droit à congé s'éteint douze mois après l'expiration de la période visée au deuxième alinéa ci-dessus.

[...]

3) Une indemnité financière pour congé non pris n'est possible qu'en cas de cessation de la relation de travail/d'apprentissage.»

Le litige au principal et les questions préjudicielles

14 M. Schulte était employé depuis le mois d'avril 1964 en tant que serrurier auprès de KHS AG ou de l'entreprise à laquelle celle-ci a succédé. Son contrat de travail relevait du champ d'application de l'EMTV. Le droit au congé annuel payé garanti par l'EMTV était de 30 jours par an.

15 Au mois de janvier 2002, M. Schulte a été victime d'un infarctus à la suite duquel il a été gravement handicapé et déclaré inapte au travail. À partir du mois d'octobre 2003, il a perçu une rente en raison de son invalidité totale. Cette situation a perduré jusqu'au 31 août 2008, date à laquelle la relation de travail de M. Schulte a pris fin.

16 Au mois de mars 2009, M. Schulte a saisi l'Arbeitsgericht Dortmund d'une demande tendant à obtenir le versement d'indemnités pour congé annuel payé non pris au titre des périodes de référence correspondant aux années civiles 2006, 2007 et 2008.

17 L'Arbeitsgericht Dortmund a fait droit au recours pour ces trois périodes pour autant que la compensation demandée par M. Schulte portait sur le congé annuel payé minimal de 20 jours par an en vertu du droit de l'Union, auxquels s'ajoutent, en vertu du droit allemand, 5 jours par an auxquels il a droit en tant que personne gravement handicapée.

18 Dans son appel de la décision rendue par cette juridiction, KHS AG soutient que les droits aux congés annuels payés de M. Schulte, pour les années 2006 et 2007, étaient éteints, du fait de l'expiration de la période de report prévue à l'article 11, paragraphe 1, troisième alinéa, de l'EMTV.

19 Le Landesarbeitsgericht Hamm relève que, en vertu de la réglementation nationale et de l'EMTV, les droits aux congés annuels payés pour les années 2007 et 2008 existaient encore lors de la cessation du contrat de travail et que seul le droit au congé annuel payé pour l'année 2006 était perdu en raison de l'expiration de la période de report de quinze mois au total.

20 La juridiction de renvoi n'exclut toutefois pas que la perte, en application de la réglementation nationale, du droit au congé annuel payé pour l'année 2006 puisse être contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

21 Dans ces circonstances, le Landesarbeitsgericht Hamm a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 [...] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des législations et/ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé minimal s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou de la période de report même lorsque le travailleur est en incapacité de travail pendant une longue durée (étant précisé que cette incapacité de travail pendant une longue durée a pour conséquence qu'il pourrait cumuler des droits à congé annuel payé minimal sur plusieurs années si la possibilité de reporter de tels droits n'était pas limitée dans le temps)?

2) En cas de réponse négative à cette question, le report de ces droits doit-il alors être possible pendant une période d'au moins 18 mois?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

22 Par sa première question, 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 ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit

au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

23 À cet égard, il y a lieu de rappeler, d'abord, que, selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union 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/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), elle-même, cette directive ayant été codifiée par la directive 2003/88 (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 43; du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, point 29; du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, Rec. p. I-2531, point 48, ainsi que du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, Rec. p. I-179, point 22).

24 Ensuite, la Cour a déjà eu l'occasion d'examiner la mise en œuvre et les modalités d'application de ce principe du droit au congé annuel payé par les autorités nationales compétentes concernant des travailleurs privés du bénéfice de périodes de congés annuels payés en raison de congés de maladie n'excédant pas la durée des périodes de référence applicables selon le droit national en cause (arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 19).

25 Lors de cet examen, la Cour a relevé qu'une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 42).

26 Ainsi, la Cour a constaté que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report. Toutefois, la Cour a assorti cette constatation de principe de la condition que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 43).

27 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal en ce qui concerne l'année 2006, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.

28 S'il ressort, certes, de la jurisprudence susmentionnée qu'une disposition nationale fixant une période de report ne peut pas prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé sans que ce dernier 'ait eu effectivement la possibilité d'exercer ce droit, une telle conclusion doit cependant être nuancée dans des circonstances spécifiques telles que celles de l'affaire au principal.

29 En effet, à défaut, un travailleur, tel que le requérant au principal, en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail.

30 Or, un droit à un tel cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis durant une telle période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé.

31 En effet, il y a lieu de rappeler que le droit au congé annuel, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (voir arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 25).

32 À cet égard, la Cour a, certes, souligné que, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement lorsque ce congé est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (arrêts du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 30, ainsi que Schultz-Hoff e.a., précité, point 30).

33 Néanmoins, force est de constater que le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ne saurait répondre aux deux volets de sa finalité, énoncés au point 31 du présent arrêt, que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. En effet, au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs.

34 Par conséquent, au regard de la finalité même du droit au congé annuel payé, directement conféré par le droit de l'Union à chaque travailleur, un travailleur en incapacité de travail durant plusieurs années consécutives, empêché par le droit national de prendre son congé annuel payé durant ladite période, ne saurait avoir le droit de cumuler de manière illimitée des droits au congé annuel payé acquis durant cette période.

35 S'agissant de la période de report au-delà de laquelle le droit au congé annuel payé peut s'éteindre en cas de cumul de droits au congé annuel payé durant une période d'incapacité de travail, il y a lieu d'apprécier, au regard de l'article 7 de la directive 2003/88 et compte tenu des considérations qui précèdent, si une période de report du droit au congé annuel payé, fixée à quinze mois par les dispositions ou les pratiques nationales, telles que des conventions collectives, peut raisonnablement être qualifiée de période au-delà de laquelle le congé annuel payé est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

36 Dans ce contexte, il y a lieu de retenir les éléments suivants.

37 Le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, ainsi qu'il a été relevé au point 23 du présent arrêt, mais il est aussi 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.

38 Il s'ensuit que, afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives. Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme. Toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.

39 Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.

40 En l'occurrence, la période de report fixée à l'article 11, paragraphe 1, troisième alinéa, de l'EMTV est de quinze mois, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ce qui distingue la présente affaire de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, où la période de report était de six mois.

41 À cet égard, il convient de relever, en outre, que, selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), la partie ininterrompue du congé annuel payé devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé. Cette règle peut être comprise comme étant fondée sur la considération selon laquelle à l'expiration des délais qu'elle prévoit la finalité des droits à congé ne pourra plus être intégralement atteinte.

42 Dès lors, eu égard au fait que, selon son sixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, le calcul de la période de report devrait prendre en considération la finalité du droit au congé annuel, telle qu'elle ressort de l'article 9, paragraphe 1, de ladite convention.

43 Compte tenu des considérations qui précèdent, il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois, telle que celle en cause au principal, ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.

44 Par conséquent, il convient de répondre à la première question posée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le

droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Sur la seconde question

45 Eu égard à la réponse donnée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

46 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 (grande chambre) dit pour droit:

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 ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit

au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.

Signatures