Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

8 novembre 2012 *

«Politique sociale — Directive 2003/88/CE — Réduction du temps de travail ('Kurzarbeit') — Réduction du droit au congé annuel payé en fonction de la réduction du temps de travail — Indemnité financière»

Dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites par l'Arbeitsgericht Passau (Allemagne), par décision du 13 avril 2011, parvenues à la Cour le 16 mai 2011, dans les procédures

Alexander Heimann (C-229/11),

Konstantin Toltschin (C-230/11)

contre

Kaiser GmbH,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. M. Ilešič, faisant fonction de président de la cinquième chambre, MM. E. Levits (rapporteur) et M. Safjan, juges,

avocat général: M^me^ V. Trstenjak,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour M. Heimann, par M^e^ R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— pour M. Toltschin, par M^e^ R. Zuleger, Rechtsanwalt,

— pour Kaiser GmbH, par M^e^ C. Olschar, Rechtsanwalt,

— pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze, N. Graf Vitzthum et M^me^ K. Petersen, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement polonais, par M. M. Szpunar, en qualité d'agent,

* Langue de procédure: l'allemand.

— pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et V. Kreuschitz, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte») et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299, p. 9, ci-après «la directive»).

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de litiges opposant, respectivement, MM. Heimann et Toltschin à leur ancien employeur, Kaiser GmbH (ci-après «Kaiser»), au sujet du droit des intéressés à une indemnité financière de congé annuel payé non pris au titre des années 2009 et 2010.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 31 de la Charte dispose:

«Conditions de travail justes et équitables

1. Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

2. Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.»

4 L'article 1er de la directive 2003/88, intitulé «Objet et champ d'application», prévoit:

«1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique:

a) aux périodes minimales [...] de congé annuel [...]

[...]»

5 L'article 7 de cette directive, intitulé «Congé annuel», est libellé comme suit:

«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.»

6 L'article 17 de la directive 2003/88 prévoit que les États membres peuvent déroger à certaines dispositions de cette directive. Aucune dérogation n'est admise à l'égard de l'article 7 de ladite directive.

Le droit allemand

7 La loi fédérale relative au congé (Bundesurlaubsgesetz) du 8 janvier 1963 (BGBl. 1963, p. 2), dans sa version modifiée du 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529, ci-après le «BUrlG»), prévoit, à ses articles 1er et 3, un droit au congé annuel payé d'au moins de 24 jours.

8 L'article 7, paragraphe 4, du BUrlG dispose:

«Lorsque tout ou partie du congé ne peut plus être accordé en raison de la fin de la relation de travail, le travailleur a droit à une indemnité financière.»

9 En vertu de l'article 11, paragraphe 1, troisième phrase, du BUrlG des réductions de salaire intervenues par suite d'une réduction du temps de travail, d'un chômage technique ou d'une absence non fautive du travailleur lors de la période de référence ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant ses congés payés.

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

10 MM. Heimann et Toltschin étaient employés, respectivement, depuis 2003 et 1998, par Kaiser, entreprise sous-traitante de l'industrie automobile employant plusieurs centaines de travailleurs.

11 Au cours de l'année 2009, Kaiser a décidé, en raison de difficultés économiques, de procéder à une réduction de ses effectifs. Ainsi, MM. Heimann et Toltschin ont été licenciés avec effet, respectivement, au 30 juin et au 31 août 2009.

12 Au cours du mois de mai 2009, Kaiser et son comité d'entreprise ont convenu d'un plan social.

13 Ce plan social prévoyait une prolongation des contrats de travail des travailleurs licenciés d'une durée d'un an à compter de la date de leur licenciement, tout en suspendant, par une «réduction du temps de travail à zéro» («Kurzarbeit Null»), l'obligation de travailler pesant sur le travailleur, d'une part, et l'obligation pour l'employeur de verser le salaire, d'autre part.

14 Cette prolongation des contrats de travail avait pour objectif de permettre aux travailleurs concernés de percevoir, pendant un an à compter de leur licenciement, une aide financière. En effet, l'Agence fédérale pour l'emploi accorde aux travailleurs, durant une période de «réduction du temps de travail à zéro» une allocation dite de «Kurzarbeitergeld». Cette allocation, calculée et versée par l'employeur, est substituée, pendant la durée de la réduction du temps de travail, au salaire du travailleur concerné.

15 Lorsque, le 30 juin 2010, la relation de travail de M. Heimann a pris fin, ce dernier a réclamé à Kaiser le versement de la somme de 2 284,32 euros, correspondant à une indemnité financière représentant quinze et dix jours de congé annuel payé non pris au titre, respectivement, des années 2009 et 2010.

16 M. Toltschin, dont la relation de travail a pris fin le 31 août 2010, a fait valoir un droit à une indemnité financière correspondant à dix et trente jours de congé annuel payé non pris au titre, respectivement, des années 2009 et 2010, pour un montant total de 2 962,60 euros.

17 Kaiser soutient que, pendant la période de «Kurzarbeit Null», les requérants au principal n'ont pas acquis de droits au congé annuel payé.

18 La juridiction de renvoi envisage d'appliquer la règle du prorata temporis et d'assimiler la période de «Kurzarbeit Null» à une réduction de l'obligation de travailler résultant du passage par voie contractuelle d'un emploi à temps plein à un emploi à temps réduit, impliquant une diminution du congé annuel payé auquel le travailleur a droit au titre de la période de travail à temps réduit.

19 Doutant cependant de la conformité de ce raisonnement avec le droit de l'Union, l'Arbeitsgericht Passau a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] ou l'article 7, paragraphe 1, de la directive [2003/88] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions ou usages en vertu desquels, dans le cas où le nombre hebdomadaire de jours de travail est réduit du fait d'une application légitime d'une réduction du temps de travail, le droit du travailleur dont le temps de travail est réduit de demander des congés payés annuels est réduit au prorata du nombre de jours ouvrés durant la période de réduction du temps de travail par rapport au nombre de jours ouvrés d'un travailleur à temps plein et où, partant, pendant la durée de la période de réduction du temps de travail, le travailleur n'acquiert que des droits au congé proportionnellement limités?

2) En cas de réponse affirmative à la première question:

L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] ou l'article 7, paragraphe 1, de la directive [2003/88] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions ou usages en vertu desquels, dans le cas d'une réduction du temps de travail hebdomadaire à 'zéro jour' en raison d'une application légitime d'une 'réduction du temps de travail à zéro', le droit du travailleur dont le temps de travail est réduit à des congés payés annuels est réduit en conséquence à zéro, si bien que pendant cette période de 'temps de travail réduit à zéro', le travailleur n'acquiert pas de droits au congé?»

20 Par ordonnance du président de la Cour du 27 juin 2011, les affaires C-229/11 et C-230/11 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

21 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ou l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions ou pratiques nationales, tel un plan social conclu entre l'entreprise concernée et son comité d'entreprise, en vertu desquelles le droit au congé annuel payé d'un travailleur dont le temps de travail est réduit est calculé selon la règle du prorata temporis.

22 À cet égard, il importe de rappeler, en premier lieu, que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel payé, accordé à chaque travailleur, doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière (voir arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, Rec. p. I-179, point 54, et du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, point 28). En sa qualité de principe du droit social de l'Union, ce droit de chaque travailleur est expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, Rec. p. I-11757, point 37, et Neidel, précité, point 40).

23 En second lieu, il convient de relever que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (arrêt du 21 juin 2012, ANGED, C-78/11, point 18).

24 Ainsi, la Cour a déjà jugé que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 à tous les travailleurs ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État (voir arrêts Schultz-Hoff e.a., précité, point 41, et du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, point 20).

25 Selon cette même jurisprudence, il s'ensuit que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante (arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, point 62).

26 Si, partant, il est exclu que le droit d'un travailleur au congé annuel payé minimal, garanti par le droit de l'Union, soit diminué dans une situation caractérisée par le fait que le travailleur n'a pu répondre à son obligation de travailler en raison d'une maladie durant la période de référence, la jurisprudence citée au point précédent du présent arrêt ne saurait être appliquée mutatis mutandis à une situation d'un travailleur, dont le temps de travail a été réduit, telle que celle en cause au principal.

27 En effet, ainsi que Kaiser le fait observer à bon droit dans ses observations écrites, la situation d'un travailleur en incapacité de travail en raison d'une maladie, d'une part, et celle d'un travailleur dont le temps de travail a été réduit, d'autre part, sont fondamentalement différentes.

28 À cet égard, il y a lieu de rappeler, premièrement, que, dans l'affaire au principal, la réduction du temps de travail repose sur un plan social qui relève d'une forme particulière de convention d'entreprise, conclue entre l'employeur et les représentants du personnel de l'entreprise. Ce plan social convient de la suspension, en fonction de la réduction du temps de travail, des obligations réciproques de l'employeur et du salarié en matière de prestations.

29 Deuxièmement, force est de constater que durant la période de réduction du temps de travail découlant dudit plan social et, partant, prévisible pour le travailleur concerné, il est loisible à ce dernier de se reposer ou de s'adonner à des activités de détente et de loisirs. Ainsi, dans la mesure où ledit travailleur n'est pas soumis aux contraintes physiques ou psychiques engendrées par une maladie, il se trouve dans une situation différente de celle résultant d'une incapacité de travail due à son état de santé.

30 Troisièmement, la finalité du même plan social, prévoyant la réduction du temps de travail, consiste à prévenir un licenciement des travailleurs concernés pour des motifs économiques et à réduire les inconvénients subis par ces derniers en raison d'un tel licenciement. Le fait de lier le bénéfice de cet avantage accordé au travailleur par le droit national à l'obligation de l'employeur de prendre en charge des congés annuels payés durant la période de prolongement formel, pour des raisons purement sociales, du contrat de travail, risquerait d'entraîner une réticence de l'employeur à convenir d'un tel plan social et partant de priver le travailleur des effets positifs de celui-ci.

31 Si, partant, la situation d'un travailleur dont le temps de travail est réduit par suite de la mise en place d'un plan social, tel que celui en cause au principal, se distingue de celle du travailleur en incapacité de travail pour raison de maladie, force est néanmoins de constater que la situation du premier de ces travailleurs est comparable à celle d'un travailleur à temps partiel.

32 À cet égard, il y a lieu de constater que, certes, les travailleurs dont le temps de travail est réduit disposent, d'un point de vue formel, d'un contrat de travail à temps plein. Cependant, ainsi qu'il a été relevé aux points 13 et 28 du présent arrêt, pendant la durée de la réduction du temps de travail, les

obligations réciproques de l'employeur et du salarié en matière de prestations sont suspendues en fonction de la réduction du temps de travail, voire totalement supprimées. Il en résulte que les travailleurs dont le temps de travail a été réduit doivent être qualifiés de «travailleurs temporairement à temps partiel», leur situation étant de facto comparable à celle des travailleurs à temps partiel.

33 Or, en ce qui concerne ces derniers travailleurs, la Cour a fourni des indications claires en ce qui concerne leur droit au congé annuel payé.

34 En effet, dans son arrêt du 22 avril 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, Rec. p. I-3527, point 33), la Cour a évoqué la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997, qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO L 131, p. 10), selon laquelle, lorsque cela est approprié, la règle du prorata temporis s'applique aux conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel. La Cour a appliqué cette règle à l'octroi du congé annuel pour une période d'emploi à temps partiel, car, pour une telle période, la diminution du droit au congé annuel par rapport à celui octroyé pour une période d'emploi à temps plein est justifiée par des raisons objectives.

35 Il y a lieu, toutefois, de rappeler que la Cour a précisé que ladite règle ne saurait être appliquée ex post à un droit à congé annuel acquis lors d'une période de travail à temps plein. Ainsi, il ne saurait être déduit des dispositions pertinentes de la directive 2003/88 qu'une réglementation nationale puisse prévoir, parmi les conditions de mise en œuvre du droit au congé annuel, la perte partielle d'un droit au congé déjà acquis lors d'une période de référence antérieure (voir arrêt Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, précité, points 33 et 34).

36 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la première question que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à des dispositions ou pratiques nationales, tel un plan social conclu entre une entreprise et son comité d'entreprise, en vertu desquelles le droit au congé annuel payé d'un travailleur dont le temps de travail est réduit est calculé selon la règle du prorata temporis.

Sur la seconde question

37 Compte tenu de la réponse donnée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à cette question.

Sur les dépens

38 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (cinquième chambre) dit pour droit:

L'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à des dispositions ou pratiques nationales,

tel un plan social conclu entre une entreprise et son comité d'entreprise, en vertu desquelles le droit au congé annuel payé d'un travailleur dont le temps de travail est réduit est calculé selon la règle du prorata temporis.

Signatures