Recueil de la jurisprudence

ORDONNANCE DE LA COUR (neuvième chambre)

13 juin 2013 *

«Politique sociale — Directive 2003/88/CE — Droit au congé annuel payé — Accord-cadre sur le travail à temps partiel — Travailleur à temps plein ayant été dans l'impossibilité de bénéficier de ses droits à congé annuel payé durant la période de référence — Passage de ce travailleur à un régime de travail à temps partiel — Disposition nationale ou pratique prévoyant de réduire le nombre de jours de congé payé ainsi antérieurement acquis au prorata du nombre de jours de travail hebdomadaire à temps partiel»

Dans l'affaire C-415/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Arbeitsgericht Nienburg (Allemagne), par décision du 4 septembre 2012, parvenue à la Cour le 13 septembre 2012, dans la procédure

Bianca Brandes

contre

Land Niedersachsen,

LA COUR (neuvième chambre),

composée de M. J. Malenovský, président de chambre, M. M. Safjan et M^me^ A. Prechal (rapporteur), juges,

avocat général: M^me^ E. Sharpston,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

Ordonnance

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'«accord-cadre sur le travail à temps partiel»), qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre

* Langue de procédure: l'allemand.

sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO L 131, p. 10), ainsi que de toute autre disposition du droit de l'Union qui serait jugée pertinente au regard du litige au principal.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M[me] Brandes au Land Niedersachsen au sujet de droits au congé annuel payé afférent aux années 2010 et 2011 dont l'intéressée a été dans l'impossibilité de bénéficier durant ces années qui constituent les périodes de référence.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 La clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, intitulée «Principe de non-discrimination», énonce à ses points 1 et 2:

«1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.»

4 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), prévoit à son article 7, intitulé «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.»

Le droit allemand

5 La loi fédérale relative aux congés (Bundesurlaubsgesetz) du 8 janvier 1963 (BGBl. 1963, p. 2) dispose à son article 3, paragraphe 1, que «[l]a durée du congé annuel est d'au moins 24 jours ouvrables».

6 Aux termes de l'article 11, paragraphe 1, de ladite loi fédérale:

«L'indemnité de congés est calculée en fonction de la rémunération moyenne perçue par le travailleur au cours des treize dernières semaines précédant le début du congé, à l'exception de la rémunération versée en sus pour heures supplémentaires. [...]»

7 L'article 26, paragraphe 1, de la convention collective de la fonction publique des Länder (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder) du 12 octobre 2006, telle que modifiée par la convention modificative n° 4, du 2 janvier 2012, est libellé comme suit:

«Chaque année civile, les employés ont droit à des congés avec maintien de la rémunération (article 21). Lorsque la durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours de la semaine civile, le droit à congés pour chaque année civile est de 26 jours ouvrables jusqu'à 30 ans révolus, de 29 jours ouvrables jusqu'à 40 ans révolus et de 30 jours ouvrables après 40 ans révolus.

Les jours ouvrables sont tous les jours calendaires pendant lesquels, conformément au tableau de service ou aux usages de l'entreprise, les employés doivent ou auraient dû travailler [...] Lorsque la durée du travail est répartie autrement que sur cinq jours, le droit à congés augmente ou diminue de manière correspondante. Lorsqu'il résulte du calcul des congés une fraction correspondant au moins à une demi-journée de congés, elle est arrondie à un jour de congés entier. Les fractions inférieures à une demi-journée de congés ne sont pas prises en compte. [...]»

8 Le droit allemand ne règle pas expressément la question de savoir quels effets une modification du temps de travail a sur les congés non pris.

9 L'article 4, paragraphe 1, de la loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée du 21 décembre 2000 énonce:

«Un travailleur à temps partiel ne doit pas être traité du fait du travail à temps partiel d'une manière moins favorable qu'un travailleur à temps plein comparable, à moins qu'il n'existe des raisons objectives justifiant un traitement différent. Le travailleur à temps partiel doit obtenir une rémunération ou une autre prestation à titre onéreux divisible dont l'étendue doit au moins correspondre à la quote-part de sa durée du travail par rapport à celle d'un travailleur à temps plein comparable.»

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 M[me] Brandes a été employée à temps plein par le Land Niedersachsen en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en 2009.

11 En 2010, M[me] Brandes s'est trouvée en situation d'interdiction de travailler, en raison de son état de grossesse, jusqu'à son accouchement intervenu le 22 décembre 2010. À l'issue de son congé de maternité, le 17 février 2011, elle a bénéficié d'un congé parental qui s'est achevé le 21 décembre 2011.

12 À partir du 22 décembre 2011, M[me] Brandes a, conformément à un accord conclu entre elle-même et le Land Niedersachsen, travaillé à temps partiel à raison de trois jours ouvrables par semaine.

13 Il est constant que, eu égard à l'interdiction de travailler liée à son état de grossesse, suivie du congé de maternité puis du congé parental pris par M[me] Brandes, cette dernière n'a pas pu prendre, en 2010 et en 2011, respectivement, 22 jours et 7 jours de congé annuel payé calculés sur la base de son emploi à temps plein.

14 Dans le cadre du litige au principal dont se trouve saisi l'Arbeitsgericht Nienburg, M[me] Brandes demande que soit reconnu son droit à bénéficier des 29 jours de congé payé susmentionnés, qui ont été acquis alors qu'elle travaillait à temps plein.

15 Pour refuser de faire droit à ladite demande, le Land Niedersachsen se prévaut d'une décision du Bundesarbeitsgericht du 28 avril 1998, dont il ressort que, en cas de modification du temps de travail d'un travailleur, les droits à congés déjà acquis par celui-ci doivent être adaptés proportionnellement au rapport entre le nouveau et l'ancien nombre de jours travaillés. Selon ce Land, il s'ensuit que M[me] Brandes a droit à un solde de congé de 17 jours, à savoir 29 jours, divisés par 5 jours, multipliés par 3 jours, soit un total de 17,4 jours, arrondi à 17 jours.

16 Le Land Niedersachsen fait notamment valoir qu'un tel calcul des jours de congé au prorata des jours travaillés a un effet neutre sur la durée du congé bénéficiant à M[me] Brandes dans la mesure où, exprimée en nombre de semaines de congé, cette durée demeure inchangée à la suite dudit calcul. Il y aurait lieu de tenir compte, à cet égard, de ce que, sous son nouveau régime de travail à temps partiel,

l'intéressée a besoin de moins de jours de congé pour obtenir une semaine libre. En revanche, si le nombre de jours de congé n'était pas calculé de manière proportionnelle aux jours travaillés, cela aurait pour conséquence que M[me] Brandes serait en mesure de prendre davantage de semaines de congé que celles auxquelles elle aurait eu droit si elle avait continué à travailler à temps plein, ce qui engendrerait à son profit un avantage injustifié par rapport à un travailleur occupé à temps plein.

17 Selon le Land Niedersachsen, le litige dont est saisie la juridiction de renvoi se distinguerait, à cet égard, de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rec. p. I-3527), dans la mesure où, dans cette dernière affaire, était en cause une règle en matière de congés exprimant ceux-ci en heures. Or, alors que, en raison de l'usage d'une période de référence exprimée en semaines, le travailleur ne subirait, dans le présent litige, aucun désavantage quant à l'étendue des congés dont il bénéficie, tel n'aurait pas été le cas dans le cadre de ladite affaire puisque, s'agissant de congés exprimés en heures, toute modification du temps de travail aurait une incidence directe sur la durée des congés.

18 L'Arbeitsgericht Nienburg indique qu'il est, pour sa part, convaincu qu'il se déduit clairement dudit arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols qu'une fixation au prorata des droits à un congé annuel déjà acquis par un travailleur occupé à temps plein, telle que celle à laquelle prétend procéder le Land Niedersachsen, méconnaît le droit de l'Union. Cette juridiction considère notamment qu'une telle fixation génère une discrimination entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel interdite par la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel.

19 Quant à l'argumentation du Land Niedersachsen exposée au point 16 de la présente ordonnance, l'Arbeitsgericht Nienburg considère qu'elle procède d'une confusion entre temps de «congé» et temps d'«absence de l'entreprise». Cette juridiction relève également que le caractère non admissible de la réduction du droit au congé payé d'ores et déjà acquis lors de la période précédente comprend, lorsqu'elle est examinée de manière correcte, deux aspects, à savoir la durée des congés et l'indemnité de congé.

20 Eu égard, en particulier, à l'existence de la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht mentionnée au point 15 de la présente ordonnance, l'Arbeitsgericht Nienburg estime toutefois nécessaire d'obtenir une clarification de la Cour sur ces questions.

21 C'est dans ce contexte que l'Arbeitsgericht Nienburg a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Le droit pertinent de l'Union, et notamment la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel [...] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions nationales législatives ou conventionnelles ou à des pratiques en vertu desquelles, en cas de modification, liée à une modification du nombre de jours travaillés par semaine, du temps de travail d'un travailleur, l'étendue du droit aux congés non pris que le travailleur n'a pas eu la possibilité d'exercer au cours de la période de référence doit être adaptée de telle manière que, certes, le droit à congés exprimé en semaines reste le même, mais que toutefois le droit à congés exprimé en jours est adapté au nouveau temps de travail?»

Sur la question préjudicielle

22 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, lorsqu'une question posée à titre préjudiciel est identique à une question sur laquelle la Cour a déjà statué, lorsque la réponse à une telle question peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à la question posée à titre préjudiciel ne laisse place à aucun doute raisonnable, la Cour peut à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, décider de statuer par voie d'ordonnance motivée.

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

24 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si le droit de l'Union pertinent, notamment la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à une pratique nationales, telles que celles en cause au principal, en vertu desquelles le nombre de jours de congé annuel payé dont un travailleur occupé à temps plein a été dans l'impossibilité de bénéficier au cours de la période de référence fait l'objet, en raison du fait que ce travailleur est passé à un régime de travail à temps partiel, d'une réduction proportionnelle à la différence existant entre le nombre de jours de travail hebdomadaire effectués par ce travailleur avant et après un tel passage à temps partiel.

25 Bien que la juridiction de renvoi se soit ainsi, sur le plan formel, plus spécifiquement référée dans sa question à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, une telle circonstance ne fait pas obstacle à ce que la Cour fournisse à ladite juridiction tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union pouvant être utiles au jugement de l'affaire dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait ou non référence dans l'énoncé de sa question (voir, en ce sens, arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, point 49 et jurisprudence citée). Au demeurant, il convient de relever que la juridiction de renvoi elle-même s'est référée, dans sa question, à l'ensemble du droit de l'Union pertinent.

26 Or, il y a lieu d'indiquer d'emblée que, parmi les dispositions du droit de l'Union pertinentes aux fins de répondre à la question posée par la juridiction de renvoi, figure, en particulier, et ainsi que l'ont relevé tant M^me^ Brandes que le gouvernement allemand et la Commission européenne, l'article 7 de la directive 2003/88 relatif au droit au congé annuel payé.

27 Ainsi qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour, à laquelle la juridiction de renvoi s'est d'ailleurs elle-même référée, ce droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière (voir, notamment, arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, point 28 et jurisprudence citée).

28 La Cour a, de même, souligné, à maintes reprises, que le droit au congé annuel payé, accordé à chaque travailleur, est, en cette qualité de principe du droit social de l'Union, 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 (voir, notamment, arrêt du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin, C-229/11 et C-230/11, point 22 et jurisprudence citée).

29 Il ressort par ailleurs de ladite jurisprudence que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (voir, notamment, arrêts précités Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 29, ainsi que Heimann et Toltschin, point 23 et jurisprudence citée).

30 Or, ainsi que le soulignent tant la juridiction de renvoi que M^me^ Brandes et la Commission, la Cour a, dans ce contexte, déjà jugé, au point 32 de l'arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, que la prise du congé annuel lors d'une période postérieure à la période de référence n'a aucun rapport avec le temps de travail réalisé par le travailleur lors de cette période postérieure et que, partant, une modification, notamment une diminution, du temps de travail lors du passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel ne saurait réduire le droit au congé annuel que le travailleur a acquis lors de la période de travail de référence à temps plein.

31 S'agissant de la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, il suffit, en l'occurrence, de rappeler que, au point 33 de l'arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, la Cour a également souligné, à propos du principe du pro rata temporis énoncé au point 2 de ladite clause, qu'il est, certes, approprié d'appliquer ce principe à l'octroi du congé annuel pour une période

d'emploi à temps partiel. En effet, pour une telle période, la diminution du droit au congé annuel par rapport à celui octroyé pour une période d'emploi à temps plein est justifiée par des raisons objectives. En revanche, ledit principe ne saurait être appliqué ex post à un droit à congé annuel acquis lors d'une période de travail à temps plein.

32 La Cour a conclu de ce qui précède qu'il ne saurait être déduit ni des dispositions pertinentes de la directive 2003/88 ni de la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel qu'une réglementation nationale puisse prévoir, parmi les conditions de mise en œuvre du droit au congé annuel, la perte partielle d'un droit au congé acquis lors d'une période de référence, tout en rappelant, à cet égard, que cette conclusion s'impose uniquement lorsque le travailleur n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ledit droit (arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, point 34).

33 Statuant alors sur la question préjudicielle qui lui était soumise dans l'affaire ayant donné lieu audit arrêt, la Cour a jugé que le droit de l'Union pertinent, et notamment la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition nationale selon laquelle, lorsque le temps de travail d'un travailleur est modifié, les congés non consommés sont adaptés de telle sorte que le travailleur qui passe d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel voit réduire le droit au congé annuel payé qu'il a acquis, sans avoir eu la possibilité de l'exercer, pendant sa période d'emploi à temps plein ou ne peut plus bénéficier de ces congés que sur la base d'une indemnité de congés payés d'un montant inférieur (arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, point 35).

34 Ainsi que l'a relevé la juridiction de renvoi elle-même et comme l'ont également fait valoir M[me] Brandes et la Commission, les considérations ainsi rappelées aux points 27 à 33 de la présente ordonnance impliquent, de manière manifeste, qu'une réponse analogue soit apportée à la question posée dans le cadre de la présente demande de décision préjudicielle.

35 En effet, il est constant, en l'occurrence, que M[me] Brandes dispose d'un report de droits à congé annuel payé dont elle a été dans l'impossibilité de bénéficier durant les périodes de référence concernées au cours desquelles elle travaillait à temps plein, en raison d'une période d'interdiction de travailler liée à son état de grossesse et du congé de maternité consécutif à celui-ci, lui-même suivi d'un congé parental. La juridiction de renvoi et les parties au principal tiennent par ailleurs pour constant que, si M[me] Brandes était demeurée un travailleur à temps plein au terme de son congé parental, le congé annuel payé faisant l'objet d'un tel report auquel elle aurait eu droit aurait été de 29 jours.

36 Dans ces conditions, ainsi qu'il ressort notamment de l'arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, dont les points pertinents sont rappelés aux points 30 à 33 de la présente ordonnance, la diminution du temps de travail de M[me] Brandes ayant résulté de ce passage d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel ne saurait s'accompagner d'une perte partielle ex post du droit au congé annuel payé ainsi antérieurement acquis, telle que celle découlant de la règle nationale en cause au principal, en l'absence, notamment, de toute raison objective de nature à justifier une telle perte.

37 Quant à l'argument invoqué par le Land Niedersachsen selon lequel le droit au congé annuel payé antérieurement acquis par M[me] Brandes ne subirait aucune réduction dès lors que, formulé en termes de semaines de congé, il demeurerait identique avant et après le passage de l'intéressée à un emploi à temps partiel, force est d'admettre qu'il ne saurait prospérer, ainsi que l'ont relevé tant la juridiction de renvoi que la Commission.

38 En effet, la circonstance qu'un travailleur à temps partiel travaillant normalement trois jours complets par semaine est, durant une semaine donnée, absent de l'entreprise n'implique aucunement, contrairement à ce que soutient le Land Niedersachsen, qu'il aurait de la sorte obtenu l'équivalent de

cinq jours de congé qui, ayant été acquis lorsqu'il travaillait à temps plein, doivent à l'évidence s'entendre comme cinq jours complets durant lesquels l'intéressé se trouve dispensé de l'obligation de travailler qui pèserait sur lui à défaut d'un tel congé.

39 Or, en se voyant reconnaître une «semaine» de congés, dans le cadre de son emploi désormais à temps partiel à raison de trois jours complets d'activité par semaine, il est manifeste que le travailleur ne se trouve désormais plus dispensé de l'obligation de travail pesant sur lui qu'à concurrence de trois jours complets.

40 Doit également être écartée l'argumentation analogue du gouvernement allemand, laquelle avait au demeurant déjà été invoquée par ce dernier dans le cadre de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, selon laquelle la règle nationale en cause au principal ne méconnaîtrait pas le droit de l'Union, au motif que le travailleur qui n'est plus tenu à des prestations de travail tous les jours de la semaine doit être libéré de ses obligations pendant un nombre de jours moindre pour pouvoir bénéficier d'une phase de repos aussi longue qu'auparavant.

41 Une telle argumentation confond en effet la phase de repos correspondant à l'exercice d'une plage horaire de congé effectif et l'inactivité professionnelle normale durant une plage horaire pendant laquelle le travailleur n'est pas censé travailler en vertu de la relation de travail qui le lie à son employeur.

42 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que le droit de l'Union pertinent, notamment l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à une pratique nationales, telles que celles en cause au principal, en vertu desquelles le nombre de jours de congé annuel payé dont un travailleur occupé à temps plein a été dans l'impossibilité de bénéficier au cours de la période de référence, fait l'objet, en raison du fait que de ce travailleur est passé à un régime de travail à temps partiel, d'une réduction proportionnelle à la différence existant entre le nombre de jours de travail hebdomadaire effectués par ce travailleur avant et après un tel passage à temps partiel.

Sur les dépens

43 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 (neuvième chambre) dit pour droit:

Le droit de l'Union pertinent, notamment 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, et la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à une pratique nationales, telles que celles en cause au principal, en vertu desquelles le nombre de jours de congé annuel payé dont un travailleur occupé à temps plein a été dans l'impossibilité de bénéficier au cours de la période de référence, fait l'objet, en raison du fait que ce travailleur est passé à un régime de travail à temps partiel, d'une réduction proportionnelle à la différence existant entre le nombre de jours de travail hebdomadaire effectués par ce travailleur avant et après un tel passage à temps partiel.

Signatures