ORDONNANCE DE LA COUR (cinquième chambre)

7 avril 2011*

Dans l'affaire C-519/09,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par l'Arbeitsgericht Wuppertal (Allemagne), par décision du 19 novembre 2009, parvenue à la Cour le 14 décembre 2009, dans la procédure

**Dieter May**

contre

**AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse,**

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. J.-J. Kasel, président de chambre, MM. E. Levits (rapporteur) et M. Safjan, juges,

avocat général: M[me] V. Trstenjak,
greffier: M. A. Calot Escobar,

* Langue de procédure: l'allemand.

la Cour se proposant de statuer par voie d'ordonnance motivée conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, de son règlement de procédure,

l'avocat général entendu,

rend la présente

**Ordonnance**

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. May à son ancien employeur, l'AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse [caisse locale générale d'assurance maladie de Rhénanie/Hambourg (ci-après l'«AOK»)], quant au paiement d'indemnités financières relatives à certains jours de congé annuel payé qu'il n'a pu prendre durant les années 2006 et 2007.

## Le cadre juridique

*La réglementation de l'Union*

3 L'article 1er de la directive 2003/88 prévoit ce qui suit:

«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 […]

[…]

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[…]»

4 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.»

5 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.

6 Le champ d'application de la directive 89/391 est défini par l'article 2 de celle-ci, auquel renvoie l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 2003/88. Aux termes dudit article 2:

«1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

[…]»

*La réglementation nationale*

7 Le règlement relatif au congé annuel des fonctionnaires et des juges du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie (Verordnung über den Erholungsurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein Westfalen — Erholungsurlaubsverordnung), dans sa version du 14 septembre 1993, dispose à son article 8:

«Le congé annuel doit, autant que possible, être épuisé au cours de l'année de référence. À la demande de l'intéressé, le congé est accordé par tranches; en général, il convient cependant d'éviter un fractionnement en plus de deux périodes.

Le congé qui n'est pas pris dans les neuf mois suivant la fin de l'année de référence est perdu. [En cas d'obtention ou de cessation du statut de fonctionnaire au cours de l'année de référence] […] le congé n'est perdu qu'à la fin de l'année suivante.»

8 Le règlement de service des employés de l'AOK Rheinland (Dienstordnung für die Angestellten der AOK Rheinland), dans sa version du 1er janvier 1999, dispose à son article 20, paragraphe 1:

«Sauf dispositions spéciales contraires prévues par la loi ou dans le présent règlement de service, les dispositions relatives aux fonctionnaires du Land s'appliquent par analogie ou mutatis mutandis aux employés et aux bénéficiaires d'une pension de retraite en matière de:

[…]

f) congé.»

**Le litige au principal et la question préjudicielle**

9 M. May a été employé par l'AOK du 1er avril 1966 jusqu'au 31 mars 2009. Depuis le 24 avril 2006 et jusqu'à la cessation de ses fonctions, il a été dans une très large mesure en incapacité de travail pour cause de maladie.

10 M. May a pris son congé annuel payé pour les années 2008 et 2009.

11 Dans son recours devant l'Arbeitsgericht Wuppertal (tribunal du travail de Wuppertal), M. May réclame une indemnité financière pour 11 jours de congé annuel au titre de l'année 2006 ainsi que pour 28 jours de congé annuel au titre de l'année 2007, qu'il n'a pas pu prendre.

12 L'AOK conclut au rejet du recours. Selon elle, un employé («Angestellter») d'une caisse de maladie du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie soumis à un règlement de service («Dienstordnung») est rémunéré et, partant, indemnisé comme un fonctionnaire de ce Land, qui, selon la législation nationale, n'a aucun droit à une indemnité financière de congé annuel à la fin de sa relation de travail.

13 La juridiction de renvoi estime qu'un droit à une telle indemnité financière de congé annuel découlerait de l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 si la notion de «travailleur» qui y est utilisée comprend également un employé soumis à un règlement de service tel que celui applicable au requérant au principal.

14 Dans ce contexte, l'Arbeitsgericht Wuppertal a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«La notion de travailleur au sens de l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88/CE […] vise-t-elle également l'employé soumis à un règlement de service d'un organisme de droit public dont le droit statuaire autonome, édicté en vertu d'une habilitation législative nationale […], renvoie, en ce qui concerne le droit au congé annuel de cet employé, aux règles applicables aux fonctionnaires […] [du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie]?»

**Sur la question préjudicielle**

15 Conformément à l'article 104, paragraphe 3, premier alinéa, du règlement de procédure de la Cour, lorsque la réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence, la Cour peut, après avoir entendu l'avocat général, à tout moment, statuer par voie d'ordonnance motivée comportant référence à la jurisprudence en cause.

16 Il y a lieu de faire application de ladite disposition dans la présente affaire.

17 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la notion de «travailleur» au sens de l'article 7 de la directive 2003/88 comprend un employé d'un organisme de droit public relevant du domaine de la sécurité sociale soumis, notamment en ce qui concerne son droit au congé annuel payé, aux règles applicables à un fonctionnaire.

18 À cet égard, il y a lieu de rappeler, tout d'abord, que, selon l'article 1er, paragraphe 3, de la directive 2003/88, lu en combinaison avec l'article 2 de la directive 89/391, auquel il renvoie, lesdites directives s'appliquent à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, afin de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et de réglementer certains aspects de l'aménagement de leur temps de travail.

19 Ainsi, la Cour a déjà jugé que le champ d'application de la directive 89/391 doit être conçu de manière large, de sorte que les exceptions à son champ d'application prévues à son article 2, paragraphe 2, premier alinéa doivent être interprétées de manière restrictive (voir en ce sens, notamment, arrêts du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, Rec. p. I-7963, points 34 et 35, ainsi que du 12 janvier 2006, Commission/Espagne,

C-132/04, point 22). En effet, lesdites exceptions n'ont été adoptées qu'aux seules fins de garantir le bon fonctionnement des services indispensables à la protection de la sécurité, de la santé ainsi que de l'ordre publics en cas de circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles (arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 55).

20 Aucune de ces circonstances n'étant pertinente en ce qui concerne un employé se trouvant dans la situation d'un employé tel que le requérant au principal, l'activité d'un tel employé relève du champ d'application de la directive 2003/88.

21 Force est de rappeler, ensuite, que, selon une jurisprudence constante, la notion de «travailleur» au sens de l'article 45 TFUE revêt une portée autonome et ne doit pas être interprétée de manière restrictive. Doit être considérée comme «travailleur» toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires. La caractéristique de la relation de travail est, selon cette jurisprudence, la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (voir, notamment, arrêts du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, points 16 et 17; du 23 mars 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, point 26, et du 7 septembre 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, point 15).

22 Cette précision, donnée par la Cour quant à la notion de «travailleur» au sens de l'article 45 TFUE, vaut également pour la même notion employée dans les actes législatifs visés à l'article 288 TFUE (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2008, Raccanelli, C-94/07, Rec. p. I-5939, point 27).

23 À cet égard, il y a lieu de constater que la décision de renvoi ne contient aucune indication de nature à soulever des doutes quant au fait que la relation de travail entre M. May et son employeur, l'AOK, présentait les caractéristiques d'une relation de travail énoncées au point 21 de la présente ordonnance.

24 Enfin, s'il découle déjà de ce qui précède que la question préjudicielle appelle une réponse positive, il convient encore de préciser que la Cour a déjà jugé que, en l'absence de toute distinction dans la clause d'exception figurant à l'article 45, paragraphe 4, TFUE, concernant les emplois dans l'administration publique, il est sans intérêt de savoir si un travailleur se trouve engagé en qualité d'ouvrier, d'employé ou de fonctionnaire, ou encore si son lien d'emploi relève du droit public ou du droit privé. Ces qualifications juridiques sont, en effet, variables au gré des législations nationales et ne sauraient, dès lors, fournir un critère d'interprétation approprié aux exigences du droit de l'Union (voir arrêt du 12 février 1974, Sotgiu, 152/73, Rec. p. 153, point 5).

25 Ainsi, et par souci d'exhaustivité, il y a lieu d'observer que la Cour a constaté de manière explicite qu'un professeur d'université allemand est, indépendamment du statut de fonctionnaire qui lui est attribué par le droit national, un travailleur au sens de l'article 45 TFUE (voir, en ce sens, ordonnance du 10 mars 2005, Marhold, C-178/04, point 19).

26 Au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de conclure qu'il découle clairement de la jurisprudence de la Cour qu'un employé d'un organisme de droit public tel que le requérant au principal est un «travailleur» au sens de l'article 7 de la directive 2003/88.

27 Par conséquent, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle que l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la notion de «travailleur» comprend un employé d'un organisme de droit public relevant du

domaine de la sécurité sociale, soumis, notamment en ce qui concerne son droit au congé annuel payé, aux règles applicables aux fonctionnaires.

**Sur les dépens**

28 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 (cinquième chambre) dit pour droit:

**L'article 7, paragraphes 1 et 2, 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 que la notion de «travailleur» comprend un employé d'un organisme de droit public relevant du domaine de la sécurité sociale, soumis, notamment en ce qui concerne son droit au congé annuel payé, aux règles applicables aux fonctionnaires.**

Signatures