ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

8 février 2001 *

Dans l'affaire C-350/99,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par l'Arbeitsgericht Bremen (Allemagne) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Wolfgang Lange

et

Georg Schünemann GmbH,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288, p. 32),

* Langue de procédure: l'allemand.

LA COUR (cinquième chambre),

composée de MM. A. La Pergola (rapporteur), président de chambre, M. Wathelet, D. A. O. Edward, P. Jann et L. Sevón, juges,

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,

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

considérant les observations écrites présentées:

— pour Georg Schünemann GmbH, par M^e^ M. von Foerster, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement allemand, par M. W.-D. Plessing et M^me^ B. Muttelsee-Schön, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement autrichien, par M. W. Okresek, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. D. Gouloussis et C. Ladenburger, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de M. Lange, représenté par M. R. Buschmann, Assessor, du gouvernement allemand, représenté par M. W.-D. Plessing, et de la Commission, représentée par M. C. Ladenburger, à l'audience du 21 septembre 2000,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 26 octobre 2000,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 25 août 1999, parvenue à la Cour le 22 septembre suivant, l'Arbeitsgericht Bremen a posé, en application de l'article 234 CE, trois questions préjudicielles concernant l'interprétation de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail (JO L 288, p. 32, ci-après la «directive»).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant M. Lange à l'entreprise Georg Schünemann GmbH (ci-après «Georg Schünemann»), au sujet de la validité du licenciement de M. Lange, prononcé par Georg Schünemann au motif que l'intéressé refusait d'effectuer des heures supplémentaires.

La directive

3 Selon son deuxième considérant, la directive vise à «mieux protéger les travailleurs salariés contre une éventuelle méconnaissance de leurs droits et à offrir une plus grande transparence sur le marché du travail». Selon le septième considérant de la directive, il convient à cet effet «d'établir au niveau communautaire l'obligation générale selon laquelle tout travailleur salarié doit

disposer d'un document contenant des informations sur les éléments essentiels de son contrat ou de sa relation de travail».

4 L'article 2 de la directive dispose:

«1. L'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié auquel la présente directive s'applique, ci-après dénommé 'travailleur', les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail.

2. L'information visée au paragraphe 1 porte au moins sur les éléments suivants:

[...]

i) la durée de travail journalière ou hebdomadaire normale du travailleur;

[...]

3. L'information sur les éléments visés au paragraphe 2 points f), g), h) et i) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières y visées.»

5 Selon l'article 6 de la directive:

«La présente directive ne porte pas atteinte aux législations et/ou pratiques nationales en matière de:

— forme du contrat ou de la relation de travail,

— régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail,

— règles procédurales applicables en la matière.»

6 L'article 8, paragraphe 1, de la directive dispose:

«Les États membres introduisent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la présente directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes.»

Le droit allemand

7 La directive a été transposée en droit allemand par le Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen, du 20 juillet 1995 (loi relative à l'information sur les conditions essentielles applicables à une relation de travail, BGBl. 1995 I, p. 946, ci-après le «NachwG»).

8 L'article 2, paragraphe 1, du NachwG dispose:

«Un mois au plus tard après le début convenu de la relation de travail, l'employeur stipule par écrit les conditions essentielles du contrat de travail, signe le document écrit et le remet au travailleur. Ce document écrit contient au moins:

[...]

7. la durée de travail convenue,

[...]»

Le litige au principal

9 M. Lange a été employé à partir du 1er juin 1998 comme tourneur par Georg Schünemann, en vertu d'un contrat de travail datant du 23 avril 1998. L'article 1er de ce contrat prévoit notamment que la durée de travail hebdomadaire est de 40 heures. Le contrat ne comporte pas d'indications relatives à la prestation d'heures supplémentaires.

10 M. Lange ayant refusé d'effectuer des heures supplémentaires demandées par son employeur en vue de permettre l'exécution de commandes dans le délai convenu avec un client, Georg Schünemann a déclaré, par lettre du 15 décembre 1998, mettre fin au contrat de travail de l'intéressé pour ce motif, avec effet au 15 janvier 1999.

11 M. Lange a introduit le 18 décembre 1998 auprès de l'Arbeitsgericht Bremen un recours contre son licenciement, en demandant à être maintenu dans son emploi au cas où il serait fait droit à son recours. Georg Schünemann a demandé le rejet du recours.

12 Devant la juridiction nationale, les parties s'opposent quant à la nature de l'accord conclu entre eux en matière d'heures supplémentaires lors de l'embauche de M. Lange. Selon Georg Schünemann, M. Lange aurait accepté d'effectuer des heures supplémentaires à la demande de l'entreprise en cas de pics de travail. M. Lange soutient pour sa part qu'il n'aurait accepté d'effectuer des heures supplémentaires qu'en cas d'urgence.

13 Selon l'Arbeitsgericht, le litige dont il est saisi implique de déterminer si M. Lange a violé ses obligations à l'égard de son employeur en refusant d'effectuer des heures supplémentaires, ce qui suppose de déterminer le contenu de l'accord conclu entre eux en matière d'heures supplémentaires.

14 Estimant que la solution du litige dépendait de l'interprétation de la directive, l'Arbeitsgericht Bremen a décidé de surseoir à statuer et de soumettre à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

« 1) L'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail [...], concerne-t-il aussi les accords conclus avec le travailleur par lesquels celui-ci s'oblige de manière générale à effectuer des heures supplémentaires?

2) L'article 2 de la directive précitée exige-t-il d'interpréter une loi nationale transposant la directive en ce sens que les accords qui ne contiennent pas la précision requise par l'article 2, mais donnent à l'employeur certains droits unilatéraux au contenu imprécis, sont également inapplicables quant au fond?

3) a) La directive précitée exige-t-elle aussi le recours, par la voie d'une interprétation conforme au droit communautaire, à des principes nationaux qui présument une entrave à la bonne administration des preuves quand l'une des parties au procès n'a pas satisfait à des obligations légales d'information, lorsqu'un employeur n'a pas fourni une information au sens de la directive?

b) En cas de réponse négative à la question a): l'article 6, troisième tiret, de la directive précitée interdit-il d'appliquer des principes de droit nationaux dans le sens indiqué sous a)? »

Sur la première question

15 Par sa première question, la juridiction de renvoi cherche en substance à savoir s'il résulte de la directive, et plus particulièrement de son article 2, paragraphe 2, sous i), une obligation pour l'employeur de porter à la connaissance du travailleur salarié, dans les conditions fixées par ladite directive, une stipulation en vertu de laquelle le salarié est obligé d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur.

16 À cet égard, il y a lieu de relever qu'il ressort des termes mêmes utilisés par l'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive que cette disposition, puisqu'elle se réfère à la durée de travail normale, ne porte pas sur l'accomplissement d'heures supplémentaires. En effet, celles-ci, comme leur nom l'indique, ont pour caractéristique d'être effectuées en dehors de la durée de travail normale, à laquelle elles s'ajoutent.

17 La Commission considère que, bien que la durée de travail normale n'inclue pas en principe les heures supplémentaires, il en va différemment dans le cas où les heures supplémentaires sont habituelles, en pratique, dans l'entreprise et caractérisent ainsi la journée de travail ordinaire du travailleur salarié.

18 Cette interprétation ne saurait être retenue dès lors, d'une part, qu'elle est contraire au libellé de l'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive, qui ne se réfère pas à la durée de travail habituelle, et, d'autre part, que l'obligation d'information prévue par la directive vise à éclairer le travailleur salarié sur ses droits et ses obligations à l'égard de son employeur et non à lui fournir des indications sur les pratiques constatées en moyenne dans l'entreprise au cours de la période précédant son embauche.

19 Il découle de ce qui précède que l'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive doit être interprété en ce sens que cette disposition ne concerne pas l'accomplissement d'heures supplémentaires.

20 Il convient cependant de relever qu'une obligation d'information du travailleur salarié sur le point de savoir si, et dans quelles conditions, il peut être tenu d'effectuer des heures supplémentaires peut découler d'une autre disposition de la directive.

21 En effet, l'article 2, paragraphe 1, de la directive fixe le principe selon lequel l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié les éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail. Cette obligation, que le septième considérant de la directive qualifie d'obligation générale, concerne tous les éléments du contrat ou de la relation de travail qui revêtent un caractère essentiel.

22 L'article 2, paragraphe 2, de la directive ne réduit pas la portée de cette obligation générale. Il ressort en effet des termes de cette disposition que la liste des éléments qui y sont mentionnés ne constitue pas une énumération limitative des éléments essentiels auxquels se réfère l'article 2, paragraphe 1.

23 Dans ces conditions, en dehors des éléments mentionnés à l'article 2, paragraphe 2, de la directive, un élément qui, compte tenu de son importance, doit être considéré comme un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail dans lequel il s'insère, doit être porté à la connaissance du travailleur salarié. Tel est notamment le cas d'une stipulation en vertu de laquelle le salarié est obligé d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur.

24 Par conséquent, l'employeur est tenu de porter par écrit à la connaissance du travailleur salarié une stipulation en vertu de laquelle ce dernier est obligé d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur, dans les mêmes conditions que celles prévues par la directive pour les éléments mentionnés expressément à son article 2, paragraphe 2. À cet égard, il y a lieu de préciser que l'information du travailleur salarié peut dans ce cas, par analogie avec la règle qui s'applique, notamment, à la durée de travail normale en vertu de l'article 2, paragraphe 3, de la directive, prendre le cas échéant la forme d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives pertinentes.

25 Dès lors, il convient de répondre à la première question que l'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive doit être interprété en ce sens que cette disposition ne concerne pas l'accomplissement d'heures supplémentaires. Toutefois, il résulte de l'article 2, paragraphe 1, de la directive que l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié une stipulation qui présente le caractère d'un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail, en vertu de laquelle ce dernier est obligé d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur. Cette information doit être communiquée dans les mêmes conditions que celles que prévoit la directive pour les éléments mentionnés expressément à son article 2, paragraphe 2. Elle peut prendre le cas échéant, par analogie avec la règle qui s'applique, notamment, à la durée de travail normale en vertu de l'article 2, paragraphe 3, de la directive, la forme d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives pertinentes.

Sur la deuxième question

26 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi cherche en substance à savoir si, lorsqu'un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail au sens de

l'article 2 de la directive n'a pas été mentionné dans un document écrit remis au travailleur salarié ou n'y a pas été mentionné avec une précision suffisante, cet élément doit être considéré de ce fait comme inapplicable.

27 À cet égard, il y a lieu de rappeler en premier lieu que l'article 6, deuxième tiret, de la directive dispose que celle-ci ne porte pas atteinte au régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail prévu en droit national. Comme l'a relevé à juste titre la Commission, cette disposition implique que leur preuve peut être rapportée par tout moyen admis par le droit national, donc même en l'absence de communication écrite de la part de l'employeur. L'objectif poursuivi par cette disposition serait mis en échec si la directive était interprétée en ce sens que l'existence et le contenu des éléments essentiels du contrat ou de la relation de travail qui n'ont pas été communiqués par écrit au travailleur ne peuvent jamais être établis du fait que de tels éléments doivent être considérés comme inapplicables.

28 Il convient en second lieu de rappeler que l'article 8, paragraphe 1, de la directive dispose que les États membres doivent prévoir les mesures nécessaires pour permettre à tout travailleur salarié qui s'estime lésé par le non-respect des obligations découlant de la directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle après, éventuellement, le recours à d'autres instances compétentes. Il résulte de cette disposition que la directive ne saurait être interprétée comme impliquant de sanctionner le défaut d'information régulière du travailleur salarié sur un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail par l'inapplicabilité de cet élément, dès lors qu'elle laisse aux États membres la compétence de définir les sanctions adéquates applicables dans un tel cas, sous réserve que le travailleur salarié puisse faire valoir ses droits par voie juridictionnelle.

29 Il y a donc lieu de répondre à la deuxième question qu'aucune disposition de la directive n'impose de considérer comme inapplicable un élément essentiel du

contrat ou de la relation de travail qui n'a pas été mentionné dans un document écrit remis au travailleur salarié ou n'y a pas été mentionné avec une précision suffisante.

Sur la troisième question

30 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande en substance si, en cas de violation par l'employeur de l'obligation d'information instituée par la directive, celle-ci oblige le juge national à appliquer, par analogie, les principes du droit national qui présument une entrave à la bonne administration des preuves quand l'une des parties au litige n'a pas rempli ses obligations légales d'information et, dans la négative, si l'article 6 de la directive interdit au juge national d'appliquer ces mêmes principes.

31 Il convient de relever d'emblée à cet égard que la Cour a déjà jugé qu'il découle de l'article 6 de la directive que les règles nationales relatives à la charge de la preuve ne sont pas, comme telles, affectées par la directive (arrêt du 4 décembre 1997, Kampelmann e.a., C-253/96 à C-258/96, Rec. p. I-6907, point 30).

32 Certes, la Cour a jugé, au point 33 de l'arrêt Kampelmann e.a., précité, qu'il incombe aux juridictions nationales d'appliquer et d'interpréter les règles nationales relatives à la charge de la preuve à la lumière de la finalité de la directive, en attribuant à la communication visée à l'article 2, paragraphe 1, de celle-ci une force probante telle qu'elle puisse être considérée comme un élément susceptible de démontrer la réalité des éléments essentiels du contrat ou de la

relation de travail et qu'elle soit, de ce fait, revêtue d'une présomption de vérité comparable à celle qui s'attacherait, dans l'ordre juridique interne, à pareil document établi par l'employeur et communiqué au travailleur. Toutefois, au point 34 du même arrêt, la Cour a rappelé que la directive n'établit pas elle-même un régime de preuve.

33 Or, la question de savoir si les règles qui s'appliquent en vertu du droit national en matière de présomption d'entrave à la bonne administration des preuves doivent également être appliquées en cas de violation par l'employeur de l'obligation d'information instituée par la directive est une question qui concerne le champ d'application de ces règles, relatives à la charge de la preuve, et porte donc sur le régime de preuve applicable dans ce cas.

34 Une telle question, ainsi qu'il a été rappelé aux points 31 et 32 du présent arrêt, n'est pas réglée par la directive, qui laisse les États membres libres d'appliquer le régime des preuves de l'existence et du contenu du contrat ou de la relation de travail qu'ils ont défini.

35 Il convient donc de répondre à la troisième question que la directive n'impose pas au juge national, ni ne lui interdit, d'appliquer les principes du droit national qui présument une entrave à la bonne administration des preuves quand l'une des parties au litige n'a pas rempli ses obligations légales d'information, dans le cas où un employeur a violé l'obligation d'information instituée par la directive.

Sur les dépens

36 Les frais exposés par les gouvernements allemand et autrichien, ainsi que par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet

d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (cinquième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par l'Arbeitsgericht Bremen, par ordonnance du 25 août 1999, dit pour droit:

1) **L'article 2, paragraphe 2, sous i), de la directive 91/533/CEE du Conseil, du 14 octobre 1991, relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail, doit être interprété en ce sens que cette disposition ne concerne pas l'accomplissement d'heures supplémentaires. Toutefois, il résulte de l'article 2, paragraphe 1, de ladite directive que l'employeur est tenu de porter à la connaissance du travailleur salarié une stipulation qui présente le caractère d'un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail, en vertu de laquelle ce dernier est obligé d'effectuer des heures supplémentaires sur la simple demande de l'employeur. Cette information doit être communiquée dans les mêmes conditions que celles que prévoit ladite directive pour les éléments mentionnés expressément à son article 2, paragraphe 2. Elle peut prendre le cas échéant, par analogie avec la règle qui s'applique, notamment, à la durée de travail normale en vertu de l'article 2, paragraphe 3, de ladite directive, la forme d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives pertinentes.**

2) **Aucune disposition de la directive 91/533 n'impose de considérer comme inapplicable un élément essentiel du contrat ou de la relation de travail qui n'a pas été mentionné dans un document écrit remis au travailleur salarié ou n'y a pas été mentionné avec une précision suffisante.**

3) **La directive 91/533 n'impose pas au juge national, ni ne lui interdit, d'appliquer les principes du droit national qui présument une entrave à la bonne administration des preuves quand l'une des parties au litige n'a pas rempli ses obligations légales d'information, dans le cas où un employeur a violé l'obligation d'information instituée par la directive.**

La Pergola Wathelet Edward

Jann Sevón

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 février 2001.

Le greffier

R. Grass

Le président de la cinquième chambre

A. La Pergola