CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M^ME CHRISTINE STIX-HACKL
présentées le 27 octobre 2005 [1]

I — Introduction

1. Dans les présentes affaires, il est demandé à la Cour d'interpréter l'article 7 de la directive 93/104/CE [2]. Les juridictions de renvoi souhaiteraient pour l'essentiel savoir dans quelle mesure une réglementation nationale:

— qui permet que les indemnités de congé annuel soient intégrées au salaire du travailleur, et versées en tant que partie du salaire correspondant au temps travaillé, et

— qui permet par conséquent que cette rémunération du congé ne soit pas versée au titre d'une période de congé effectif («rolled up holiday pay»)

est compatible avec la disposition précitée.

1 — Langue originale: l'allemand.

2 — Directive du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18, ci-après la «directive»).

II — Cadre juridique

A — *Droit communautaire*

2. L'article 7 de la directive est en ces termes:

«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.»

B — *Droit national*

3. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a transposé la directive par le biais des Working Time Regulations 1998 (règlement relatif au temps de travail).

4. La Regulation 13 prévoit:

«1) [...] [U]n travailleur a droit à quatre semaines de congé annuel au cours de chaque année de référence.

[...]

9) Le congé auquel le travailleur a droit en vertu du présent article peut être fractionné, mais:

a) il ne peut être pris que pendant l'année au titre de laquelle il est accordé et,

b) il ne peut être remplacé par une indemnité financière, sauf s'il est mis fin à la relation de travail.»

5. La Regulation 16 dispose:

«1) Un travailleur a droit au paiement de toute période de congé annuel dont il peut se prévaloir en application de l'article 13, au taux correspondant à une semaine de salaire pour chaque semaine de congé.

[...]

4) Le droit au paiement prévu au paragraphe 1 n'affecte en aucune façon le droit du travailleur à la rémunération prévue dans son contrat ('rémunération contractuelle').

5) La rémunération contractuelle versée à un travailleur au titre d'une période de congé libère l'employeur de l'obligation qui lui incombe de rémunérer le travailleur au titre de cette période en application du présent article; et, inversement, toute rémunération versée en application du présent article au titre d'une période de congé libère l'employeur de l'obligation qui lui incombe de verser la rémunération contractuelle au titre de cette période.»

6. Aux termes de la Regulation 35:

«1) Toute disposition d'un accord (qu'il s'agisse ou non d'un contrat de travail):

i) a) excluant ou limitant l'application de toute disposition des présentes Regulations est nulle, sauf lorsque les présentes Regulations prévoient qu'un accord peut produire un tel effet [...]».

III — Faits, procédures au principal et questions déférées

A — *Affaire C-131/04*

1. Les faits

7. Dans l'affaire C-131/04, le litige au principal oppose M. C. D. Robinson-Steele, salarié, à son employeur, la société R. D. Retail Services Ltd (ci-après «R. D. Retail Services» ou la «défenderesse au principal»).

8. M. Robinson-Steele a travaillé pour R. D. Retail Services du 19 avril 2002 au 19 décembre 2003, sur la base de différentes conditions contractuelles — et en tout cas en dernier lieu comme travailleur temporaire. Son contrat de travail en vigueur à compter du 29 juin 2003 prévoyait en particulier que le droit à la rémunération du congé était proportionnel au temps travaillé de manière continue par le travailleur temporaire en mission au cours de l'année de référence. Le contrat précisait en outre que le travailleur temporaire acceptait que le paiement correspondant au droit au congé payé intervienne en même temps que le paiement du salaire horaire, auquel il s'ajoutait, à hauteur de 8,33 % du taux horaire.

9. Sur la base des éléments communiqués par la juridiction de renvoi, un pourcentage d'indemnités de congés payés de 8,33 % permet d'obtenir, mathématiquement, le montant correspondant exactement à une semaine de rémunération après une période d'emploi continue de trois mois effectuée par le salarié selon un système d'alternance de postes jour et nuit.

10. M. Robinson-Steele recevait son salaire sur une base hebdomadaire, la mention suivante apparaissant sur les bulletins de salaire: «Le taux de rémunération intègre la compensation correspondant aux jours de vacances et de maladie». Aucune indication distincte quant à la partie du salaire correspondant à la rémunération du congé annuel n'y figurait.

2. Procédure nationale

11. Le 14 janvier 2004, M. Robinson-Steele (ci-après le «demandeur au principal») a saisi l'Employment Tribunal Leeds d'un recours faisant valoir pour l'essentiel qu'il avait travaillé pendant vingt mois pour R. D. Retail Services au cours desquels la rémunération de son congé avait simplement été intégrée à celle de son salaire («rolled up holiday pay»), de sorte qu'il n'avait pu prendre de congé, la rémunération correspondante n'ayant pas été versée immédiatement avant ou après, ou pendant la période de congé.

12. Selon la juridiction de renvoi, il est nécessaire d'interpréter l'article 7 de la directive, parce que l'Employment Appeal Tribunal, dont il doit suivre la décision, a jugé qu'un accord entre personnes privées portant sur le «rolled up holiday pay», qui consiste à ajouter au salaire de base un certain montant ou pourcentage, est valable [3] du point de vue du droit national — en particulier en application des Regulations précitées —, tandis que l'Inner House of the Court of Session (Écosse), a déclaré nul un tel accord, aux termes duquel la rémunération du congé est intégrée à un autre paiement, sans lien avec le congé effectivement pris [4].

3 — Employment Appeal Tribunal, Marshalls Clay Products/Caulfield (2003) IRLR 552.

4 — Inner House of the Court of Session, MPS Structure Ltd/Munro (2003) IRLR 350.

13. L'Employment Tribunal Leeds a donc, par ordonnance du 9 mars 2004, saisi la Cour d'une demande de décision préjudicielle sur les questions suivantes:

«1) L'article 7 de la directive 93/104/CE est-il compatible avec des dispositions de droit national qui permettent que le paiement du congé annuel soit compris dans le salaire horaire d'un travailleur et soit versé en tant que partie de la rémunération du temps de travail mais ne soit pas versé au titre d'une période de congé effectivement pris par le travailleur?

2) L'article 7, paragraphe 2, s'oppose-t-il à ce que de tels paiements soient portés au crédit de l'employeur par la juridiction nationale, lorsque celle-ci s'efforce d'accorder au demandeur une réparation effective, conformément aux pouvoirs que lui confère la réglementation nationale?»

B — *Affaire C-257/04*

14. Il s'agit de deux litiges portés devant la Court of Appeal (England & Wales), et que cette dernière a décidé de joindre, qui sont à l'origine de l'affaire C-257/04.

1. Affaire Caulfield e.a. contre Marshalls Clay Products Ltd

a) Les faits

15. L'entreprise Marshalls Clay Products Ltd (ci-après «Marshalls Clay Products») travaille, afin d'assurer une activité continue, selon un système de travail posté organisé de telle sorte que chaque employé travaille quatre jours, ce qui lui donne ensuite droit à quatre jours de repos.

16. Afin de pouvoir respecter les droits des employés en termes de congé, malgré ce système d'organisation du temps de travail, un accord a été conclu en juillet 1984 au niveau de l'entreprise, entre Marshalls Clay Products et un syndicat; cet accord fait partie intégrante du contrat de travail de chaque employé et contient la disposition suivante:

«3. Congés

Les indemnités de congés payés sont intégrées au salaire horaire et ne s'accumulent donc pas. Les congés sont pris pendant les périodes de repos prévues par le système de rotation. Afin de pouvoir aménager des périodes de congé prolongées, chaque salarié a droit à:

deux périodes de congé de huit jours consécutifs

et à

une période de congé de seize jours consécutifs [...]».

17. En ce qui concerne la détermination du montant des indemnités de congé [5], il existe un autre accord conclu en mai 1984 entre Marshalls Clay Products et un syndicat, et qui prévoit notamment:

«Actuellement, les ouvriers spécialisés d'Accrington bénéficient de 31 jours de congés payés par an (pour 29 jours de congé). Cela représente 13,36 % des autres jours ouvrés (232). Le salaire horaire intègre, à hauteur de 13,36 %, les indemnités de congés payés.»

5 — Dans la suite des présente conclusions, la somme servant de rémunération pendant la période de congé sera qualifiée d'«indemnités de congé» — cela ne signifie pas pour autant que les droits à congé aient été, en violation de l'article 7, paragraphe 2, de la directive — compensés par une prestation financière.

18. La partie de la rémunération correspondant aux indemnités de congés payés intégrées n'apparaissait toutefois ni sur le contrat de travail ni sur le bulletin de salaire; les contrats ne renvoyaient pas non plus à l'ensemble des accords conclus entre employeur et syndicat.

19. La juridiction de renvoi relève que le congé doit en définitive être pris pendant le temps de repos. Les employés peuvent prendre deux périodes de congé de huit jours consécutifs ou une période de congé de seize jours consécutifs, sans être tenus de le faire, mais uniquement en regroupant leurs jours de repos et dans le cadre d'une série d'échanges consentis entre les intéressés en travaillant pour remplacer d'autres salariés.

20. Pour les 182 jours de travail par an devant être assurés dans le cadre du système de travail posté, chaque employé bénéficie de 24,32 jours de congés payés: sur les 7,515 GBP payées par heure de travail, 6,629 GBP correspondent au temps de travail effectif et 88,6 pence à la majoration au titre des indemnités de congés payés.

21. Les employés ne sont donc en définitive payés que pour les quatre jours durant lesquels ils travaillent et non pas pour les quatre jours non travaillés. Le salaire horaire qui leur est versé est augmenté de telle sorte qu'il intègre les indemnités de congés payés. Les taux horaires sont également valables pour les heures supplémentaires, de sorte que les employés bénéficient, en cas d'heures supplémentaires, de majorations à la fois sur le salaire de base et sur les indemnités de congés payés.

b) La procédure nationale

22. Par requêtes datées du 3 septembre 2001, MM. J. C. Caulfield, C. F. Caulfield et K. V. Barnes (ci-après les «demandeurs au principal») ont saisi le Manchester Employment Tribunal en vue d'obtenir la condamnation de Marshalls Clay Products à leur payer les congés annuels acquis pendant la période du 1er octobre 1998 au 3 septembre 2001.

23. Par décision du 12 décembre 2002, le Manchester Employment Tribunal a fait droit aux conclusions des trois demandeurs au principal et a ordonné que le montant de la réparation en leur faveur soit déterminé à une date ultérieure.

24. La partie défenderesse a saisi l'Employment Appeal Tribunal d'un appel contre cette décision.

25. Le 25 juillet 2003, l'Employment Appeal Tribunal a fait droit à l'appel de la partie défenderesse.

2. Affaire Clarke contre Frank Staddon Ltd

a) Les faits

26. Selon les indications de la juridiction de renvoi, M. M. J. Clarke (ci-après le «demandeur au principal») a travaillé du 2 avril 2001 au 23 juin 2003 pour la société Frank Staddon Ltd (ci-après la «défenderesse») en tant qu'employé en apparence indépendant sur la base d'un contrat de sous-traitant («construct industry scheme»). Toutefois, il n'est visiblement pas contesté que le demandeur au principal bénéficie des droits conférés par la directive et par les Working Time Regulations 1998.

27. Du 24 juin au 24 juillet 2001, le demandeur au principal se trouvait en congé et n'a pas été rémunéré pendant cette période.

28. Le contrat du demandeur au principal contient les dispositions suivantes:

«Tous les montants dus au titre des congés payés et des jours fériés payés sont intégrés au salaire journalier.»

Dans ce même contrat, la mention «Rémunération» est accompagnée de l'annotation manuscrite suivante:

«Salaire de base 8,689 Congés 0,756 = 85 GPB par jour».

29. Le même calcul apparaît sur un bulletin de salaire daté d'août 2001. Toutefois, le taux de 85 GBP ne concerne que la période débutant le 24 juin 2001. Pour la période antérieure, le défendeur n'a pas présenté la décomposition des indemnités de congés payés intégrées au salaire journalier.

b) La procédure nationale

30. Par requête reçue par l'Employment Tribunal le 20 novembre 2001, le demandeur au principal a demandé la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les congés annuels accumulés pendant la période où il a été employé par la partie défenderesse, entre le 2 avril et le 16 novembre 2001.

31. Par une décision du 19 avril 2002, l'Employment Tribunal a rejeté le recours du demandeur.

32. Celui-ci a saisi l'Employment Appeal Tribunal d'un appel contre cette décision.

33. L'Employment Appeal Tribunal a rejeté, le 25 juillet 2003, l'appel interjeté par le demandeur au principal.

3. Les questions déférées dans l'affaire C-257/04

34. Les demandeurs dans les deux procédures au principal ont saisi la Court of Appeal d'un appel contre la décision de l'Employment Appeal Tribunal. Compte tenu des divergences de point de vue semblant opposer l'Employment Appeal Tribunal (Angleterre) et l'Inner House of the Court of Session (Écosse), et compte tenu également de l'affaire Robinson-Steele déjà pendante devant la Cour, la Court of Appeal a décidé de saisir la Cour.

35. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a donc, par ordonnance du 15 juin 2004, saisi la Cour des questions suivantes en vue d'une décision à titre préjudiciel:

«1) Un accord contractuel liant un employeur et un travailleur et prévoyant qu'une partie déterminée du salaire versé au travailleur représente les indemnités de congés payés de ce dernier (accord couramment désigné par l'expression 'rolled up holiday pay') implique-t-il une violation du droit du travailleur à être rémunéré au titre de son congé annuel, tel que prévu à l'article 7 de la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail?

2) La réponse à la première question serait-elle différente si le niveau de rémunération du travailleur était identique avant et après l'entrée en vigueur de l'accord contraignant en question et si, par conséquent, l'accord n'avait pas pour effet de prévoir une rémunération supplémentaire, mais plutôt d'affecter une partie du salaire versé au travailleur aux indemnités de congés payés?

3) Si la première question appelle une réponse affirmative, y a-t-il violation du droit au congé annuel payé tel que prévu à l'article 7 si ce paiement est pris en considération afin de venir en déduction du droit conféré par la directive?

4) Le respect de l'obligation découlant de l'article 7 de la directive 93/104/CE de faire en sorte que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines implique-t-il que le paiement en faveur du travailleur soit effectué au titre de la période de

paie au cours de laquelle il prend son congé annuel, ou suffit-il, pour assurer le respect de l'article 7, que ledit paiement soit effectué tout au long de l'année sous forme de versements réguliers?»

IV — Sur les questions déférées

A — *Remarques introductives*

36. Il y a lieu de remarquer au préalable que, selon une jurisprudence constante, c'est à la juridiction de renvoi qu'il appartient de juger de la pertinence d'une demande de décision préjudicielle [6]. En cas de doute éventuel sur le point de savoir si les questions sont correctement formulées en vue de l'appréciation de l'affaire au regard du droit communautaire, la Cour peut le cas échéant reformuler les questions [7].

37. Dans le cadre de la procédure préjudicielle de l'article 234 CE, il appartient à la Cour d'interpréter le droit communautaire.

En ce qui concerne la première question posée dans l'affaire C-131/04, il nous faut tout d'abord constater que, eu égard à ce qui précède, il ne peut être question d'examiner dans quelle mesure une disposition de droit dérivé est compatible avec les dispositions législatives nationales, mais plutôt dans quelle mesure la disposition en question du droit dérivé s'oppose à certaines dispositions de la législation nationale.

38. Une comparaison avec la première question déférée dans l'affaire C-257/04 et les explications à l'appui de la juridiction de renvoi montrent toutefois clairement qu'il ne s'agit pas tant dans cette affaire — et donc également dans l'affaire C-131/04 — de savoir si le droit communautaire s'oppose à certaines dispositions de la législation nationale, mais plutôt si une interprétation de ces dispositions nationales conforme à la directive, à la lumière de la teneur de l'article 7 de celle-ci, implique nécessairement l'invalidité de certaines clauses de contrats de travail ou d'accords collectifs prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés dans la rémunération habituelle du travailleur («rolled up holiday pay»).

39. La première question déférée dans l'affaire C-131/04 doit donc être reformulée à la lumière des première, deuxième et quatrième questions de l'affaire C-257/04 et être interprétée en ce sens qu'il s'agit pour l'essentiel, pour la juridiction de renvoi, de savoir si le droit au congé annuel payé dont chaque travailleur peut éventuellement se prévaloir sur la base de l'article 7 de la

6 — Arrêts du 6 décembre 2001, Clean Car Autoservice (C-472/99, Rec. p. I-9687, point 13), et du 7 janvier 2003, BIAO (C-306/99, Rec. p. I-1, point 88).

7 — En toute hypothèse, selon une jurisprudence constante, la Cour s'efforce de donner à la juridiction de renvoi des éléments utiles à la résolution du litige dont elle est saisie. Voir en ce sens, par exemple, arrêts du 4 juillet 2000, Haim (C-424/97, Rec. p. I-5123, point 58), et du 12 septembre 2000, Geffroy (C-366/98, Rec. p. I-6579, point 20).

directive s'oppose à ce que les périodes de congé, sur la base d'un accord individuel ou collectif, soient rémunérées en même temps qu'est versé le salaire.

40. La juridiction de renvoi dans l'affaire C-257/04 souligne toutefois, non sans raison, que ni la directive ni les dispositions nationales de transposition ne réglementent expressément de telles clauses. Il y a lieu de rappeler à cet égard l'obligation pesant sur le juge national d'interpréter les dispositions nationales, et en particulier celles adoptées en vue de transposer une directive, conformément au droit communautaire et donc à la directive.

41. Sur la base des prémisses qui ressortent des deux demandes de décision préjudicielle, en ce sens que les dispositions législatives nationales sont, de l'avis du juge national, susceptibles d'interprétation [8], il n'appartient pas en définitive à la Cour de statuer, dans les présentes affaires, sur la transposition de la directive au Royaume-Uni, mais plutôt de livrer aux juridictions de renvoi une interprétation des dispositions communautaires pertinentes qui leur permettra alors d'interpréter les dispositions législatives nationales dans toute la mesure du possible conformément à la directive, dans le cadre de leur appréciation des accords litigieux relatifs à l'intégration des indemnités de congés payés.

42. La Cour observe, dans une jurisprudence constante, qu'une juridiction nationale, «en appliquant le droit interne et, notamment, les dispositions d'une réglementation spécifiquement adoptée aux fins de mettre en œuvre les exigences d'une directive, [...] est [...] tenue d'interpréter le droit national dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 249, troisième alinéa, CE» [9].

43. On notera avec un intérêt tout particulier que ce principe de l'interprétation conforme du droit national a été réaffirmé dans l'affaire Pfeiffer e.a. dans le contexte de la réglementation dans la directive de la durée maximale du travail. La Cour a notamment jugé qu'«il incombe [...] à la juridiction de renvoi, saisie de litiges tels que ceux au principal, qui relèvent du domaine d'application de la directive 93/104 et trouvent leur origine dans des faits postérieurs à l'expiration du délai de transposition de cette dernière, lorsqu'elle applique les dispositions du droit national destinées spécialement à transposer cette directive, de les interpréter dans toute la mesure du possible d'une manière telle qu'elles puissent

8 — Il ressort en effet des explications des deux juridictions de renvoi que les juridictions anglaise, d'une part, et écossaise, d'autre part, ont interprété différemment les dispositions nationales de transposition en ce qui concerne les accords que nous avons mentionnés.

9 — Arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a. (C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 113). Voir également, entre autres, arrêts du 10 avril 1984, Von Colson et Kamann (14/83, Rec. p. 1891, point 26); du 13 novembre 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. p. I-4135, point 8), et du 14 juillet 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec. p. I-3325, point 26). Voir, également, arrêts du 23 février 1999, BMW (C-63/97, Rec. p. I-905, point 22); et du 27 juin 2000, Océano Grupo Editorial et Salvat Editores (C-240/98 à C-244/98, Rec. p. I-4941, point 30), et du 23 octobre 2003, Adidas-Salomon et Adidas Benelux (C-408/01, Rec. p. I-12537, point 21).

recevoir une application conforme aux objectifs de celle-ci» [10].

44. Dans le domaine précis des litiges entre personnes privées, comme c'est le cas en l'occurrence, le principe de l'interprétation du droit national conformément au droit communautaire est un principe indispensable pour assurer la pleine effectivité du droit communautaire [11].

45. En résumé, il y a donc lieu de retenir que, par leurs premières questions [12], les deux juridictions de renvoi souhaitent en substance savoir si le droit à un congé annuel payé au sens de l'article 7 de la directive s'oppose par principe à des accords prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés.

Pour pouvoir répondre à cette question, il nous faut tout d'abord examiner le contenu et la portée du droit au congé annuel payé au sens de l'article 7 de la directive. Dans un deuxième temps, nous examinerons dans quelle mesure des accords entre personnes privées peuvent faire obstacle à ce droit.

10 — Arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 117.

11 — Voir, également, arrêt Pfeiffer e.a., précité, point 114: «L'exigence d'une interprétation conforme du droit national est inhérente au système du traité en ce qu'elle permet à la juridiction nationale d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la pleine efficacité du droit communautaire lorsqu'elle tranche le litige dont elle est saisie».

12 — À cela s'ajoute la quatrième question dans l'affaire C-257/04, qui sera traitée en même temps que ces questions.

B — *Sur le congé annuel payé au sens de l'article 7 de la directive*

1. Objet du droit au congé annuel payé

a) Libellé et économie de l'article 7, paragraphe 1, de la directive

46. L'article 7, paragraphe 1, de la directive consacre le droit absolu du travailleur à un congé annuel payé de quatre semaines. La Cour l'a déjà reconnu dans son arrêt du 26 juin 2001 dans l'affaire BECTU [13] en jugeant, d'une part, que «l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 impose aux États membres une obligation de résultat claire et précise» [14], et, d'autre part, qu'il s'agit d'un «droit individuel» [15] du travailleur [16].

47. Au-delà de cette reconnaissance de principe d'un droit, le libellé de l'article 7, paragraphe 1, ne contient que peu d'indica-

13 — C-173/99 (Rec. p. I-4881).

14 — Précité, point 34.

15 — Précité, point 35.

16 — Voir, également, point 43: «Il résulte de ce qui précède que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire [...]». Voir, également, arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, Rec. p. I-2605, point 31): «L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 [...] doit s'entendre comme signifiant que les modalités d'application nationales doivent en tout état de cause respecter le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines».

tions sur la manière dont l'employeur doit s'acquitter de ses obligations à cet égard. En ce qui concerne les «conditions d'obtention et d'octroi», il est simplement renvoyé aux «législations et/ou pratiques nationales».

48. Il découle certes du libellé de l'article 7, paragraphe 1, de la directive que le travailleur a droit à un «repos effectif» [17] durant lequel sa rémunération est maintenue [18]. Il n'est toutefois pas précisé sur la base de quels principes la période de congé correspondante doit être rémunérée. Dans ces conditions, on ne sait pas si la rémunération du congé doit intervenir pendant le congé ou si elle peut également être versée à l'avance ou a posteriori. On pourrait même déduire du renvoi aux législations et/ou pratiques nationales que la directive laisse très largement aux États membres le soin de combler les lacunes à cet égard.

49. D'un point de vue systématique, il convient en outre de relever que la directive ne contient pas d'autres dispositions traitant de la question en cause. Du reste, l'article 15 de la directive autorise de manière générale l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables en matière de sécurité et de santé des travailleurs. L'article 17 précise toutefois que les États membres ou les partenaires sociaux ne peuvent déroger, sous certaines conditions, qu'à certaines dispositions de la directive limitativement énumérées. L'article 7 de la directive ne fait toutefois pas partie des dispositions expressément ouvertes à dérogation, comme la Cour l'a déjà constaté dans son arrêt BECTU [19].

b) Sens et finalité du congé annuel minimal

50. La Cour avait également déjà eu l'occasion, dans son arrêt BECTU [20], de s'intéresser à la ratio legis de l'article 7 de la directive.

51. La directive a pour objectif de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des dispositions nationales concernant notamment la durée du temps de travail [21]. La Cour le déduit, d'une part, de la base juridique de la directive — à savoir l'article 138 CE (anciennement article 118 A du traité CE), lequel vise une plus grande protection de la sécurité et de la santé des travailleurs — et, d'autre part, également du libellé des premier, quatrième, septième et huitième considérants de la directive, ainsi que du libellé de son article 1er, paragraphe 1.

17 — Voir arrêt Merino Gómez, précité, point 30.

18 — En outre, l'article 7, paragraphe 2, de la directive précise clairement que le droit à une période minimale de congé annuel payé ne peut être compensé par une prestation financière.

19 — Précité, point 41.

20 — Précité, note 13.

21 — Arrêt BECTU (précité, note 13) point 37.

52. Selon ces dispositions, l'harmonisation, au niveau communautaire, de l'aménagement du temps de travail est censée garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs moyennant l'octroi de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates [22].

53. Mais, pour assurer également de manière effective une plus grande protection de la sécurité et de la santé du travailleur, il est nécessaire que celui-ci bénéficie concrètement des périodes de repos prévues et donc également du congé annuel [23]. Pour cette raison, l'article 7, paragraphe 2, de la directive exclut que le congé annuel minimal puisse être remplacé par une indemnité financière — en dehors de l'hypothèse de la cessation de la relation de travail.

54. Pour pouvoir exercer effectivement son droit au congé, le travailleur doit donc également être en mesure de prendre réellement le congé auquel il a droit, sans en être empêché, en raison par exemple de contraintes pratiques. C'est cet objectif que sert le maintien de la rémunération pendant la période de congé, c'est-à-dire la garantie d'un congé annuel payé minimal.

22 — Le huitième considérant nous semble particulièrement intéressant: «en vue d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs de la Communauté, ceux-ci doivent bénéficier de périodes minimales de repos — journalier, hebdomadaire et annuel — et de périodes de pause adéquates».

23 — Arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, Rec. p. I-8389, point 70).

55. Il y a donc lieu de constater, s'agissant du droit à un congé annuel payé minimal au sens de l'article 7 de la directive, que c'est moins la rémunération des périodes correspondantes que la possibilité effective de prendre le congé en question qui importe. En ce qui concerne les procédures au principal — et les situations factuelles différentes qui les caractérisent — il y a lieu désormais d'examiner dans quelle mesure les méthodes litigieuses de rémunération du congé annuel affectent cette possibilité effective de prendre congé.

2. Dans quelle mesure le droit au congé annuel payé au sens de l'article 7 de la directive pourrait-il s'opposer à un système de «rolled up holiday pay»?

a) Arguments essentiels des parties

i) Observations des demandeurs au principal

56. M. Robinson-Steele, dans l'affaire C-134/01, n'a pas présenté d'observations à la Cour.

57. Les demandeurs au principal dans l'affaire C-257/04 estiment que l'article 7 de la directive impose que le congé soit payé pendant la période au cours de laquelle le travailleur aurait été payé s'il avait continué à travailler. S'il n'y a pas de paiement pendant

cette période, il s'agit soit d'une indemnité compensatrice contraire à l'article 7, paragraphe 2, de la directive, soit d'un mécanisme ayant pour effet d'entraver ou de restreindre le bénéfice effectif du congé, qui est par conséquent interdit. Ils estiment en particulier que le système du «rolled up holiday pay» empêche le travailleur de prendre son congé annuel. Celui-ci gagnant plus en travaillant chaque semaine, il se trouve ainsi fortement incité, particulièrement si son salaire est modeste, à ne pas prendre de congé.

58. La nécessité d'épargner au fur et à mesure la rémunération du congé annuel empêche en outre de prendre son congé pendant la première partie de l'année.

59. En outre, il est peu probable, surtout pour les salaires modestes, que les indemnités de congé octroyées chaque semaine soit épargnées et non pas dépensées. Il en résulte une impossibilité financière de prendre congé, en particulier lorsque la phase de travail pendant l'année en cause n'a pas encore été suffisamment longue.

ii) Observations des défendeurs au principal

60. Les défendeurs au principal, R. D. Retail Services (C-131/04) ainsi que Marshalls Clay Products et Frank Staddon (C-257/04), estiment qu'il n'est pas contraire à la directive de verser la rémunération du congé annuel de manière échelonnée en même temps que le salaire de base, dès lors que ce paiement intégré a été convenu contractuellement. Ils signalent que le droit absolu et inconditionnel de l'article 7 de la directive ne concerne qu'une période minimale de quatre semaines de congés payés. Ni le libellé ni la finalité de cet article n'exigent cependant selon eux que le congé annuel soit payé d'une certaine manière ou à un certain moment. Les «conditions d'obtention et d'octroi» sont, conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive, régies par le droit national. Dès lors que celui-ci ne fait pas obstacle en pratique à l'exercice de ce droit, il est conforme aux exigences communautaires.

61. En outre, la protection octroyée par la directive doit tenir compte de la nécessité d'éviter toutes entraves administratives, financières et juridiques inappropriées et de permettre une certaine souplesse. En ce qui concerne la différence entre le droit lui-même et les conditions de son exercice, qui reflète l'équilibre voulu par la directive entre la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et le besoin de souplesse dans l'application de la directive, les deux défendeurs font référence à l'arrêt BECTU, précité, ainsi qu'aux conclusions de l'avocat général Tizzano sur cette même affaire.

62. Le travailleur ne saurait de toute façon être contraint de prendre son congé. Il peut toujours décider lui-même de ce qu'il fait pendant le congé auquel il a droit. Il est ainsi

libre, par exemple, de travailler pendant son congé pour un autre employeur, ce qui ne saurait suffire à constituer une atteinte à la règle de l'article 7 de la directive. Du reste, les travailleurs sont en mesure de gérer leurs ressources financières de manière à s'adapter au système de l'intégration des indemnités de congés payés.

iii) Observations du gouvernement du Royaume-Uni

63. Le gouvernement du Royaume-Uni également estime que le système de l'intégration des indemnités de congés payés est licite. En particulier, ni le libellé ni la finalité de l'article 7, paragraphe 1, de la directive n'exigent que le congé soit payé à un moment précis. Le libellé de l'article 7 de la directive — de même que les considérants de celle-ci — montre au contraire, par son renvoi à la législation nationale et aux différentes pratiques nationales, qu'un certain degré de souplesse peut être nécessaire dans la mise en œuvre de la directive. Il reflète en outre le principe de subsidiarité. Le gouvernement du Royaume-Uni également renvoie dans ce contexte aux conclusions et à l'arrêt BECTU.

64. La Regulation 16 transpose de manière adéquate l'article 7 de la directive en octroyant au travailleur le congé annuel requis et une rémunération au titre de cette période. Dès lors que les lois et pratiques nationales n'ont pas pour effet de rendre illusoire le droit au congé payé annuel, les exigences de l'article 7 sont respectées.

65. L'interprétation proposée n'a pas non plus pour conséquence, selon le Royaume-Uni, d'empêcher les travailleurs de prendre leur congé annuel. Étant donné que l'employeur ne peut appliquer le système du «rolled up payment» de manière unilatérale, puisqu'il faut au contraire un accord entre employeur et travailleur, un tel accord n'est envisageable que si le travailleur est effectivement payé et que cette rémunération fait l'objet d'un calcul correct.

66. Un accord de «rolled up payment» a en outre pour effet que le travailleur est payé à l'avance pour son congé annuel, lorsque le congé est pris dans une phase ultérieure de la relation de travail. On peut attendre du travailleur qu'il veille à ce que le paiement échelonné du congé ne l'empêche pas de prendre son congé. Le paiement intégré des indemnités de congés payés constitue également le moyen à la fois le plus juste et le moins compliqué, en ce qui concerne les personnes employées sur une courte durée, dont le rapport d'emploi peut parfois se terminer avant qu'ils aient pu invoquer un quelconque droit au congé ou réclamer son paiement. Il n'y a donc aucune raison pour que l'article 7 de la directive exige un moment précis pour le paiement du congé annuel.

67. En outre, si le congé devait être payé au moment où il est pris, cela entraînerait — contrairement à ce que soulignent les considérants de la directive — des difficultés administratives considérables pour les employeurs, en particulier pour les travailleurs intermittents ou temporaires. Le paiement échelonné du congé permet ici de faire l'économie du calcul des indemnités journalières de congés payés dues dans chaque hypothèse de congés pris. Bien souvent, en raison de la nature du travail, si le travailleur insistait pour prendre congé pendant une phase de travail, cela entraînerait également des difficultés.

iv) Observations de l'Irlande

68. Dans ses observations écrites sur l'affaire C-257/04, le Chief State Solicitor d'Irlande estime qu'il découle des termes «congé annuel payé d'au moins quatre semaines», à l'article 7, paragraphe 1, de la directive, que le travailleur doit être payé pendant cette période ou immédiatement avant. Dans le cadre du système de l'intégration des indemnités de congés payés, il n'est toutefois précisément pas payé pendant son congé.

69. En raison également de l'objectif de la directive, à savoir protéger la santé et la sécurité des travailleurs, il doit être garanti que les travailleurs n'ont pas seulement un droit au congé, mais peuvent également prendre effectivement un congé. Pourtant, l'intégration des indemnités de congés payés incite à ne pas prendre de congés, car elle revient à demander aux travailleurs de prendre un congé sans être rémunérés pendant cette période — tandis que, lorsqu'ils travaillent, ils sont payés régulièrement chaque semaine ou chaque mois. Un tel système est contraire aux objectifs de la directive, qui vise précisément à empêcher que les travailleurs reçoivent de l'argent en lieu et place de leur congé annuel.

v) Observations de la Commission

70. Partant de la constatation que le maintien de la rémunération pendant le congé annuel n'est pas un objectif en soi, mais un moyen pour garantir que la période minimale de congé annuel puisse également effectivement être utilisée sans restrictions financières, tout accord relatif à la rémunération du congé est compatible avec la directive, dès lors qu'il assure que le travailleur bénéficie effectivement d'un congé annuel d'au moins quatre semaines pour lequel il est payé comme s'il travaillait.

71. Faute de prescription, dans la directive, quant à la manière de réaliser cet objectif, il appartient aux États membres de prévoir les modalités de paiement du congé. Cela ne saurait toutefois avoir pour conséquence de porter atteinte au droit fondamental au congé annuel.

72. Dans la mesure où, dans le cadre du système d'intégration des indemnités de congés payés au salaire horaire, le paiement du congé se fait indépendamment du point de savoir si le travailleur prend ou non le congé correspondant et en l'absence de mesure permettant d'assurer que le travailleur prenne effectivement ses quatre semaines de congé, on constate en définitive que l'exigence fondamentale de garantir au moins quatre semaines de congé annuel n'est pas respectée, en violation du texte de la directive et de sa finalité.

73. L'intégration des indemnités de congés payés peut en particulier dissuader les travailleurs de prendre leur congé. De plus, un tel système peut donner lieu à des abus de la part des employeurs ne souhaitant pas que leurs salariés prennent effectivement leur congé.

74. La Commission considère donc le système du «rolled up holiday pay» comme incompatible avec l'article 7 de la directive, dans la mesure où il ne garantit pas également que le congé d'au moins quatre semaines puisse être effectivement pris.

b) Appréciation juridique

75. À la lumière du contenu normatif essentiel de l'article 7 de la directive, que nous avons exposé précédemment [24], l'intégration des indemnités de congés payés — telle que le prévoient par exemple les accords litigieux dans les procédures au principal — ne semble en tout cas compatible avec les objectifs de la directive qu'à condition que l'accord contractuel prévoyant cette intégration garantisse que le travailleur puisse également effectivement prendre le congé auquel il a droit. À la question de savoir si un certain accord, tel que ceux dont il est question en l'occurrence portant sur le «rolled up holiday pay», fait obstacle à ce que le travailleur puisse prendre effectivement son congé payé annuel, seul peut répondre en définitive le juge national, en considération de tous les éléments de l'espèce dont il est saisi — en particulier de tous les documents contractuels.

76. Par conséquent, ce n'est que sur un plan général que nous pouvons examiner dans quelle mesure les règles ici litigieuses pourraient sembler problématiques pour l'exercice du droit garanti par l'article 7 de la directive ou si une éventuelle violation du droit conféré par l'article 7 de la directive peut être justifiée pour des raisons de souplesse.

i) Le «rolled up holiday pay» empêche-t-il le travailleur de prendre son congé payé annuel?

77. Même dans un système prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés, les

24 — Voir ci-dessus, points 46 et suiv.

travailleurs sont en principe libres de prendre leur congé. On peut toutefois se demander si le paiement du congé minimal sur toute la période d'emploi ne constitue pas en pratique une contrainte, ayant pour effet que les travailleurs n'exercent pas leur droit au congé. Cela ne serait toutefois pas conforme à l'objectif de la directive, qui est de protéger efficacement la sécurité et la santé des travailleurs. Comme la Cour l'a déjà constaté pour les périodes de repos, les phases de repos garanties par la directive doivent dans la mesure du possible prévenir toute détérioration de la sécurité et de la santé des travailleurs — ce qui pourrait toutefois advenir en cas de cumul des phases travaillées sans l'interruption requise [25].

78. Tout d'abord, le gouvernement du Royaume-Uni estime de manière générale, non sans raison, que les travailleurs sont normalement en mesure de gérer leurs finances de manière à ce que la portion de leur salaire correspondant à la rémunération du congé leur soit disponible au moment où ils prennent ce congé. Cette supposition repose toutefois sur des présupposés qui nous semblent en l'occurrence à tout le moins discutables. Il faut remarquer, d'une part, que les travailleurs aux salaires modestes, dont font en général partie les travailleurs sous des régimes de travail temporaire et de travail posté, ne disposent pas de la même liberté de disposer de leurs ressources que les autres: ils seront en effet la plupart du temps contraints d'utiliser la majeure partie, si ce n'est l'intégralité, de leur salaire pour des dépenses de consommation courante, de sorte qu'il semble inévitable que les indemnités de congé risquent d'être détournées de leur objet. De même, précisément pour de tels travailleurs aux revenus modestes, la possibilité, en travaillant plus, de gagner également plus, les incitera fortement à ne pas prendre congé. En effet, en continuant à travailler au lieu de prendre leur congé, ils continuent non seulement à bénéficier du maintien du salaire pour la durée du congé, mais perçoivent également, pour la période de travail supplémentaire, leur salaire normal bien que cette période (quatre semaines par an) ait déjà été rémunérée par le biais des indemnités de congés payés intégrées au salaire. Indépendamment de cela, il faut également garder à l'esprit que la possibilité présumée par le gouvernement du Royaume-Uni de prévoyance personnelle dans la gestion des congés suppose en tout état de cause que le travailleur soit informé de la partie de son salaire devant être utilisée pour financer son congé. En d'autres termes, pour permettre cette gestion financière prévisionnelle des congés, une transparence de l'accord de «rolled up holiday pay» est nécessaire [26].

79. Mais d'autres raisons également incitent à douter de la validité des accords prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés au regard des objectifs de l'article 7, paragraphe 1, de la directive. Il suffit de remarquer que la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ne relève pas uniquement de son intérêt individuel, mais également de l'intérêt général pour saisir que l'on ne saurait laisser à la seule responsabilité du travailleur le soin d'identifier et d'utiliser

25 — Arrêt Jaeger (precité, note 23), point 92.

26 — Sur cette exigence de transparence, voir également, ci-après, nos développements concernant la deuxième question dans l'affaire C-257/04, points 101 et suiv.

en conséquence la rémunération versée au titre de son droit au congé, qui n'est toutefois pas toujours signalée comme telle. Le travailleur n'est certes pas tenu de prendre son congé ou de l'utiliser pour se reposer. Toutefois, dans l'optique d'une interprétation adaptée à la finalité la directive, il ne devrait guère être possible d'approuver des accords susceptibles d'inciter à travailler sans interruption, en renonçant au congé minimal [27]. Cet effet préjudiciable à la finalité de la directive des accords litigieux portant sur l'intégration des indemnités de congés payés est également reconnu par le Royaume-Uni, lorsqu'il fait valoir les difficultés pratiques qui surviendraient si un travailleur temporaire insistait pour prendre le congé auquel il a droit pendant une période de travail — et non à l'issue de sa mission.

80. Il s'ensuit, à la lumière de la finalité du droit au congé payé annuel minimal, que, sur la base d'une interprétation des dispositions nationales de transposition de la directive conforme au droit communautaire, les accords contractuels portant sur l'intégration des indemnités de congés payés ne peuvent être valables qu'à condition qu'ait été par ailleurs garantie la possibilité effective pour le travailleur de prendre son congé annuel minimal.

ii) Examen de l'«exigence de souplesse»

81. La directive elle-même prévoit toutefois, dans son dix-septième considérant, que, «compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs».

82. Il convient ici de rappeler une fois encore l'importance du droit au congé payé annuel, inscrit aux points 8 et 19 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux du 9 décembre 1989, citée au quatrième considérant de la directive. Selon la jurisprudence de la Cour, ce droit représente un principe du droit social communautaire particulièrement important [28]. La directive ne prévoyant pas par conséquent d'exception à ce droit [29], une simple atteinte doit reposer sur des motifs sérieux.

27 — Contrairement au point de vue des défendeurs au principal, et à l'argumentation orale du gouvernement néerlandais, qui avait vraisemblablement à l'esprit une autre affaire pendante (Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05), les présentes affaires concernent uniquement la question de l'interprétation conforme du droit national — et non pas la question de savoir si une transposition correcte de la directive devrait prévoir, à la charge du travailleur, une obligation de prendre son congé — le cas échéant pour se reposer. La problématique communautaire de l'intégration contractuelle des indemnités de congés payés n'est pas que le travailleur ne soit pas tenu de prendre effectivement son congé, mais qu'il soit incité financièrement à ne pas faire valoir son droit au repos prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive.

28 — Arrêts BECTU (précité, note 13), point 43, et Merino Gómez (précité, note 16), point 29.

29 — Voir, à cet égard, articles 17 et 18 de la directive.

83. Ainsi, la simple réduction des dépenses administratives ne saurait en tout état de cause constituer un motif suffisant, car cela reviendrait à une justification fondée sur des raisons économiques. Il ressort toutefois déjà du cinquième considérant de la directive que l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonnée à des considérations de caractère purement économique [30]. De plus, la directive a déjà dû tenir compte des effets que la réglementation sur le temps de travail qu'elle introduit peut avoir sur les petites et moyennes entreprises, dans la mesure où l'article 118 A du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE), qui en constitue la base juridique, autorise l'adoption de mesures à la condition, entre autres, qu'elles ne contrarient pas la création et le développement de telles entreprises [31].

84. On pourrait néanmoins se demander si les accords litigieux pourraient, à certaines conditions, être autorisés pour des raisons pratiques sérieuses. Cependant, pour apprécier de telles raisons, il est nécessaire de distinguer entre les deux formes d'organisation du temps de travail en cause dans les procédures au principal, à savoir entre le travail posté et le travail temporaire.

— Le travail posté de travailleurs à durée indéterminée

85. Un tel travail posté s'inscrit dans une relation de travail stable [32]. Par conséquent, il est également possible dans cette hypothèse de prévoir la durée du congé dont peut bénéficier le travailleur. La somme à verser est également déterminée. En raison de cette régularité — dans l'espèce au principal, quatre jours travaillés, quatre jours de repos — on ne voit pas a priori la nécessité de déroger au principe du maintien du salaire pendant le congé.

86. En ce qui concerne l'affaire Caulfield e.a./Marshalls Clay Products, il faut toutefois également garder à l'esprit que l'intégration contractuelle des indemnités de congés payés s'accompagne d'une réglementation des congés — également litigieuse — selon laquelle les congés ne sont pris qu'en regroupant des périodes de repos. Il est vrai que les périodes de repos et les périodes de congé servent à atteindre l'objectif, visé par la directive, de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, mais elles se distinguent en ce que les périodes de repos sont justifiées par un certain aménagement du temps de travail — de sorte qu'elles sont sans incidence sur le droit au congé payé annuel minimal de l'article 7, paragraphe 1, de la directive. L'accord d'entreprise litigieux ne semble pas dissocier clairement périodes de repos et périodes de congé.

30 — Voir, déjà en ce sens, arrêts BECTU (précité, note 13), point 59, et Jaeger (précité, note 23), point 67.

31 — Arrêt BECTU (précité, note 13), point 60, faisant référence à l'arrêt du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil (C-84/94, Rec. p. I-5755, point 44).

32 — Par conséquent, les développements des points 85 à 87 ne concernent pas l'éventuelle activité postée d'un travailleur temporaire comme dans l'affaire C-131/04.

87. Toutefois, si l'employeur est en mesure d'établir que les périodes de repos prévues — conformément à l'accord — sont calculées de telle sorte qu'elles recoupent également en partie la période de congé, un congé plus long pouvant le cas échéant être pris moyennant l'échange de postes, l'accord (supplémentaire) sur l'intégration des indemnités de congés payés n'apparaît plus problématique, en ce que la possibilité effective pour le travailleur de prendre son congé annuel minimal — sous réserve pour le juge national d'examiner les autres circonstances de l'espèce — semble intacte.

— Travail temporaire

88. Dans le cas du travail temporaire en revanche, il n'est bien souvent pas possible de prévoir les périodes pour lesquelles le travailleur travaillera effectivement pour l'employeur concerné. Par conséquent, le passage de phases travaillées à des phases non travaillées s'apparente à une cessation de la relation de travail. En cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive autorise cependant précisément la compensation financière du droit au congé. Toutefois, plutôt que de calculer le droit acquis au congé à la fin de chaque phase de travail, il semble effectivement plus rationnel de prévoir un versement échelonné de manière continue, de sorte que l'employeur compense systématiquement une partie du droit au congé payé annuel, que le travailleur temporaire a acquis pendant l'année à son service [33]. Il ne faut toutefois pas oublier que les travailleurs temporaires ont, sur le marché du travail, un statut comparativement plus précaire. Le fait de toucher au principe de l'interdiction de la compensation financière du droit au congé prévue à l'article 7, paragraphe 2, de la directive affaiblit encore un peu plus leur position, ce qui — en l'absence de contreparties — semble difficilement conciliable avec la finalité de la directive.

89. Nous proposons par conséquent de répondre à la première question déférée dans l'affaire C-131/04 et aux première et quatrième questions déférées dans l'affaire C-257/04 en ce sens qu'il appartient au juge national, lorsqu'il examine des accords individuels ou collectifs prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés, de vérifier dans quelle mesure les travailleurs disposent effectivement de la possibilité de bénéficier réellement du congé annuel minimal auquel ils ont droit. En règle générale, une telle possibilité devrait être exclue, dès lors que l'accord se limite à prévoir que le congé annuel minimal est payé en même temps qu'est versé le salaire de base, sans prévoir — éventuellement dans un autre

33 — Dans différents États membres, cette difficulté a été résolue moyennant l'établissement de caisses de congés payés ou de compensation des salaires. Dans les systèmes belge et français des caisses de congés payés, l'employeur verse des cotisations à la caisse compétente, qui assure ensuite le versement des indemnités de congé annuel, de sorte que l'employeur ne verse que la partie des indemnités de congé annuel que le travailleur a acquise au sein de son entreprise, tandis que ce dernier reçoit les indemnités de congés payés au moment du congé. L'Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, en Allemagne (caisse chargée de la mise en œuvre du régime de congés payés et d'indemnisation de l'industrie du bâtiment), fonctionne de manière comparable, le droit au versement des indemnités de congés payés s'exerçant à titre principal à l'encontre de l'employeur.

accord — les modalités selon lesquelles le congé lui-même peut être pris.

C — Sur les deuxième et troisième questions dans l'affaire C-257/04 et sur la deuxième question dans l'affaire C-131/04

90. Dans l'hypothèse où un accord de «rolled up holiday pay» serait en principe admis, la juridiction de renvoi souhaiterait savoir, par sa deuxième question dans l'affaire C-257/04, si l'article 7 de la directive s'y opposerait, dans l'hypothèse où le niveau de rémunération du travailleur serait identique avant et après l'entrée en vigueur de l'accord, de sorte que l'accord n'aurait pas pour effet de prévoir une rémunération supplémentaire, mais plutôt d'affecter une partie du salaire versé aux travailleurs aux indemnités de congés payés.

91. Dans l'hypothèse où les accords litigieux prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés ne seraient pas admis, les juridictions de renvoi souhaitent savoir pour l'essentiel, avec la deuxième question posée dans l'affaire C-131/04 et la troisième question dans l'affaire C-257/04, si les sommes déjà versées conformément aux accords litigieux peuvent être prises en considération et venir en déduction du droit au paiement du congé annuel prévu à l'article 7 de la directive.

1. Sur la nécessité d'une rémunération du congé s'ajoutant au salaire versé au travailleur

a) Arguments essentiels des parties

92. M. Clarke, en tant que demandeur dans l'une des procédures au principal de l'affaire C-257/04, estime que la règle en vigueur avant août 2001 était incompatible avec la directive, car la rémunération du congé, c'est-à-dire la partie du salaire affectée à cette rémunération, ne pouvait être déterminée. Dans la mesure où la partie défenderesse, Frank Staddon, n'a mentionné séparément sur le bulletin de salaire la partie correspondant aux indemnités de congés payés qu'après la conclusion de l'accord litigieux prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés, ce qui n'a toutefois pas entraîné d'augmentation de salaire, cette mention distincte correspond en fait à une réduction du salaire horaire.

93. La partie défenderesse, Frank Staddon, seule concernée directement par cette question dans cette procédure, ne s'est pas exprimée sur ce sujet.

94. Le gouvernement du Royaume-Uni estime qu'il appartient aux juridictions nationales de constater si le fait que le

montant de la rémunération, avant et après l'introduction de la mention distincte des indemnités de congé, reste identique constitue une indication de ce que le travailleur ne reçoit en réalité aucune indemnité de congés payés.

95. De l'avis de la Commission, la rémunération du congé annuel, dans le cadre du système de paiement intégré des indemnités de congés payés, doit effectivement être ajoutée au taux horaire normal (c'est-à-dire antérieur à l'accord) sous forme d'un certain pourcentage ou d'un certain montant.

96. L'Irlande considère qu'il n'est pas nécessaire d'aborder cette question, car le système du versement intégré des indemnités journalières est selon elle de toute façon incompatible avec le droit communautaire.

b) Appréciation juridique

97. Il y a lieu d'observer au préalable que la juridiction de renvoi ne fait visiblement pas référence, dans sa question, au moment où est introduite la mention distincte de la rémunération du congé, mais plutôt à l'entrée en vigueur de l'accord lui-même prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés.

98. Afin de répondre à l'objectif de permettre au travailleur de prendre son congé et de l'y inciter, l'application de l'article 7 de la directive doit effectivement aboutir à ce que la rémunération du congé soit versée en plus du salaire versé pour le temps de travail. Ce versement supplémentaire peut en principe être assuré sous forme de versement supplémentaire unique, censé rémunérer l'intégralité du droit au congé, ou bien de telle sorte que le montant correspondant s'ajoute au salaire horaire, journalier ou hebdomadaire. Dans cette dernière hypothèse, à compter de l'entrée en vigueur d'un accord de «rolled up holiday pay» — et toujours à la condition que l'on puisse effectivement le considérer comme compatible avec l'article 7, paragraphe 1, de la directive — le salaire à verser doit être plus élevé.

99. Dès lors, par conséquent, que le montant de la rémunération versée au travailleur avant et après l'entrée en vigueur de l'accord contraignant reste identique, la seule modification résultant de l'accord est qu'une partie de la rémunération versée est affectée au droit au congé. Il est ainsi manifeste que l'employeur, après l'entrée en vigueur de l'accord, ne respecte qu'en apparence le droit au congé payé. L'objectif de garantir un congé payé minimal serait ainsi réduit à néant. Le travailleur ne disposerait précisément pas, pour la période de congé, d'une rémunération lui permettant d'utiliser effectivement son congé comme temps libre.

100. Dans la procédure Clarke/Frank Staddon faisant partie de l'affaire C-257/04, le contrat de travail prévoyait toutefois déjà que

le salaire intégrait les indemnités de congés payés. La proportion exacte a été déterminée ultérieurement — par le biais d'un accord ultérieur. En pareille hypothèse, le risque que la rémunération du congé ne soit qu'un leurre n'est pas aussi grand, étant donné que la rémunération litigieuse est intégrée dès le premier accord — mais n'est mentionnée séparément qu'au moment du deuxième accord.

101. Le problème se pose toutefois dans cette affaire en termes de transparence. Si le travailleur n'est pas en mesure d'identifier quel montant de son salaire est censé subvenir aux dépenses de la vie courante, et quelle portion est censée être affectée à l'exercice de son droit au congé, il sera difficile, surtout pour le travailleur dont le salaire est modeste, d'épargner effectivement cette somme — non identifiable — pour son congé annuel minimal, a fortiori lorsque — comme cela ressort de la procédure Caulfield e.a./Marshalls Clay Products, qui fait également partie de l'affaire C-257/04 — le taux horaire augmenté par la rémunération du congé sert de base au calcul de la rémunération des heures supplémentaires. Ce salaire représente globalement pour le travailleur le salaire de son travail et non pas (également) la rémunération de son congé.

102. Cette transparence — et la prise de conscience qu'elle entraîne [34] — fait également manifestement défaut lorsque le contrat de travail ne permet pas de savoir que la rémunération du congé est intégrée au salaire versé. Pour le travailleur, la situation se présente comme s'il n'avait droit qu'à un congé non rémunéré.

34 — Voir sur ce point ci-dessus, point 78.

2. Sur la question de la prise en compte des montants déjà versés

a) Arguments essentiels des parties

103. Les demandeurs au principal dans l'affaire C-257/04 estiment qu'il est contraire au droit au congé annuel payé au sens de l'article 7 de la directive de prendre en compte les sommes déjà versées sur la base d'un accord de «rolled up holiday pay» en déduction de leur droit au paiement du congé annuel.

104. Les défendeurs au principal dans cette affaire estiment en revanche que, même si un accord prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés était contraire à l'article 7 de la directive, les sommes déjà versées devraient être portées à leur crédit. S'il en était autrement, l'employeur devrait en définitive verser deux fois les indemnités de congés payés.

105. Le gouvernement du Royaume-Uni estime que rien ne justifie de ne pas tenir compte de la partie de la rémunération versée correspondant au congé, dès lors qu'elle a effectivement été versée en plus du salaire. En définitive, le travailleur n'avait droit à cette somme qu'en raison de son droit au congé et les parties au contrat avaient également à l'esprit le versement de la rémunération du congé.

106. La Commission estime également que ni le libellé ni la finalité de l'article 7, paragraphe 2, ne s'opposent à une telle prise en compte des montants déjà versés, dès lors que le paiement déjà effectué et intégré au salaire a été effectivement versé en plus du salaire de base. L'article 7, paragraphe 2, insiste simplement sur l'importance primordiale du bénéfice effectif du congé annuel garanti.

107. Le gouvernement irlandais en revanche considère que, en cas de prise en compte des montants déjà versés, le droit au congé annuel payé prévu à l'article 7 ne serait pas respecté.

b) Appréciation juridique

108. Pour répondre à cette question également, il faut s'en remettre à l'objectif assigné à l'article 7 de la directive. L'objectif d'une possibilité effective pour le salarié de bénéficier d'un congé annuel minimal [35] ne peut plus être réalisé a posteriori, c'est-à-dire au moment où le travailleur réclame le paiement de son congé, car, selon toute vraisemblance, l'année en cours sera écoulée. Si l'employeur devait être condamné a posteriori à verser (de nouveau) les indemnités de congés sans pouvoir déduire les sommes déjà versées, il s'agirait par conséquent exclusivement d'une sanction.

109. Toutefois, dans l'intérêt d'une protection juridictionnelle effective, il pourrait être nécessaire de ne pas considérer le paiement échelonné ayant été versé comme la rémunération du congé requise par l'article 7 de la directive, dans l'hypothèse où l'employeur aurait choisi un système ne répondant pas suffisamment à l'exigence de transparence [36], sous l'angle de la garantie du droit au congé minimal. En effet, le risque pour l'employeur de devoir payer deux fois pourrait ainsi le dissuader dès le départ d'introduire des accords illicites. On opposera toutefois à cette thèse que le travailleur aurait alors une autre incitation financière à ne pas prendre le congé minimal auquel il a droit.

110. Toujours sous condition du respect de la transparence nécessaire, rien ne permet par conséquent de conclure que l'article 7 de la directive pourrait s'opposer à la prise en compte des montants déjà versés en application d'un accord prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés.

35 — Voir ci-dessus, point 55.

36 — Voir ci-dessus, points 101 et suiv.

V — Conclusion

111. À la lumière des considérations qui précèdent, nous proposons les réponses suivantes aux questions déférées à la Cour:

«1) Il appartient au juge national, lorsqu'il examine des accords individuels ou collectifs prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés au regard des dispositions destinées à transposer l'article 7 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de vérifier dans quelle mesure les travailleurs disposent effectivement de la possibilité de bénéficier réellement du congé annuel minimal auquel ils ont droit en application de cet article 7. En règle générale, une telle possibilité devrait être exclue, dès lors que l'accord se limite à prévoir que le congé annuel minimal est payé en même temps qu'est versé le salaire de base, sans prévoir — éventuellement dans un autre accord — les modalités selon lesquelles le congé lui-même peut être pris.

En tout état cause, un tel accord ne répond pas aux exigences de l'article 7 de la directive 93/104 si la proportion exacte du salaire correspondant aux indemnités de congés payés n'est pas mentionnée de manière transparente ou bien si une telle mention n'est introduite qu'ultérieurement, sans que la rémunération globale en soit augmentée.

2) Même si un accord prévoyant l'intégration des indemnités de congés payés ne garantit pas, en violation de l'article 7 de la directive 93/104, la possibilité effective pour le travailleur de bénéficier du congé auquel il a droit, l'article 7 de ladite directive n'exclut pas que les sommes dont il est établi qu'elles ont été versées, et ce de manière clairement identifiable pour le travailleur, au titre de la rémunération des congés, viennent en déduction d'éventuelles prétentions du travailleur.»