Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. PAOLO MENGOZZI
présentées le 20 mars 2018 [1]

Affaire C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava et
Tribunalul Botoșani
contre
Maria Dicu et
Consiliul Superior al Magistraturii

[demande de décision préjudicielle formée par la Curtea de Apel Cluj (cour d'appel de Cluj, Roumanie)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Aménagement du temps de travail – Droit au congé annuel payé – Durée – Notion de "période de travail effectif" – Droit au congé parental – Non prise en compte de la durée du congé parental aux fins de la détermination du droit au congé annuel payé »

Introduction

1. L'enjeu du présent renvoi préjudiciel est de déterminer si le droit de l'Union, et en particulier 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 [2] - lequel prévoit que « [l]es 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 » -, impose aux États membres d'assimiler le temps consacré par un travailleur à son congé parental à une période de travail effectif ouvrant droit au congé annuel payé.

2. Les faits du litige au principal sont les suivants.

3. La défenderesse au principal, Mme Maria Dicu, est magistrate. Elle a bénéficié d'un congé de maternité du 1e octobre 2014 au 3 février 2015. Du 4 février 2015 au 16 septembre 2015, elle a bénéficié d'un congé dit « congé pour enfant à charge âgé de moins de deux ans ». Ce congé est régi par l'article 2, paragraphe 1, de l'ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (ordonnance d'urgence du gouvernement n° 111/2010 relative au congé parental et à l'allocation mensuelle pour enfant à charge), lequel prévoit, en substance, que les personnes qui, au cours des deux années précédant la date de naissance de l'enfant, ont obtenu, sur une période d'au moins douze mois, des revenus salariaux ou assimilés, bénéficient d'un congé pour enfant à charge âgé de moins de deux ans et d'une allocation mensuelle.

1 Langue originale : français.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

4. Au retour de son congé pour enfant à charge, la défenderesse au principal a demandé à sa juridiction d'affectation, le Tribunalul Botoşani (tribunal de grande instance de Botoşani, Roumanie), à bénéficier, à partir du 17 septembre 2015, d'un congé annuel payé au titre de l'année 2015 [3], ce qui lui a été accordé. Elle a obtenu, dans un premier temps, 30 jours de congé annuel payé jusqu'au 17 octobre 2015, puis elle a demandé, dans un deuxième temps, à prendre les cinq jours restant au cours du mois de décembre 2015, ce qui lui a été refusé, sa juridiction d'affectation ayant considéré que le congé dont elle a bénéficié ne pouvait être assimilé à une période de travail effectif ouvrant droit à un congé annuel payé. Le Tribunalul Botoşani (tribunal de grande instance de Botoşani) lui a, en outre, signifié à cette occasion qu'il serait finalement considéré qu'on lui avait accordé sept jours de congé annuel payé pour l'année 2016 de manière anticipée.

5. Mme Dicu a contesté cette décision devant le Tribunalul Cluj (tribunal de grande instance de Cluj, Roumanie) qui a accueilli son recours le 17 mai 2016 en considérant que le congé d'éducation dont elle avait bénéficié devait être considéré comme une période de travail effectif, au même titre que les périodes d'incapacité temporaire de travail ou que le congé de maternité, et qu'il poursuivait une finalité distincte de celle du congé annuel.

6. Le Tribunalul Botoşani (tribunal de grande instance de Botoşani) ainsi que le Ministerul Justiției (ministère de la Justice, Roumanie) ont interjeté appel de cette décision devant la juridiction de renvoi. Ils font valoir que le législateur national a, en toute connaissance de cause, exclu le congé d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans de l'article 145, paragraphes 4 à 6, du code du travail roumain dont il ressort que seules les périodes d'incapacité temporaire de travail, de congé de maternité, de congé pour exposition à des risques particuliers pendant la grossesse ou l'allaitement et de congé pour enfant malade sont considérées comme des périodes de travail effectif aux fins de la détermination de la durée du congé annuel. Ils soutiennent que le congé d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans se distinguerait desdites périodes en raison du fait qu'il dépendrait de la seule volonté du travailleur concerné.

7. La défenderesse au principal soutient devant la juridiction de renvoi qu'il découlerait d'une jurisprudence nationale que les tâches effectuées par les femmes relatives à l'éducation des enfants représenteraient un travail qui, lorsqu'il n'est pas assumé par les mères elles-mêmes, le serait par des nourrices rémunérées, ce qui plaiderait en faveur d'une assimilation du temps consacré au congé d'éducation d'un enfant en bas âge à du temps de travail effectif. Le congé d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans constituerait, par ailleurs, un risque du contrat de travail individuel qui pourrait survenir pour des raisons objectives relevant de l'intérêt supérieur de l'enfant alors que le congé annuel protégerait l'intérêt personnel et subjectif du travailleur. Le congé d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans ne pourrait, dès lors, pas être considéré comme un congé volontaire.

8. La juridiction de renvoi note que le Consiliul Superior al Magistraturii (conseil supérieur de la magistrature, Roumanie), qui a également la qualité de partie défenderesse dans la procédure au principal, s'est exprimé en ce sens que, d'après lui, eu égard à la jurisprudence de la Cour [4], un congé garanti par le droit de l'Union ne pourrait pas affecter un autre congé également garanti par le droit de l'Union comme le congé parental consacré par la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES abrogeant la directive 96/34/CE (ci-après l'« accord-cadre révisé ») [5]. Or, le droit au congé annuel payé est garanti par l'article 7 de la directive 2003/88. L'importance particulière, en droit de l'Union, du droit au congé annuel payé devrait plaider en faveur de la prise en considération de la période de congé parental aux fins de la détermination du

3 Le droit au congé annuel payé d'une magistrate, telle que Mme Dicu, est de 35 jours par an, ainsi qu'il ressort de l'article 2, paragraphe 1, de la décision du conseil supérieur de la magistrature n° 325/2005 portant approbation du règlement relatif aux congés des juges et des procureurs.

4 La juridiction de renvoi mentionne ici l'arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 26).

5 JO 2010, L 68, p. 13.

droit au congé annuel, d'autant plus que ces deux congés poursuivraient des finalités différentes (le repos du travailleur dans un cas, l'éducation d'un enfant dans l'autre) et que les bénéficiaires de la protection accordée au travers de l'octroi desdits congés seraient distincts (le travailleur dans le cas du congé annuel, l'enfant dans le cas du congé parental).

9. Pour sa part, la juridiction de renvoi note que l'article 7 de la directive 2003/88 fait référence aux législations et pratiques nationales pour définir les conditions d'obtention du congé annuel payé. Si le législateur roumain a modifié la loi à la suite des arrêts Schultz-Hoff e.a.[6] et Dominguez[7] afin de considérer plus largement les périodes dites « de travail effectif », le juge de renvoi doute toutefois de la possibilité d'inclure dans lesdites périodes le congé parental, auquel il est constant entre les parties au principal que le congé d'éducation dont Mme Dicu a bénéficié s'assimile. En effet, pour le juge de renvoi, le congé payé annuel serait une des obligations à la charge de l'employeur en échange du travail fourni par le travailleur ; or, lorsqu'il est placé en congé parental, le travailleur ne fournirait pas la prestation qui fait naître le droit au congé annuel payé. De plus, la directive 2010/18 prévoirait que les États membres puissent accorder un congé parental d'une longueur maximale de huit ans et il semblerait excessif que l'employeur soit tenu d'octroyer un congé annuel payé pour une si longue période pendant laquelle le travailleur s'est consacré à l'éducation de son enfant. La protection offerte au travailleur pendant son congé parental devrait incomber plutôt à l'État, au titre des mesures de promotion de la cohésion de la famille, et non à l'employeur. Le raisonnement de la Cour dans les arrêts Schultz-Hoff e.a.[8] et Dominguez[9] ne serait pas transposable dans le cas où le travailleur se trouve en congé parental. Le juge de renvoi note également que, aux termes de la directive 2010/18, la définition du régime contractuel pendant le congé parental serait laissée à l'appréciation des États membres. Or, l'article 51, sous a), du code du travail roumain[10] prévoit une suspension du contrat de travail pendant le congé parental d'éducation d'un enfant en bas âge. Le juge de renvoi considère également que le but poursuivi par le congé annuel payé est distinct de celui poursuivi par le congé parental. Enfin, il écarte le reproche d'un traitement discriminatoire, au regard de la détermination du droit au congé payé annuel, que subirait un travailleur en situation de congé parental par rapport au travailleur qui n'a pas bénéficié d'un tel congé dans la mesure où les deux situations ne seraient pas comparables.

10. C'est dans ces conditions que la Curtea de Apel Cluj (cour d'appel de Cluj, Roumanie) a décidé de surseoir à statuer et, par décision de renvoi parvenue au greffe de la Cour le 10 janvier 2017, a adressé la question préjudicielle suivante à cette dernière :

« [L]'article 7 de la directive [2003/88 s'oppose-t-il] à une disposition nationale qui exclut, pour la détermination de la durée du congé annuel, que la période pendant laquelle le travailleur a été en congé parental d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans soit considérée comme une période de travail effectif [?] »

11. La présente affaire a bénéficié d'observations écrites déposées par le Consiliul Superior al Magistraturii (conseil supérieur de la magistrature), les gouvernements roumain, allemand, estonien, espagnol, italien et polonais ainsi que par la Commission européenne.

12. Lors de l'audience qui s'est tenue devant la Cour le 15 janvier 2018, les gouvernements roumain, allemand et espagnol ainsi que la Commission ont présenté leurs observations orales.

6 Arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Cette disposition est libellée comme suit : « Le contrat individuel de travail peut être suspendu à l'initiative du salarié dans les situations suivantes : a) congé parental d'éducation d'un enfant âgé de moins de deux ans […] ». L'article 49, paragraphe 2, du code du travail roumain définit les effets de la suspension du contrat comme suit : « [l]a suspension du contrat individuel de travail entraîne la suspension de la prestation de travail par le salarié et la suspension du paiement des droits de nature salariale par l'employeur ».

Analyse

13. Afin de déterminer si le droit de l'Union impose aux États membres de prendre en considération la période que le travailleur a passée en congé parental aux fins du calcul de son droit au congé annuel payé, il faudra rappeler, dans un premier temps, les exigences tant de la directive 2003/88 que de la jurisprudence de la Cour afférente audit congé annuel avant d'examiner, dans un second temps, les éventuelles prescriptions de l'accord-cadre révisé sur le congé parental à cet égard.

La portée du droit au congé annuel payé

14. L'article 7 de la directive 2003/88 consacre le droit au congé annuel payé en garantissant à tout travailleur un tel congé pour une durée minimale de quatre semaines. Ce n'est qu'exceptionnellement que la période minimale de congé annuel payé pourra être remplacée par une indemnité financière, c'est-à-dire seulement en cas de fin de la relation de travail [11].

15. La place particulière qu'occupe le droit au congé annuel payé en droit de l'Union est confirmée tant par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [12] (ci-après la « Charte ») laquelle, par son article 31, lui a conféré le statut de droit fondamental [13], que par la jurisprudence de la Cour.

16. La Cour a ainsi jugé de manière itérative que « 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 [2003/88]» [14].

17. La finalité poursuivie par le droit au congé annuel explique l'importance particulière que lui reconnaît la Cour, puisqu'il s'agit de « permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs» [15]. Il s'agit là d'une finalité essentielle à la santé et à la sécurité du travailleur, comme le rappelle le considérant 4 de la directive 2003/88 [16]. Ce lien entre le repos effectif du travailleur et la protection efficace de sa sécurité et de sa santé a également été mis en exergue par la Cour [17]. Autrement dit, une période de travail effectif doit ouvrir droit à une période de repos tout aussi effectif.

18. La finalité spécifique poursuivie par le droit au congé payé annuel explique, à mon sens, que la Cour ait jugé que, « s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs […] ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir *effectivement travaillé* pendant la période de référence établie par ledit État» [18]. Il s'agissait toutefois, dans les circonstances de l'espèce, d'un travailleur empêché, pour des raisons de maladie, de prendre un congé annuel payé consolidé au terme d'une période au cours de laquelle il avait *effectivement* travaillé. Ainsi, aux points 44 et 45 de l'arrêt Schultz-Hoff e.a. [19], la Cour a d'abord constaté « qu'un travailleur qui […] est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit

11 Voir article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88.

12 JO 2007, C 303, p. 1.

13 Aux termes de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, « [t]out travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».

14 Arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 16 et jurisprudence citée).

15 Arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25).

16 Aux termes duquel « [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 ».

17 Voir arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 23 et jurisprudence citée, ainsi que point 30 et jurisprudence citée). Voir également arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, point 20).

18 Arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 41). Italique ajouté par mes soins.

19 Arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18).

national *se voit privé* de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé» [20], avant de préciser que, « [a]dmettre que, *dans les circonstances spécifiques d'incapacité de travail décrites* […], les dispositions nationales pertinentes […] puissent prévoir *l'extinction* du droit du travailleur au congé annuel payé garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, sans que le travailleur ait effectivement eu la *possibilité d'exercer* le droit que cette directive lui confère, signifierait que lesdites dispositions porteraient atteinte au droit social directement conféré par l'article 7 de ladite directive à chaque travailleur» [21].

19. Le droit au congé annuel payé poursuit l'objectif autonome de permettre au travailleur, après avoir été effectivement actif, de se reposer. C'est donc en raison de la finalité propre à chacun des congés que la Cour a rappelé, dans l'arrêt Merino Gómez [22], qu'« un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit» [23]. Il s'agissait d'une situation dans laquelle les dates d'un congé de maternité et les dates d'un congé annuel payé collectif coïncidaient. Le congé de maternité visant à protéger la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci, ainsi qu'à protéger les rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à la grossesse et à l'accouchement [24], en cas d'une telle coïncidence entre les périodes, les exigences de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne sauraient être considérées comme remplies [25]. La travailleuse en question ne pouvait donc pas avoir été considérée comme ayant bénéficié de son congé annuel payé au motif qu'elle avait été placée en congé de maternité, ce dernier n'étant pas supposé avoir permis à ladite travailleuse de se reposer du travail effectif fourni.

20. S'il ressort du rappel de ces deux arrêts [26] qu'une période d'un type de congé ne peut se substituer à une autre période d'un autre type de congé – autrement dit, le travailleur placé en congé de maternité ou en congé de maladie n'est pas réputé, pour cette seule raison, avoir effectivement joui de son droit au congé annuel payé, ces trois congés poursuivant des finalités distinctes -, il faut préciser que la Cour ne s'est pas prononcée, dans ces deux affaires, sur le fait de savoir si la période qu'un(e) travailleur(se) passe en congé de maladie ou en congé de maternité doit être prise en compte pour le calcul du congé annuel payé lui-même.

21. C'est dans son arrêt Dominguez [27] que la Cour semble avoir rompu le lien que l'on supposait consubstantiel entre la fourniture d'un travail effectif, d'une part, et le droit au congé annuel payé, d'autre part. La travailleuse concernée réclamait alors le bénéfice de jours de congé annuel payés au titre de la période – supérieure à un an – pendant laquelle elle avait été mise en arrêt de travail, période qu'elle considérait devoir être assimilée à une période de travail effectif. C'est donc dans ce contexte spécifique que la Cour a rappelé que « la directive 2003/88 n'opérant aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période […], il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État» [28].

20 Italique ajouté par mes soins.

21 Italique ajouté par mes soins.

22 Arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 Voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 26 et jurisprudence citée).

24 Voir arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, point 32 et jurisprudence citée). Voir également arrêts du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg (C-519/03, EU:C:2005:234, point 32), ainsi que du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 46).

25 Voir arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, point 33).

26 À savoir arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18) et du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Arrêt du 24 janvier 2012 , Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

28 Arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 20).

Partant, « tout travailleur, qu'il soit en congé de maladie pendant ladite période de référence à la suite d'un accident survenu sur le lieu de travail ou ailleurs, ou à la suite d'une maladie de quelque nature ou origine qu'elle soit, ne saurait voir affecté son droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines» [29].

22. Toutefois, en raison de la différence fondamentale entre la situation d'un travailleur en congé de maladie et celle d'un travailleur en congé parental, tenant notamment au fait qu'il ne s'agit plus, dans la deuxième hypothèse, d'une incapacité de travail avérée et indépendante de la volonté dudit travailleur, cette solution ne saurait, à mon sens, être étendue au cas de figure d'un travailleur en congé parental.

Le silence de l'accord-cadre révisé

23. Tout comme le droit au congé annuel payé, le droit au congé parental a été inscrit à l'article 33, paragraphe 2, de la Charte. La Cour l'a distingué du congé de maternité en ce qu'il est accordé aux parents pour qu'ils puissent s'occuper de leur enfant [30]. Il ne s'agit donc plus, dans le cadre du congé parental, de protéger la condition biologique de la femme évoquée dans les présentes conclusions, mais d'aider les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales [31] en leur permettant *d'interrompre* leur activité professionnelle tout en leur donnant l'assurance de retrouver leur poste de travail ou un poste équivalent à leur retour [32].

24. Le congé parental apparaît donc en tout point comme un congé spécifique, régi par une norme propre, c'est-à-dire la directive 2010/18. Il faut donc s'interroger sur l'existence d'éventuelles interactions entre le congé annuel payé et le congé parental. À cet égard, force est de constater que la directive 2010/18 et, plus précisément, l'accord-cadre révisé, ne font aucune mention d'un éventuel droit au congé annuel payé qui devrait être reconnu et ouvert pendant la période durant laquelle le travailleur est placé en congé parental. Il importe également de rappeler que le premier alinéa du préambule de l'accord-cadre révisé rappelle que ce dernier constitue un engagement des partenaires sociaux, représentés par les organisations interprofessionnelles à vocation générale, de mettre en place, par des prescriptions minimales [33] sur le congé parental, des mesures destinées à permettre une conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes [34].

25. L'accord-cadre révisé consacre un droit individuel au congé parental accordé à tout travailleur, homme ou femme, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant pour lui permettre de prendre soin de lui jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé [35]. La durée minimale du congé parental est fixée par l'accord-cadre révisé à quatre mois [36]. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application demeurent largement définies par les droits nationaux [37]. Le travailleur en congé parental bénéficie d'une protection de ses droits en matière d'emploi et de non-discrimination :

29 Arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 30).

30 Voir arrêts du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg (C-519/03, EU:C:2005:234, point 32) ; du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 35) ; du 16 juillet 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, point 31), ainsi que du 16 juin 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). Voir, également, clause 2, point 1, de l'accord-cadre révisé.

31 Voir arrêt du 16 juillet 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, point 38). La distinction entre le congé de maternité et le congé parental ressort par ailleurs explicitement du point 15 des considérations générales de l'accord-cadre révisé [voir, également, arrêt du 16 juin 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, point 43)].

32 Voir arrêt du 13 février 2014, TSN et YTN (C-512/11 et C-513/11, EU:C:2014:73, point 39). Sur l'applicabilité de l'accord-cadre révisé aux travailleurs ayant le statut de fonctionnaires, voir arrêt du 7 septembre 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, point 34 et jurisprudence citée).

33 Voir, également, clause 1 de l'accord-cadre révisé.

34 Voir, également, arrêts du 13 février 2014, TSN et YTN (C-512/11 et C-513/11, EU:C:2014:73, point 38), et du 7 septembre 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, point 29).

35 Voir clause 2, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé.

36 Voir clause 2, paragraphe 2, de l'accord-cadre révisé.

37 Voir clause 3, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé.

le droit de retrouver son poste de travail ou un poste équivalent à l'issue du congé parental [38], la préservation de ses droits acquis ou en cours d'acquisition à la date de début du congé parental [39] ou encore la protection contre tout traitement moins favorable ou licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental [40]. En revanche, les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux demeurent maîtres de la définition du régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental [41] ainsi que des questions de sécurité sociale [42] et de « [t]outes les questions en matière de revenus liées [à l'accord-cadre révisé]» [43].

26. À ce stade du raisonnement, il importe de rappeler que la décision en cause au principal de ne pas comptabiliser, aux fins de la détermination du droit au congé annuel payé de Mme Dicu au titre de l'année 2015, la période pendant laquelle elle était en congé parental, est fondée sur l'article 51, paragraphe 1, sous a), du code du travail roumain qui prévoit la suspension du contrat de travail pendant le congé parental d'éducation. Du fait de cette suspension, ce dernier n'est pas assimilé à une période de travail effectif aux fins de la détermination de la durée du congé annuel payé, ainsi qu'il ressort de l'article 145, paragraphes 4 à 6, dudit code [44]. Or, cette suspension apparaît conforme aux prescriptions de l'accord-cadre révisé.

27. En outre, du fait même de cette suspension, il ne paraît pas y avoir davantage de tension entre la situation en cause au principal et l'article 7 de la directive 2003/88. Dans la mesure où la relation de travail est considérée, selon le droit national et en toute conformité avec le droit de l'Union, suspendue pour des motifs non liés à la maladie de la travailleuse concernée [45], la situation de Mme Dicu au regard du droit au congé annuel payé me semble comparable à celle d'un travailleur dont le temps de travail est provisoirement réduit. Or, à propos de ce dernier, la Cour a jugé que, « [s'il] est exclu que le droit d'un travailleur au congé annuel payé minimal, garanti par le droit de l'Union, soit diminué dans une situation caractérisée par le fait que le travailleur n'a pu répondre à son obligation de travailler en raison d'une maladie durant la période de référence» [46], la jurisprudence selon laquelle l'article 7 de la directive 2003/88 s'oppose à des dispositions nationales prévoyant que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, ce qui l'a empêché d'exercer son droit au congé annuel payé [47], « ne saurait être appliquée mutatis mutandis à une situation d'un travailleur dont le temps de travail a été réduit» [48]. La Cour poursuit en affirmant clairement que « la situation d'un travailleur en incapacité de travail en raison d'une maladie, d'une part, et celle d'un travailleur dont le temps de travail a été réduit, d'autre part, sont fondamentalement différentes» [49].

28. Le contexte dans le cadre duquel la Cour a mené ces appréciations est, pour sa part, tout à fait comparable à celui du présent renvoi préjudiciel dans la mesure où la réduction du temps de travail des travailleurs concernés résultait d'un plan social convenant « de la *suspension*, en fonction de [ladite réduction], *des obligations réciproques* de l'employeur et du salarié en matière de

38 Voir clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre révisé.

39 Voir clause 5, paragraphe 2, de l'accord-cadre révisé. Il ressort du dossier que les droits acquis, en matière de congé annuel payé, par Mme Dicu au moment de son départ en congé parental n'ont pas été remis en cause à l'issue de ce dernier.

40 Voir clause 5, paragraphe 4, de l'accord-cadre révisé.

41 Voir clause 5, paragraphe 3, de l'accord-cadre révisé.

42 Voir clause 5, paragraphe 5, premier alinéa, de l'accord-cadre révisé.

43 Voir clause 5, paragraphe 5, deuxième alinéa, de l'accord-cadre révisé.

44 Sur les effets de la suspension du contrat de travail pendant la durée du congé parental, tels que définis par le droit roumain, voir note en bas de page 10 des présentes conclusions.

45 Conformément à ce qu'a rappelé la Cour, si la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés prévoit expressément que les absences dues à une maladie seront comptées dans la période de service [voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 38)], elle ne dit rien de ce qu'il advient en cas de congé parental.

46 Arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 26).

47 Voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 62).

48 Arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 26).

49 Arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 27).

prestations» [50]. Dans un tel cas, la Cour a admis que le droit au congé annuel payé peut être déterminé en application de la règle du pro rata temporis [51]. En effet, eu égard à la liberté reconnue aux États membres de définir le régime contractuel entre le travailleur en congé parental et son employeur ainsi que l'absence d'ingérence du droit de l'Union dans la question délicate de la rémunération du congé parental, force est de constater que l'absence de prise en compte de ce dernier pour le calcul du droit au congé annuel payé n'est rien d'autre que la conséquence de la suspension des obligations réciproques liant jusque-là Mme Dicu à son employeur [52]. Le fait que cette suspension entraîne une réduction au pro rata temporis du droit au congé annuel payé de cette dernière n'apparaît pas, en l'état actuel du droit de l'Union, critiquable. Partant, dans ces conditions, l'affirmation itérative de la Cour selon laquelle un congé garanti par le droit de l'Union ne peut pas affecter un autre congé garanti par ce droit [53] n'est pas non plus contredite précisément parce que le droit de l'Union ne garantit pas un droit au congé annuel payé dans une période où les obligations réciproques du travailleur et de l'employeur sont suspendues et où il n'est pas réputé y avoir de période de travail effectif. L'interprétation que je propose donc à la Cour de suivre préserve tant l'intégrité du congé annuel payé que celle du congé parental.

29. Il n'appartiendrait, au final, qu'aux États membres de décider, le cas échéant, d'aller plus loin que le minimum prescrit par l'accord-cadre révisé en assimilant, si cela est leur choix, la période de congé parental à une période de travail effectif aux fins de la détermination du droit au congé annuel payé.

30. Enfin, j'entends combattre toute tentation d'interpréter l'accord-cadre révisé en ce sens que, lu à la lumière des dispositions consacrant le droit au congé annuel payé, il serait porteur d'une obligation pour les États membres de prendre en considération, pour déterminer le droit au congé annuel payé des travailleurs concernés, seulement la durée minimale du congé parental garantie par la clause 2, paragraphe 2, de l'accord-cadre révisé – c'est-à-dire quatre mois. Outre que le fondement juridique d'une telle interprétation m'apparaîtrait tout à fait incertain, y compris en raison du fait qu'il ne trouve aucun écho dans la jurisprudence de la Cour consacrée à l'accord-cadre révisé, j'ai déjà, dans un autre contexte [54], explicitement mis en garde la Cour sur les risques encourus à faire de cette durée minimale de quatre mois le noyau dur de la protection conférée par le droit de l'Union aux travailleurs en congé parental. Mutatis mutandis, cette mise en garde demeure pertinente pour ce qui concerne la réponse à apporter à la juridiction de renvoi dans la présente affaire.

31. Par conséquent, il y a lieu de conclure que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale telle que celle en cause au principal qui exclut du calcul pour la détermination de la durée du congé annuel payé d'une travailleuse la période pendant laquelle elle était placée en congé parental d'éducation d'un enfant en bas âge, en n'assimilant pas cette période à une période de travail effectif.

Conclusion

32. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre comme suit à la question préjudicielle posée par la Curtea de Apel Cluj (cour d'appel de Cluj, Roumanie).

50 Arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, points 28). Italique ajouté par mes soins. Voir également le point 32 dudit arrêt.

51 La Cour a d'abord requalifié les travailleurs concernés en « travailleurs à temps partiel » [voir arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 32)] puis leur a appliqué sa jurisprudence pertinente en la matière [sur la jurisprudence en question, voir arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, points 33 et 34) et pour son application aux travailleurs concernés, voir arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin (C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, points 33 à 35)].

52 Pour être tout à fait complet, je rappelle que la suspension du contrat et, partant, des prestations réciproques est sans préjudice de la continuité de la relation de travail, c'est-à-dire que le travailleur en congé parental garde bien cette qualité [voir arrêt du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 32)].

53 Voir jurisprudence rappelée au point 19 des présentes conclusions.

54 Voir point 20 de mes conclusions dans l'affaire H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

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 une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, qui exclut du calcul, aux fins de la détermination de la durée du congé annuel payé d'une travailleuse, la période pendant laquelle celle-ci était placée en congé parental d'éducation d'un enfant en bas âge, en n'assimilant pas cette période à une période de travail effectif.