Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

27 avril 2023 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2003/88/CE – Article 7, paragraphe 1 – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Droit au congé annuel payé – Extinction de ce droit – Régime de préretraite progressive – Jours de congé annuel acquis au cours de la phase de travail effectuée au titre de ce régime mais non encore pris – Incapacité de travail »

Dans l'affaire C-192/22,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 12 octobre 2021, parvenue à la Cour le 11 mars 2022, dans la procédure

FI

contre

Bayerische Motoren Werke AG,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. P. G. Xuereb, président de chambre, M. A. Kumin et M^me^ I. Ziemele (rapporteure), juges,

avocat général : M. P. Pikamäe,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour FI, par M^e^ A. Köhl, Rechtsanwältin,

– pour Bayerische Motoren Werke AG, par M^e^ A. Nowak, Rechtsanwalt,

– pour la Commission européenne, par M. B.-R. Killmann et M^me^ D. Recchia, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

* Langue de procédure : l'allemand.

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 2003, L 299, p. 9), et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant FI à Bayerische Motoren Werke AG au sujet de l'indemnité compensatrice de congé à laquelle FI prétend avoir droit.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Aux termes des considérants 4 et 5 de la directive 2003/88 :

« (4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. [...] »

4 L'article 7 de cette directive, intitulé « Congé annuel », énonce :

« 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 allemand

5 L'article 7 du Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale relative aux congés), du 8 janvier 1963 (BGBl. 1963, p. 2), dans sa version applicable au litige au principal, intitulé « Date, report et indemnité compensatrice de congé », dispose :

« (1) Lors de la détermination des dates du congé, il y a lieu de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, à moins que cette prise en compte ne s'oppose aux intérêts impérieux de l'entreprise ou aux souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité. Le congé est accordé lorsque le travailleur le demande à la suite d'une mesure de médecine préventive ou de réadaptation.

[...]

(3) Le congé doit être octroyé et pris dans l'année civile en cours. Un report du congé à l'année civile suivante n'est permis que si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé est octroyé et pris au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante. À la demande du travailleur, le congé partiel acquis conformément à l'article 5, paragraphe 1, sous a), est cependant reporté à 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, il donne droit à une indemnité compensatrice. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

6 FI a été employé par Bayerische Motoren Werke à partir de l'année 1986 et jusqu'au 30 septembre 2019. FI est retraité depuis le 1er octobre 2019.

7 À la fin de l'année 2012, dans le cadre du régime de retraite progressive, FI et Bayerische Motoren Werke sont convenus de modifier leur relation de travail en une relation de travail à temps partiel dans le cadre du régime de retraite progressive. Dans ces conditions, il était prévu que FI travaillerait du 1er février 2013 au 31 mai 2016 et qu'il bénéficierait d'une période de dispense de travail du 1er juin 2016 au 30 septembre 2019.

8 FI a pris congé du 4 au 25 mai 2016, afin d'épuiser le solde de ses congés pour l'année 2016. Toutefois, ayant été malade au cours de cette période, il n'a pu prendre deux jours et deux tiers de jour de congé avant la fin du mois de mai 2016.

9 Au cours de l'année 2019, FI a saisi l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne) d'un recours dirigé contre Bayerische Motoren Werke afin d'obtenir l'indemnisation des jours de congé non pris, en faisant valoir à cet égard qu'il n'avait pas pu prendre ces jours de congé pour cause de maladie.

10 L'Arbeitsgericht (tribunal du travail) a rejeté ce recours au motif que, comme l'a fait valoir Bayerische Motoren Werke, le droit au congé au titre de l'année 2016 avait expiré le 31 mars 2017 à minuit. Selon cette juridiction, le fait que Bayerische Motoren Werke n'ait pas averti FI de la nécessité d'épuiser ses congés est sans pertinence dès lors qu'il lui aurait été impossible de le faire eu égard à la dispense de travail dont il bénéficiait à partir du 1er juin 2016 jusqu'à la fin de la relation de travail, le 30 septembre 2019.

11 FI a interjeté appel, sans succès, du jugement de l'Arbeitsgericht (tribunal du travail) devant le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne). Il a, par suite, saisi la juridiction de renvoi, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), d'un pourvoi en *Revision*.

12 Cette juridiction nourrit des doutes quant à l'application d'une disposition nationale, en l'occurrence l'article 7, paragraphe 3, de la loi fédérale relative aux congés, dans sa version applicable au litige au principal, qui, selon la même juridiction, prévoit l'extinction de ses droits au congé non pris à l'expiration d'un certain délai lorsqu'il devient impossible pour le travailleur d'épuiser ses jours de congé en raison d'une dispense de travail. La juridiction de renvoi cherche notamment à déterminer dans quelle mesure l'employeur a effectivement mis le travailleur concerné en mesure d'exercer son droit au congé.

13 Dans ces conditions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 7 de la directive [2003/88] ou l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à l'interprétation d'une disposition nationale telle que l'article 7, paragraphe 3, [de la loi fédérale relative aux congés], en vertu de laquelle le droit d'un travailleur à un congé annuel payé [...], acquis pendant la phase de travail d'une relation de travail à temps partiel au titre d'une retraite progressive et non encore exercé, s'éteint [durant la phase de dispense de travail] à la fin de l'année de référence pour le congé ou à une date ultérieure ?

2) En cas de réponse négative de la Cour à la première question : l'article 7 de la directive [2003/88] ou l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à l'interprétation d'une réglementation nationale telle que l'article 7, paragraphe 3, [de la loi fédérale relative aux congés], selon laquelle le droit au congé payé annuel, non encore exercé, d'un travailleur qui, au cours de l'année de référence pour le congé, passe de la phase de travail à la phase de dispense d'une relation de travail à temps partiel au titre d'une retraite progressive, s'éteint à la fin de l'année de référence ou à une date ultérieure, lorsque l'employeur – sans avoir rempli au préalable ses obligations de coopération pour la réalisation du droit au congé – a accordé au travailleur, conformément à sa demande, la totalité du congé annuel pour une période précédant immédiatement le début de la phase de dispense de travail, mais que le droit au congé n'a pu être exercé – du moins partiellement – en raison d'une incapacité de travail du travailleur pour cause de maladie intervenue après l'octroi du congé ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

14 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 ou l'article 31, paragraphe 2, de la Charte s'opposent à une disposition nationale selon laquelle les jours de congé annuel payés, acquis au cours de la phase de travail effectuée dans le cadre du régime de préretraite progressive mais non pris, sont susceptibles de s'éteindre dès lors qu'ils ne peuvent être pris pendant la période de dispense de travail.

15 En premier lieu, il convient de rappeler, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines (arrêt du 22 septembre 2022, Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 et C-727/20, EU:C:2022:707, point 24 ainsi que jurisprudence citée).

16 La Cour a jugé que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur revêt, en sa qualité de principe fondamental du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, mais il est également expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 54 ainsi que jurisprudence citée).

17 Ainsi, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 reflète et concrétise le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 8 septembre 2020, Commission et Conseil/Carreras Sequeros e.a., C-119/19 P

et C-126/19 P, EU:C:2020:676, point 115). En effet, tandis que cette dernière disposition garantit le droit de tout travailleur à une période annuelle de congés payés, la première disposition fixe les modalités de mise en œuvre de ce droit, notamment la durée de ladite période.

18 En deuxième lieu, il convient de rappeler que le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe fondamental du droit social de l'Union. En effet, lorsque la relation de travail a pris fin et que, partant, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière afin d'éviter que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue (arrêt du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, points 29 et 30 ainsi que jurisprudence citée).

19 Ce droit fondamental comporte ainsi également un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé », le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail (arrêt du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, point 29 et jurisprudence citée).

20 À cet égard, il y a lieu de rappeler que le respect de la Charte s'impose, ainsi qu'il ressort de l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, lorsque les États membres mettent en œuvre le droit de l'Union (arrêt du 13 janvier 2022, Koch Personaldienstleistungen, C-514/20, EU:C:2022:19, point 26).

21 La réglementation nationale en cause au principal constituant une telle mise en œuvre de l'article 7 de la directive 2003/88, c'est donc à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte qu'il convient d'interpréter cet article 7 en vue de déterminer si cette disposition s'oppose à une telle réglementation.

22 Il convient de rappeler, à cet égard, que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (arrêt du 25 novembre 2021, job-medium, C-233/20, EU:C:2021:960, point 31 et jurisprudence citée).

23 En troisième lieu, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence constante de la Cour, des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci, et notamment du contenu essentiel dudit droit (arrêt du 22 septembre 2022, Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 et C-727/20, EU:C:2022:707, point 33 ainsi que jurisprudence citée).

24 Ainsi, toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger (arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 74 ainsi que jurisprudence citée).

25 Dans ce contexte, il ressort notamment de l'arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, points 38 et 39), que toute période de report prévue par le droit d'un État membre, outre qu'elle doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le

travailleur en incapacité de travail, vise aussi à 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.

26 En effet, il ressort de la jurisprudence qu'une absence pour raisons de santé est, en principe, imprévisible et indépendante de la volonté du travailleur (arrêt du 22 septembre 2022, Fraport et St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 et C-727/20, EU:C:2022:707, point 30 ainsi que jurisprudence citée).

27 Or, ce n'est qu'en cas d'absence de longue durée pour raisons de santé que l'employeur doit craindre que le travailleur ne cumule des périodes d'absence de longue durée, qui pourraient l'exposer à des difficultés quant à l'organisation du travail.

28 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, dans des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7, paragraphe 1, de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions nationales 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 (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 55 et jurisprudence citée).

29 Toutefois, des circonstances telles que celles en cause dans l'affaire au principal ne sauraient justifier une dérogation au principe posé par l'article 7 de la directive 2003/88, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

30 À cet égard, il y a lieu de relever, premièrement, que, en l'occurrence, il ne s'agit pas d'une absence de longue durée pour raisons de santé ou d'une telle absence couvrant plusieurs périodes de référence consécutives, mais d'une période très limitée, de deux jours et des deux tiers d'un jour, pour laquelle FI n'a pas pu prendre congé.

31 Deuxièmement, l'impossibilité d'épuiser le congé acquis résulte non pas d'une absence prolongée du travailleur pour cause de maladie, comme c'était le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), mais du fait que l'employeur ait dispensé le travailleur de travailler.

32 Troisièmement, si l'absence d'un travailleur pour raisons de santé est, certes, imprévisible pour l'employeur, le fait qu'une telle absence peut, le cas échéant, empêcher ce travailleur d'épuiser son droit à congé annuel, lorsqu'il s'agit d'une relation de travail à temps partiel dans le cadre du régime de retraite progressive, ne l'est normalement pas. En effet, l'employeur est en mesure d'exclure ou de réduire un tel risque en convenant avec le travailleur que celui-ci prend son congé en temps utile.

33 Quatrièmement, ainsi qu'il a été rappelé au point 18 du présent arrêt et comme il ressort de la jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe fondamental du droit social de l'Union, l'autre volet étant l'indemnité financière qui est due au travailleur lorsque celui-ci n'est pas en mesure de prendre son congé en raison du fait que la relation de travail a pris fin. Or, refuser à un travailleur qui, dans une situation telle que celle en cause au principal, a été empêché d'exercer son droit au congé annuel payé avant que sa relation de travail n'ait pris fin, en raison d'une circonstance imprévue, telle que la maladie, tout droit à une telle indemnité financière reviendrait à vider de son contenu même le droit prévu à l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

34 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel payé, acquis par un travailleur au titre de l'exercice de son travail dans le cadre d'un régime de retraite progressive, s'éteint, à la fin de l'année de référence pour le congé ou à une date ultérieure, lorsque le travailleur a été empêché de prendre ce congé avant la phase de dispense de travail pour cause de maladie même dans le cas où il ne s'agit pas d'une absence de longue durée.

Sur la seconde question

35 La seconde question est posée dans l'hypothèse d'une réponse négative à la première question. Partant, compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

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 (sixième chambre) dit pour droit :

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, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui prévoit que le droit au congé annuel payé, acquis par un travailleur au titre de l'exercice de son travail dans le cadre d'un régime de retraite progressive, s'éteint, à la fin de l'année de référence pour le congé ou à une date ultérieure, lorsque le travailleur a été empêché de prendre ce congé avant la phase de dispense de travail pour cause de maladie même dans le cas où il ne s'agit pas d'une absence de longue durée.

Signatures