ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

26 juin 2001 *

Dans l'affaire C-173/99,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office) (Royaume-Uni), et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

The Queen

et

Secretary of State for Trade and Industry,

ex parte:

Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU),

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de 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 (JO L 307, p. 18),

* Langue de procédure: l'anglais.

LA COUR (sixième chambre),

composée de MM. C. Gulmann, président de chambre, V. Skouris, R. Schintgen (rapporteur), M^me^ N. Colneric et M. J. N. Cunha Rodrigues, juges,

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), par M^me^ L. Cox, QC, et M. J. Coppel, barrister, mandatés par M. S. Cavalier, solicitor,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. J. E. Collins, en qualité d'agent, assisté de M^me^ E. Sharpston, QC, et de M. P. Sales, barrister,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M. D. Gouloussis et M^me^ N. Yerrell, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), du gouvernement du Royaume-Uni et de la Commission à l'audience du 7 décembre 2000,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 8 février 2001,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 14 avril 1999, parvenue à la Cour le 10 mai suivant, la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), a posé à la Cour, en application de l'article 234 CE, deux questions préjudicielles sur l'interprétation de 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 (JO L 307, p. 18).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (ci-après «BECTU») au Secretary of State for Trade and Industry (ci-après le «Secretary of State») au sujet de la transposition dans le droit interne du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de la disposition de la directive 93/104 qui réglemente le droit au congé annuel payé.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 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) dispose:

« 1. Les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine.

2. Pour contribuer à la réalisation de l'objectif prévu au paragraphe 1, le Conseil, statuant conformément à la procédure visée à l'article 189 C et après consultation du Comité économique et social, arrête par voie de directive les prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres.

Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

3. Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement, par chaque État membre, de mesures de protection renforcée des conditions de travail compatibles avec le présent traité. »

4 C'est sur le fondement de l'article 118 A du traité qu'un certain nombre de directives ont été adoptées, notamment les directives 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1), ainsi que 93/104.

5 La directive 89/391 est la directive-cadre qui arrête les principes généraux en matière de sécurité et de santé des travailleurs. Ces principes ont été ultérieurement développés par une série de directives particulières, parmi lesquelles figure la directive 93/104.

6 L'article 2 de la directive 89/391 définit le champ d'application de celle-ci comme suit:

« 1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive. »

7 Sous le titre « Définitions », l'article 3 de la directive 89/391 prévoit:

« Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) travailleur, toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques;

b) employeur, toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur et qui a la responsabilité de l'entreprise et/ou de l'établissement;

[...] »

8 Conformément à son article 1er, la directive 93/104 fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391, à l'exception des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres, de la pêche maritime, d'autres activités en mer, ainsi que des activités des médecins en formation.

9 La section II de la directive 93/104 prévoit les mesures que les États membres sont tenus de prendre pour que tout travailleur bénéficie de périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire ainsi que de congé annuel payé, et elle réglemente également le temps de pause et la durée maximale hebdomadaire de travail.

10 La section III de ladite directive établit une série de prescriptions concernant la durée et les conditions du travail de nuit et du travail posté, ainsi que le rythme de travail.

11 En ce qui concerne le congé annuel, l'article 7 de la directive 93/104 dispose:

« 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. »

12 Aux termes de l'article 15 de la directive 93/104:

« La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »

13 La même directive énonce, à son article 17, une série de dérogations à plusieurs de ses règles de base, compte tenu des particularités de certaines activités et moyennant certaines conditions.

14 Il est toutefois constant que ces dérogations ne s'appliquent pas au droit au congé annuel payé prévu à l'article 7 de ladite directive, et tant BECTU que le Secretary of State s'accordent pour admettre qu'aucune desdites dérogations ne trouve à s'appliquer à l'affaire au principal.

15 L'article 18 de la directive 93/104, intitulé «Dispositions finales», prévoit, à son paragraphe 1, sous a), que celle-ci devait être transposée en droit interne au plus tard le 23 novembre 1996.

16 Toutefois, aux termes du paragraphe 1, sous b), ii), de ladite disposition, les États membres ont «la faculté, en ce qui concerne l'application de l'article 7, de faire usage d'une période transitoire maximale de trois ans à compter de la date visée au point a), à condition que pendant cette période transitoire:

— tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales

et

— la période de trois semaines de congé annuel payé ne puisse être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.»

17 Il est constant que le Royaume-Uni a fait usage de cette faculté ouverte par l'article 18, paragraphe 1, sous b), ii), de la directive 93/104.

La réglementation nationale

18 Au Royaume-Uni, la directive 93/104 a été transposée en droit national par les Working Time Regulations 1998 (arrêté sur le temps de travail, S.I. 1998, n° 1833, ci-après l'«arrêté»). Élaboré par le gouvernement le 30 juillet 1998 et déposé au Parlement le même jour, cet arrêté est entré en vigueur le 1er octobre 1998.

19 L'article 13 de l'arrêté concerne le droit au congé annuel.

20 Les paragraphes 1 et 2 de cette disposition sont ainsi libellés:

«1. Sous réserve des paragraphes 5 et 7, un travailleur a droit au cours de chaque année de référence à une période de congé déterminée en application du paragraphe 2.

2. La période de congé à laquelle un travailleur a droit au titre du paragraphe 1 représente,

a) pour toute année de référence débutant le 23 novembre 1998 ou auparavant, trois semaines;

b) pour toute année de référence débutant après le 23 novembre 1998, mais avant le 23 novembre 1999, trois semaines augmentées d'une fraction d'une quatrième semaine équivalant à la proportion de l'année débutant le 23 novembre 1998 qui s'est écoulée au début de cette année de référence; et

c) pour toute année de référence débutant après le 23 novembre 1999, quatre semaines. »

21 L'article 13 de l'arrêté définit, à son paragraphe 3, le moment où commence l'année de référence au sens de cette disposition.

22 Lorsque l'emploi d'un travailleur a débuté après la date à laquelle commence la première année de référence, l'article 13, paragraphe 5, exige que le droit au congé annuel payé de l'intéressé pour cette année soit calculé proportionnellement.

23 En vertu de l'article 13, paragraphe 9, le congé peut être fractionné, mais il ne peut être pris que pendant l'année au titre de laquelle il est accordé et il ne peut être remplacé par une indemnité financière, sauf s'il est mis fin à la relation de travail.

24 L'article 13, paragraphe 7, de l'arrêté dispose:

«Le droit conféré par le paragraphe 1 ne prend naissance que lorsqu'un travailleur a été occupé de manière ininterrompue pendant treize semaines.»

25 L'article 13, paragraphe 8, de l'arrêté précise qu'un travailleur a été occupé de manière ininterrompue pendant treize semaines, au sens du paragraphe 7 de ladite disposition, «lorsque ses relations avec son employeur ont été régies par un contrat pendant tout ou partie de chacune des semaines concernées».

Le litige au principal et les questions préjudicielles

26 BECTU est un syndicat comptant environ 30 000 membres, qui exercent diverses activités dans les secteurs de la radio, de la télévision, du cinéma, du théâtre et du spectacle, telles celles d'ingénieur du son, de cadreur, de technicien d'effets spéciaux, de projectionniste, de monteur, de responsable du repérage, de coiffeur ou de maquilleur.

27 BECTU prétend que la plupart de ses membres sont engagés en vertu de contrats de courte durée — celle-ci étant souvent inférieure à treize semaines auprès d'un même employeur —, de sorte qu'un grand nombre de ceux-ci ne remplissent pas la condition prévue à l'article 13, paragraphe 7, de l'arrêté pour obtenir un congé annuel payé. Dès lors, les intéressés seraient privés de tout droit à un tel congé, ainsi que du bénéfice d'une indemnité financière en tenant lieu, du seul fait qu'ils ont travaillé d'une manière certes régulière, mais au profit de différents employeurs successivement.

28 Estimant que l'article 13, paragraphe 7, de l'arrêté constituait une transposition incorrecte de l'article 7 de la directive 93/104, BECTU a sollicité, au moyen d'une demande de contrôle juridictionnel présentée le 4 décembre 1998, l'autorisation de contester ladite disposition de l'arrêté. Le 18 janvier 1999, la High Court of Justice a autorisé l'introduction de ce recours.

29 Dans le cadre de cette procédure, BECTU faisait valoir que l'article 13, paragraphe 7, de l'arrêté constitue une restriction illégale du droit au congé annuel payé conféré par l'article 7 de la directive 93/104, au motif que les travailleurs qui sont occupés pendant moins de treize semaines ininterrompues auprès du même employeur sont, en application de ladite disposition de l'arrêté, privés du bénéfice d'un tel droit, alors que la directive accorde celui-ci à «tout travailleur».

30 En outre, aucune des dérogations énoncées à l'article 17 de ladite directive ne s'appliquerait en l'occurrence et la période minimale d'occupation exigée par l'arrêté serait en contradiction tant avec l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs poursuivi par cette directive qu'avec la nécessité d'interpréter de manière restrictive les dérogations aux droits accordés à ces derniers par l'ordre juridique communautaire. Par ailleurs, la disposition en cause de l'arrêté comporterait le risque d'abus de la part d'employeurs peu scrupuleux.

31 BECTU soutenait également que, en précisant que tout travailleur bénéficie du droit au congé annuel payé «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales», l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permet certes aux États membres de prévoir les modalités d'exercice de ce droit, mais ces dernières ne sauraient cependant aboutir à priver certaines catégories de travailleurs de toute protection accordée à cet égard par ladite directive.

32 C'est dans ces conditions que la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Y a-t-il lieu d'interpréter l'expression 'conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales' figurant à 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 [...] en ce sens qu'elle permet à un État membre d'adopter une législation nationale en vertu de laquelle:

a) un travailleur ne commence à constituer le droit au congé annuel payé prévu à l'article 7 (ou à tirer un quelconque avantage en découlant) qu'après l'écoulement d'une période minimale de travail auprès du même employeur; mais

b) une fois cette période minimale écoulée, son travail au cours de ladite période est pris en compte pour calculer son droit au congé?

2) Si la réponse à la première question est affirmative, de quels facteurs la juridiction nationale doit-elle tenir compte pour apprécier si une période minimale déterminée de travail auprès du même employeur est licite et proportionnée? En particulier, un État membre peut-il légitimement tenir compte des frais que représente pour les employeurs l'octroi de droits aux travailleurs qui sont occupés pour une période plus courte que la période minimale?»

Sur la première question

33 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permet qu'un État membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

34 À cet égard, il convient de constater d'emblée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 impose aux États membres une obligation de résultat claire et précise, selon laquelle ces derniers «prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines».

35 Toutefois, il ressort de la même disposition que les travailleurs bénéficient de ce droit individuel au congé annuel payé d'une durée minimale, conféré par la directive 93/104, «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales».

36 La portée de ladite disposition doit ainsi être déterminée en la replaçant dans son contexte. À cet effet, il y a lieu d'examiner la finalité de la directive 93/104 ainsi que le système mis en place par celle-ci et dans lequel s'insère son article 7, paragraphe 1.

37 S'agissant, d'une part, de l'objectif de la directive 93/104, force est de constater qu'il ressort tant de l'article 118 A du traité, qui constitue la base juridique de cette directive, que des premier, quatrième, septième et huitième considérants de celle-ci, ainsi que du libellé même de son article 1er, paragraphe 1, qu'elle a pour

objet 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.

38 Selon ces mêmes dispositions, cette harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates.

39 Dans ce contexte, il ressort en particulier du quatrième considérant de ladite directive que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, déclare à ses paragraphes 8 et 19, premier alinéa, que tout travailleur de la Communauté européenne doit bénéficier dans son milieu de travail de conditions satisfaisantes de protection de sa santé et de sa sécurité, et qu'il a droit, notamment, à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

40 S'agissant, d'autre part, du système mis en place par la directive 93/104, il y a lieu de relever que, si son article 15 permet de manière générale l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ladite directive précise en revanche, à son article 17, que seules certaines de ses dispositions limitativement énumérées peuvent faire l'objet de dérogations prévues par les États membres ou les partenaires sociaux. Au surplus, la mise en œuvre de telles dérogations est subordonnée à la condition que les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés ou que des périodes équivalentes de repos compensateur ou une autre protection appropriée soient accordées aux travailleurs concernés.

41 Or, force est de constater que l'article 7 de la directive 93/104 ne figure pas parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger.

42 La directive 93/104 se borne à énoncer, à son article 18, paragraphe 1, sous b), ii), que les États membres ont la faculté de prévoir, pour l'application dudit article 7, une période transitoire maximale de trois ans à compter du 23 novembre 1996, à condition cependant qu'au cours de cette période tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé de trois semaines qui ne peut pas être remplacé par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail. Ainsi qu'il a été relevé au point 17 du présent arrêt, le Royaume-Uni a au demeurant fait usage de cette faculté.

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 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 93/104 elle-même.

44 Il apparaît significatif à cet égard que cette directive consacre en outre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que son article 7, paragraphe 2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière.

45 Il convient d'ajouter que la directive 93/104 définit son champ d'application de manière large, dans la mesure où, ainsi qu'il ressort de son article 1er, paragraphe 3, elle s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391, à l'exception de certains secteurs spécifiques explicitement énumérés.

46 Au surplus, la directive 93/104 n'opère aucune distinction entre les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et ceux qui sont sous contrat à durée déterminée. Au contraire, en ce qui concerne plus spécifiquement les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de cette

directive, elles visent le plus souvent «tout travailleur», ainsi que le fait en particulier l'article 7, paragraphe 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé.

47 Il découle des considérations qui précèdent que, au regard tant de l'objectif de la directive 93/104 que de son économie, le congé annuel payé, d'une durée minimale de trois semaines pendant la période transitoire prévue à l'article 18, paragraphe 1, sous b), ii), et de quatre semaines après l'expiration de celle-ci, constitue un droit social directement conféré par cette directive à chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé.

48 Or, une réglementation d'un État membre, telle que celle en cause au principal, qui prévoit une condition d'ouverture du droit au congé annuel payé de nature à empêcher la constitution même de celui-ci pour certains travailleurs, non seulement vide de sa substance un droit individuel expressément accordé par la directive 93/104, mais est également en contradiction avec l'objectif de cette dernière.

49 En effet, en application d'une réglementation de cette nature, les travailleurs dont la relation d'emploi prend fin avant l'écoulement de la période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès du même employeur sont privés de tout droit au congé annuel payé et ne bénéficient pas non plus d'une indemnité financière de remplacement, alors même qu'ils ont effectivement travaillé pendant un certain temps et que, conformément à la directive 93/104, des périodes minimales de repos sont indispensables à la protection de leur sécurité et de leur santé.

50 Une telle réglementation nationale est, en outre, manifestement incompatible avec l'économie de la directive 93/104 qui, contrairement à d'autres matières relevant de son champ d'application, n'autorise aucune possibilité de dérogation en ce qui concerne le droit au congé annuel payé et s'oppose dès lors, à plus forte raison, à ce qu'un État membre puisse unilatéralement restreindre ce droit conféré par ladite directive à tous les travailleurs. En effet, l'article 17 de celle-ci subordonne les dérogations qu'elle autorise à l'obligation pour les États membres d'accorder des périodes de repos compensateur ou une autre protection appropriée. Étant donné qu'aucune condition de cette nature n'est prévue s'agissant du droit au congé annuel payé, il est d'autant plus clair que la directive 93/104 n'entendait pas autoriser les États membres à déroger à ce droit.

51 Au surplus, une réglementation telle que celle en cause au principal est susceptible de donner lieu à des abus, parce que des employeurs pourraient être tentés de tourner l'obligation d'accorder le congé annuel payé auquel chaque travailleur a droit en recourant plus fréquemment aux relations de travail de courte durée.

52 En conséquence, la directive 93/104 doit être interprétée en ce sens qu'elle fait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant une condition d'ouverture dudit droit qui a pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier.

53 L'expression «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales» doit dès lors être comprise comme visant les seules modalités d'application du congé annuel payé dans les différents États membres. Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 34 de ses conclusions, il est donc loisible à ceux-ci de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs

peuvent faire usage dudit droit dont ils bénéficient au titre de l'intégralité des périodes de travail accomplies, sans toutefois pouvoir subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104.

54 Pour réfuter l'interprétation de la directive 93/104 donnée aux points 52 et 53 du présent arrêt, le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir, en premier lieu, qu'elle est infirmée par la circonstance que les modalités d'application du droit au congé annuel payé varient sensiblement d'un État membre à l'autre et que certaines réglementations nationales n'ont pas prévu le bénéfice d'un tel droit dès le premier jour d'emploi du travailleur.

55 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la directive 93/104 ne comporte que des prescriptions minimales d'harmonisation au niveau communautaire en matière d'aménagement du temps de travail et confie aux États membres le soin d'adopter les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en œuvre de ces prescriptions. Ces mesures peuvent donc comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, mais, ainsi que la Cour l'a jugé aux points 52 et 53 du présent arrêt, cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs.

56 Pour le surplus, même à supposer que d'autres réglementations nationales contiennent une condition comparable à celle figurant dans la législation en cause au principal, il suffit de rappeler que, une telle condition n'étant manifestement pas conforme à la directive 93/104, il est de jurisprudence constante qu'un État membre ne saurait justifier l'inexécution des obligations qui lui incombent en

vertu du droit communautaire par la circonstance que d'autres États membres manqueraient également à leurs obligations (voir, en ce sens, arrêt du 9 juillet 1991, Commission/Royaume-Uni, C-146/89, Rec. p. I-3533, point 47).

57 Le gouvernement du Royaume-Uni soutient, en deuxième lieu, que la condition d'ouverture du droit au congé annuel payé prévue par sa réglementation constitue un juste équilibre entre, d'une part, l'objectif de la directive 93/104, qui vise à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, et, d'autre part, la nécessité d'éviter d'imposer des contraintes excessives aux petites et moyennes entreprises, conformément à l'article 118 A, paragraphe 2, second alinéa, du traité, qui constitue la base juridique de cette directive. En effet, hormis le coût du congé lui-même, les frais administratifs seraient particulièrement élevés pour assurer la gestion des congés annuels du personnel engagé pour une courte durée et ils pèseraient davantage sur les petites et moyennes entreprises.

58 À cet égard, il y a lieu tout d'abord de constater que la réglementation en cause au principal est d'application générale, puisque la condition selon laquelle, pour pouvoir prétendre au congé annuel payé, il convient d'avoir accompli une période minimale et ininterrompue de treize semaines de travail auprès d'un même employeur vise tous les travailleurs, sans distinguer selon les catégories d'entreprises dans lesquelles ces derniers sont employés.

59 Il convient de relever ensuite qu'il ressort du cinquième considérant de la directive 93/104 que «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». Or, l'argument du gouvernement du Royaume-Uni repose incontestablement sur une considération de cette nature.

60 Il importe de rappeler enfin que, ainsi que la Cour l'a jugé dans l'arrêt du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil (C-84/94, Rec. p. I-5755, point 44), la

directive 93/104 a déjà pris en considération les incidences que l'aménagement du temps de travail qu'elle établit peut avoir sur les petites et moyennes entreprises, étant donné que l'une des conditions auxquelles sont soumises les mesures fondées sur l'article 118 A du traité est précisément qu'elles ne contrarient pas la création et le développement de telles entreprises. Au demeurant, l'article 18, paragraphe 1, sous b), ii), de ladite directive autorise les États membres à prévoir une période transitoire de trois ans au cours de laquelle les travailleurs doivent pouvoir bénéficier d'un congé annuel payé de trois semaines, faculté dont le Royaume-Uni a fait usage.

61 En outre, la même directive n'empêche pas les États membres d'aménager les modalités d'exercice du droit au congé annuel en réglementant, par exemple, la manière dont les travailleurs peuvent prendre le congé auquel ils ont droit durant les premières semaines de leur emploi.

62 Le gouvernement du Royaume-Uni fait valoir, en troisième lieu, qu'il convient d'interpréter l'article 7 de la directive 93/104 à la lumière de l'ensemble de celle-ci. Or, en application d'autres dispositions de cette directive, l'existence de périodes de repos journalier et hebdomadaire dès le début de la relation de travail retarderait l'accumulation de la fatigue par les travailleurs, de sorte qu'il ne serait pas nécessaire de leur accorder un droit au congé annuel payé pendant les premières semaines d'emploi pour protéger leur sécurité et leur santé.

63 Il suffit de constater à cet égard que cette argumentation part de l'hypothèse selon laquelle, s'agissant d'un travailleur occupé dans le cadre de contrats de travail de courte durée, l'intéressé a pu bénéficier d'une période de repos suffisante avant de s'engager dans une nouvelle relation de travail. Or, le bien-fondé d'une telle supposition est loin d'être établi en ce qui concerne des travailleurs exerçant leurs activités dans le cadre d'une succession de contrats de courte durée. Au contraire, de tels travailleurs se trouvent souvent dans une situation plus précaire que ceux engagés en vertu de contrats d'une durée supérieure, de sorte qu'il est d'autant

plus important de veiller à la protection de leur sécurité et de leur santé, conformément à la finalité de la directive 93/104.

64 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 ne permet pas qu'un État membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

Sur la seconde question

65 La seconde question n'est posée que dans l'hypothèse où l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 permettrait à un État membre d'adopter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal. Dès lors, eu égard à la réponse négative apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

66 Les frais exposés par le gouvernement du Royaume-Uni et par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (sixième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Crown Office), par ordonnance du 14 avril 1999, dit pour droit:

L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, ne permet pas qu'un État membre adopte une réglementation nationale en vertu de laquelle un travailleur ne commence à acquérir un droit au congé annuel payé qu'à la condition d'avoir accompli une période minimale de treize semaines de travail ininterrompu auprès d'un même employeur.

Gulmann Skouris Schintgen

Colneric Cunha Rodrigues

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 26 juin 2001.

Le greffier

R. Grass

Le président de la sixième chambre

C. Gulmann