Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. JEAN RICHARD DE LA TOUR
présentées le 5 mai 2022 [1]

Affaire C-120/21

LB
contre
TO

[demande de décision préjudicielle formée par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Droit au congé annuel payé – Indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris lors de la cessation de la relation de travail – Délai de prescription de trois ans – Point de départ – Obligations d'incitation et d'information du travailleur quant à la prise de ses congés »

I. Introduction

1. Par la présente demande de décision préjudicielle, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) demande à la Cour d'interpréter 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 [2] et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [3].

2. Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant TO à LB en vue de l'obtention d'une indemnité financière au titre de jours de congés annuels payés. LB a invoqué la prescription du droit au congé annuel payé revendiqué par TO.

3. La question posée par la juridiction de renvoi invite à déterminer si l'application de dispositions nationales en matière de prescription au droit à un congé annuel payé est conforme au droit de l'Union lorsque l'employeur n'a pas respecté les obligations d'incitation et d'information du travailleur quant à la prise de ses congés, telles que dégagées par la Cour dans ses arrêts du 6 novembre 2018, Kreuziger [4] et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften [5].

1 Langue originale : le français.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

3 Ci-après la « Charte ».

4 C-619/16, ci-après l'« arrêt Kreuziger », EU:C:2018:872.

5 C-684/16, ci-après l'« arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften », EU:C:2018:874.

4. En effet, dans ces arrêts, la Cour a jugé que l'employeur doit inciter le travailleur à exercer son droit au congé annuel payé et l'informer de la possible extinction de ce droit. Lorsque cet employeur ne respecte pas les obligations qui pèsent ainsi sur lui, ledit droit ne peut pas s'éteindre à l'issue de la période de référence ou d'une période de report prévue par le droit national.

5. La Cour devra, dans le cadre de l'affaire sous examen, décider si ce qu'elle a jugé en matière d'extinction du droit au congé annuel payé vaut également s'agissant de l'application à ce droit d'un délai de prescription de droit commun. Plus précisément, un tel délai peut-il commencer à courir et prendre fin indépendamment du point de savoir si l'employeur a effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ledit droit ?

6. Dans les développements qui suivent, j'exposerai les raisons pour lesquelles je considère que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle le droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence ainsi que, corrélativement, le droit à une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sont soumis à un délai de prescription de trois ans qui commence à courir à la fin de cette période de référence, lorsque l'employeur n'a pas respecté les obligations d'incitation et d'information qui lui incombent quant à la prise de ces congés par le travailleur.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

7. L'article 7 de la directive 2003/88, intitulé « Congé annuel », prévoit ce qui 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. »

B. Le droit allemand

8. L'article 7 du Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale relative aux congés) [6], du 8 janvier 1963, dans sa version du 7 mai 2002 applicable à la relation de travail entre les parties [7], est intitulé « Date, report et indemnité compensatrice de congé ». Cet article dispose :

« [...]

(3) Le congé doit être octroyé et pris dans l'année civile en cours. Un report du congé à l'année civile suivante est uniquement permis si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou des raisons tenant à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé doit être

6 BGBl, 1963, p. 2.

7 BGBl, 2002 I, p. 1592, ci-après le « BUrlG ».

octroyé et pris au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante. À la demande du travailleur, le congé partiel acquis conformément à l'article 5, paragraphe 1, sous a), est cependant reporté à l'année civile suivante.

(4) Si, en raison de la cessation de la relation de travail, le congé ne peut plus être octroyé en tout ou en partie, il donne droit à une indemnité compensatrice. »

9. Le Bürgerliches Gesetzbuch (code civil, ci-après le « BGB »), qui est applicable à la relation de travail entre les parties au principal, prévoit à son article 194, intitulé « Objet de la prescription », ce qui suit :

« (1) Le droit d'exiger d'autrui une action ou une abstention (droit de créance) est soumis à prescription.

[...] »

10. Aux termes de l'article 195 du BGB, intitulé « Délai de prescription de droit commun » :

« Le délai de prescription de droit commun est de trois ans. »

11. L'article 199 du BGB, intitulé « Point de départ du délai de prescription de droit commun et délais maximums de prescription », est ainsi rédigé :

« (1) Sauf disposition contraire, le délai de prescription de droit commun commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle

1. le droit est né et où

2. le créancier a eu connaissance des circonstances fondant le droit et de la personne du débiteur, ou aurait dû en avoir connaissance sans négligence grave de sa part.

[...]

(4) Les droits autres que ceux visés aux paragraphes 2 à 3 bis se prescrivent par dix ans à compter de leur naissance, indépendamment de leur connaissance ou de leur méconnaissance en raison d'une négligence grave.

[...] »

12. Aux termes de l'article 204 du BGB, intitulé « Suspension de la prescription par l'introduction d'un recours » :

« (1) La prescription est suspendue par

1. l'introduction d'une action en exécution ou en reconnaissance du droit [...]

[...] »

III. Les faits du litige au principal et la question préjudicielle

13. TO a travaillé au service de LB en tant qu'employée fiscale et comptable du 1er novembre 1996 au 31 juillet 2017. Elle avait droit à 24 jours de congé par année civile. Par lettre du 1er mars 2012, LB a certifié à TO que son droit au solde de ses congés de 76 jours au titre de l'année civile 2011 ainsi que des années précédentes ne s'éteindrait pas le 31 mars 2012 parce qu'elle n'avait pas pu prendre ces congés en raison de la lourde charge de travail de son cabinet d'avocats. De 2012 à 2017, LB a accordé à TO 95 jours de congé au total. Celle-ci n'a pas pris l'intégralité de son congé minimum légal. LB n'a pas invité TO à prendre davantage de congés et ne l'a pas non plus informée que le congé non demandé pourrait être perdu à l'expiration de l'année civile ou de la période de report.

14. Par un recours introduit le 6 février 2018 devant l'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne), TO a demandé une indemnisation financière pour les 101 jours de congé annuel payé au titre de l'année 2017 et des années précédentes, qu'elle n'avait pas épuisés avant la fin de sa relation de travail. LB a considéré que les congés en cause étaient perdus. Il a fait valoir, à cet égard, qu'il n'avait pas pu avoir connaissance de ses obligations d'information et d'incitation ni les respecter, car la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) n'avait changé qu'après la cessation de la relation de travail, par des décisions du 19 février 2019. En outre, il ne serait pas obligé de verser une indemnisation au titre des congés non pris au motif que les droits au congé pour lesquels TO peut demander une indemnisation seraient prescrits.

15. L'Arbeitsgericht (tribunal du travail) a condamné LB à payer une indemnité financière pour le congé résiduel au titre de l'année 2017. Il a rejeté le recours pour le surplus.

16. À la suite de l'appel interjeté par TO, le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne) a condamné LB à verser à cette dernière une indemnité financière pour 76 jours de congé non pris au titre des années 2013 à 2016, soit 17 376,64 euros bruts. Il a estimé que, compte tenu des exigences du droit de l'Union, le droit au congé de TO ne pouvait pas être perdu en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, ni être prescrit en vertu des dispositions générales en matière de prescription tirées des articles 194 et suivants du BGB, parce que LB n'avait pas mis TO en mesure de prendre ses congés.

17. LB a introduit un recours en « Revision » devant la juridiction de renvoi.

18. Cette juridiction indique, sur la base de la jurisprudence issue des arrêts Kreuziger et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, que les droits au congé annuel payé de TO au titre des années 2013 à 2016 ne sont pas éteints en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG car LB a omis de l'inciter à prendre ses congés et de l'informer, de manière précise et en temps utile, de ce que, si elle ne les prenait pas, ces congés seraient perdus à la fin de l'année civile ou de la période de report.

19. À l'instar de la Cour, la juridiction de renvoi part du principe qu'une extinction des droits au congé annuel payé dans les cas où un travailleur n'a pas pu prendre ses congés n'est envisageable qu'à titre exceptionnel, s'il existe des circonstances particulières justifiant la perte de ces congés. Or, cette juridiction constate que LB aurait pu mettre TO en mesure de prendre ses congés au titre des années 2013 à 2016 en remplissant ses obligations d'incitation et d'information.

20. Dans la mesure où LB a soulevé une exception de prescription, fondée sur les articles 194 et 195 du BGB, dont il découle que les prétentions d'un créancier sont prescrites trois ans après la fin de l'année au cours de laquelle est né son droit, ladite juridiction doit examiner si les droits au congé annuel payé, qui n'ont pas pu s'éteindre en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, sont prescrits.

21. La juridiction de renvoi indique que la demande de TO ne serait pas fondée, dans la mesure où elle concerne une indemnité pour congés non pris au titre des années 2013 et 2014, si l'article 7 du BUrlG, interprété à la lumière du droit de l'Union, ne s'opposait pas à la prescription des droits au congé au titre de ces années et permettait de se baser, pour le point de départ du délai de prescription, sur l'année de référence au cours de laquelle le droit est né, même en cas de défaut de coopération de l'employeur.

22. Cette juridiction cherche ainsi à savoir comment les dispositions générales en matière de prescription des articles 194 et suivants du BGB s'articulent avec l'article 7 du BUrlG, eu égard à la jurisprudence issue des arrêts Kreuziger et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften. En effet, au vu de cette jurisprudence, une application des règles nationales en matière de prescription au droit au congé dans une situation telle que celle en cause dans le litige au principal pourrait conduire à une violation de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

23. En particulier, il conviendrait de déterminer s'il faut déduire de ladite jurisprudence que ces dispositions s'opposent à ce qu'il soit exigé d'un travailleur qu'il introduise une action conformément à l'article 204, paragraphe 1, du BGB afin de suspendre la prescription de son droit au congé, dans une situation où son employeur ne l'a pas mis en mesure d'exercer ce droit.

24. La juridiction de renvoi nourrit des doutes sur l'interprétation correcte du droit de l'Union, dans la mesure où la Cour a déjà admis, conformément au principe de l'autonomie procédurale des États membres, l'application de délais de prescription, à condition que les principes d'équivalence et d'effectivité soient respectés.

25. Or, sous l'angle du principe d'effectivité, les indications pouvant être tirées de la jurisprudence de la Cour nécessiteraient un éclairage supplémentaire s'agissant de leur application à l'exercice du droit au congé annuel payé. En particulier, la question du point de départ du délai de prescription est au centre des interrogations de la juridiction de renvoi.

26. Selon un premier point de vue, l'application des règles nationales de prescription à l'exercice de ce droit pourrait être considérée comme étant compatible avec le principe d'effectivité. En prévoyant un délai de prescription de trois ans, le législateur national aurait créé un équilibre approprié entre les intérêts de l'employeur en tant que débiteur du droit au congé annuel payé et ceux du travailleur en tant que créancier de ce droit. Soulignant que, conformément à l'article 195 et à l'article 199, paragraphe 1, points 1 et 2, du BGB, ce délai ne commence à courir qu'à partir de la connaissance ou de l'identification possible de la créance, la juridiction de renvoi observe que le travailleur, qui a normalement connaissance du droit au congé résultant de son contrat de travail, de la loi ou de conventions collectives, est en mesure de faire valoir en justice ce droit dans un délai suffisamment long, en suspendant ainsi le délai de prescription.

27. Toutefois, selon un second point de vue, la jurisprudence de la Cour contiendrait également des indications laissant penser que l'application de règles nationales de prescription au droit au congé annuel payé est incompatible avec le principe d'effectivité lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'incitation et d'information.

28. En effet, la Cour aurait déjà jugé, dans un autre contexte, que l'application d'un délai de prescription est de nature à rendre excessivement difficile l'exercice des droits conférés par le droit de l'Union et, partant, à méconnaître le principe d'effectivité lu en combinaison avec le principe de sécurité juridique, s'il commence à courir à une date à laquelle le demandeur ne pouvait pas connaître ou percevoir l'étendue de ses droits découlant du droit de l'Union parce qu'il ne disposait pas des informations nécessaires [8].

29. Ainsi, pour la juridiction de renvoi, la question qui se pose dans ce contexte est celle de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte exigent de subordonner le point de départ du délai de prescription non seulement à la connaissance de la naissance et de l'étendue du droit au congé annuel payé, mais également à l'information relative à la limitation dans le temps et à l'extinction éventuelle de ce droit, que l'employeur doit fournir en exécution de ses obligations d'incitation et d'information.

30. Au vu de ces éléments, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 7 de la [directive 2003/88] et l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à l'application d'une réglementation nationale telle que celle de l'article 194, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 195 du [BGB], prévoyant que le droit au congé annuel payé est soumis à un délai de prescription de droit commun de trois ans, lequel commence à courir, conformément aux conditions visées à l'article 199, paragraphe 1, du BGB, à la fin de l'année de référence, si l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé en l'incitant à le faire et en lui fournissant des informations à cet égard ? »

31. Des observations écrites ont été déposées par le gouvernement allemand et par la Commission européenne. Une audience de plaidoiries s'est tenue le 24 mars 2022.

IV. Analyse

32. Par sa question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande, en substance, à la Cour de dire pour droit si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle le droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence ainsi que, corrélativement, le droit à une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sont soumis à un délai de prescription de trois ans qui commence à courir à la fin de cette période de référence, lorsque l'employeur n'a pas respecté les obligations d'incitation et d'information qui lui incombent quant à la prise de ces congés par le travailleur.

[8] La juridiction de renvoi se réfère, à cet égard, à des arrêts relatifs à l'interprétation de la directive 93/13/CEE du Conseil, du 5 avril 1993, concernant les clauses abusives dans les contrats conclus avec les consommateurs (JO 1993, L 95, p. 29). Elle cite les arrêts du 13 septembre 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, point 69), et du 16 juillet 2020, Caixabank et Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (C-224/19 et C-259/19, EU:C:2020:578, points 90 et suiv.).

33. Afin de répondre à cette question, il convient de souligner que, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7 de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, il appartient aux États membres 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 de ce droit [9].

34. À cet égard, la Cour a jugé que « l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition toutefois que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère » [10].

35. La Cour a déjà été amenée à préciser qu'une réglementation nationale, telle que l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, relève du domaine des modalités d'exercice du congé annuel payé, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la Cour [11]. Une réglementation de ce type fait partie des règles et procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, visant à tenir compte des différents intérêts en présence [12].

36. Selon la Cour, il convient toutefois, dans chaque situation, de « s'assurer que l'application de telles règles nationales ne puisse pas entraîner l'extinction des droits aux congés annuels payés acquis par le travailleur, alors même que celui-ci n'aurait pas effectivement eu la possibilité d'exercer ces droits » [13]. Ainsi, une « perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites [...] s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit » [14]. En effet, « l'extinction du droit acquis d'un travailleur à des congés annuels payés ou de son droit corrélatif au paiement d'une indemnité au titre des congés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sans que l'intéressé ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit au congé annuel payé, porterait atteinte à la substance même de ce droit » [15].

37. Il découle de cette jurisprudence de la Cour que, en matière de droit au congé annuel payé, le principe est que ce droit ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés [16].

9 Voir, notamment, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28), ainsi que arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 34).

10 Voir, notamment, arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 43), ainsi que arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 35).

11 Voir arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 36).

12 Voir arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 37 et jurisprudence citée).

13 Arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 38).

14 Arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 40).

15 Voir arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 26 et jurisprudence citée).

16 Voir, notamment, arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 72).

38. Dans la mesure où elles s'appliquent au droit à un congé annuel payé, les règles de prescription figurant aux articles 194 et suivants du BGB relèvent, comme l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, du domaine des modalités d'exercice de ce droit. De telles règles doivent donc également respecter les limites qui s'imposent aux États membres afin qu'il ne soit pas porté atteinte à la substance même dudit droit.

39. Il s'agit là d'exprimer d'une autre manière, dans le domaine spécifique du droit au congé annuel payé, la règle générale selon laquelle les États membres jouissent d'une autonomie procédurale qui est encadrée par le droit de l'Union. Ainsi, il résulte, certes, d'une jurisprudence constante de la Cour que, en l'absence de réglementation spécifique de l'Union en la matière, les modalités de mise en œuvre de ce droit relèvent de l'ordre juridique interne des États membres en vertu du principe de l'autonomie procédurale de ces derniers. Toutefois, ces modalités ne doivent pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) ni être aménagées de manière à rendre en pratique impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) [17].

40. Dans le cadre de la présente affaire, seul le principe d'effectivité est en cause [18]. En ce qui concerne ce principe, il y a lieu de relever que la Cour juge de façon constante que chaque cas où se pose la question de savoir si une disposition procédurale nationale rend impossible ou excessivement difficile l'application du droit de l'Union doit être analysé en tenant compte de la place de cette disposition dans l'ensemble de la procédure, de son déroulement et de ses particularités, devant les diverses instances nationales. Dans cette perspective, il convient de prendre en considération, le cas échéant, les principes qui sont à la base du système juridictionnel national, tels que la protection des droits de la défense, le principe de sécurité juridique et le bon déroulement de la procédure [19].

41. En outre, la Cour a précisé que l'obligation pour les États membres d'assurer l'effectivité des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union implique une exigence de protection juridictionnelle effective, consacrée également à l'article 47 de la Charte, qui vaut, entre autres, en ce qui concerne la définition des modalités procédurales relatives aux actions en justice fondées sur de tels droits [20].

42. En ce qui concerne l'analyse des caractéristiques d'un délai de prescription, la Cour a précisé que cette analyse doit porter sur la durée d'un tel délai ainsi que sur les modalités de son application, en ce compris la modalité retenue pour déclencher l'ouverture de ce délai [21].

43. C'est en utilisant cette grille d'analyse qu'il convient d'examiner si, et dans quelle mesure, l'application au droit à un congé annuel payé du délai de prescription en cause au principal est compatible avec le droit de l'Union.

17 Voir, notamment, arrêts du 10 juin 2021, BNP Paribas Personal Finance (C-776/19 à C-782/19, ci-après l'« arrêt BNP Paribas Personal Finance », EU:C:2021:470, point 27 et jurisprudence citée), et du 10 février 2022, Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld (Délai de prescription) (C-219/20, EU:C:2022:89, point 41 et jurisprudence citée).

18 Concernant le principe d'équivalence, il ressort de la décision de renvoi que les articles 194 et suivants du BGB, invoqués pour exciper de la prescription du droit au congé annuel payé dans la procédure au principal, sont applicables à toute créance de droit civil fondée tant sur le droit national que sur le droit de l'Union.

19 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 28 et jurisprudence citée).

20 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 29 et jurisprudence citée).

21 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 30 et jurisprudence citée).

44. En premier lieu, s'agissant de la durée du délai de prescription, la Cour a déjà jugé que des délais raisonnables de recours fixés, sous peine de forclusion, dans l'intérêt de la sécurité juridique ne sont pas de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union, si de tels délais sont matériellement suffisants pour permettre à un justiciable de préparer et de former un recours effectif [22]. En effet, la fixation de délais raisonnables de recours à peine de forclusion, dans l'intérêt de la sécurité juridique, est compatible avec le droit de l'Union [23].

45. En l'occurrence, l'article 195 du BGB, qui est invoqué par LB dans la procédure au principal pour s'opposer aux prétentions de TO, fixe la durée du délai de prescription à trois ans. Or, la Cour a déjà jugé qu'un tel délai, dès lors qu'il est établi et connu à l'avance, apparaît raisonnable et en conformité avec le principe d'effectivité [24].

46. En second lieu, concernant le point de départ du délai de prescription en cause au principal, il importe de vérifier si celui-ci est susceptible d'empêcher un travailleur d'invoquer, durant ce délai, les droits que lui confère la directive 2003/88.

47. Je rappelle que, selon l'article 199, paragraphe 1, du BGB, le délai de prescription de droit commun commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle le droit est né et où le créancier a eu connaissance des circonstances fondant ce droit et de la personne du débiteur, ou aurait dû en avoir connaissance sans négligence grave de sa part. Cette disposition implique que le délai de prescription de trois ans commence à courir, en principe, à la fin de l'année de référence au cours de laquelle le travailleur a acquis ses droits à un congé annuel payé. Ainsi fixé, le point de départ de ce délai de prescription repose sur le constat selon lequel ce travailleur a normalement connaissance du droit au congé résultant de son contrat de travail, de la loi ou de conventions collectives, et est en mesure de faire valoir en justice ce droit dans un délai suffisamment long, en suspendant ainsi le délai de prescription.

48. J'estime cependant, à l'instar de la Commission, qu'un délai de prescription tel que celui en cause au principal ne peut pas être déclenché sur le seul fondement d'une connaissance théorique et supposée par le travailleur de l'existence de son droit à un congé annuel payé. Une telle conception est, selon moi, incompatible avec le principe d'effectivité, dans la mesure où elle comporte un risque non négligeable que le travailleur ne soit pas en mesure d'exercer, durant le délai fixé à l'article 195 du BGB, son droit à un congé annuel payé. En effet, l'exercice effectif de ce droit par ce travailleur suppose que l'employeur lui ait préalablement fourni une information adéquate et complète sur l'étendue des congés dont il dispose. Une telle information s'avère d'autant plus nécessaire lorsque les droits à congés font l'objet de plusieurs reports.

49. Dès lors, ce n'est pas le délai de prescription prévu par le droit allemand ni sa durée qui posent problème en tant que tels au regard du principe d'effectivité, mais le point de départ de ce délai, qui doit, selon moi, être fixé à la fin de l'année au cours de laquelle l'employeur a accompli son obligation d'information, puisque c'est à cette date que le travailleur doit être considéré comme ayant « connaissance » de son droit à un congé annuel payé, au sens de l'article 199, paragraphe 1, du BGB. Il convient d'en déduire que, tant que l'employeur ne s'est pas acquitté de

22 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 31 et jurisprudence citée).

23 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 32 et jurisprudence citée).

24 Voir, notamment, arrêt du 15 avril 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, points 28 et 29), ainsi que du 9 juillet 2020, Raiffeisen Bank et BRD Groupe Société Générale (C-698/18 et C-699/18, EU:C:2020:537, point 64).

son devoir d'information, le délai de prescription en cause au principal ne peut pas commencer à courir. Ainsi compris, le droit allemand pourrait, à mon avis, faire l'objet d'une interprétation conforme au droit de l'Union.

50. À cet égard, il résulte de la jurisprudence de la Cour qu'il incombe à l'employeur de veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé [25]. À cet effet, la Cour a jugé que « l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée » [26].

51. En outre, la Cour a jugé que « la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur [...]. À défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 » [27].

52. Selon le gouvernement allemand, les notions d'extinction et de prescription présentent cependant des différences fondamentales. En effet, la prescription ne serait pas prévue uniquement dans l'intérêt du débiteur, mais relèverait d'une exigence de l'État de droit en ce qu'elle contribue à la paix et à la sécurité juridiques. Or, la prescription ne pourrait atteindre ces objectifs que si la possibilité de faire valoir des droits était soumise à une limitation temporelle. Si, en revanche, la prescription était considérée comme étant inapplicable dans certaines circonstances, les droits au congé annuel payé nés au cours d'une relation de travail pourraient être librement et indéfiniment accumulés, ce qui irait à l'encontre de la finalité de repos de ce congé. Le gouvernement allemand estime dès lors que l'application de règles nationales de prescription au droit au congé annuel payé est conforme au droit de l'Union, y compris lorsque l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations d'incitation et d'information.

53. Je considère, contrairement au gouvernement allemand, que, dans la mesure où l'expiration d'un délai de prescription tel que celui en cause au principal est susceptible d'entraîner la perte par le travailleur de son droit au congé annuel payé, il y a lieu d'appliquer par analogie à un tel délai ce que la Cour a jugé dans son arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften à propos d'une règle nationale, à savoir l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, entraînant l'extinction du droit acquis d'un travailleur à des congés annuels payés ou de son droit corrélatif au paiement d'une indemnité au titre des congés non pris en cas de cessation de la relation de travail. Il en résulte que l'application d'un délai de prescription tel que celui en cause au principal doit être subordonnée à la vérification préalable que l'employeur a effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. Par ailleurs, comme la Cour l'a

[25] Voir, notamment, arrêt Kreuziger (point 51 et jurisprudence citée), ainsi que arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 44 et jurisprudence citée).

[26] Arrêt Kreuziger (point 52) et arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 45).

[27] Arrêt Kreuziger (point 53) et arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 46).

jugé à propos des consommateurs, un délai de prescription peut être compatible avec le principe d'effectivité uniquement si le consommateur a eu la possibilité de connaître ses droits avant que ce délai ne commence à courir ou ne s'écoule [28].

54. Je rappelle, à cet égard, que les obligations d'incitation et d'information qui pèsent sur l'employeur sont justifiées par la circonstance que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail et qu'il peut donc être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur [29]. Selon la Cour, « il importe d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait entièrement déplacée sur le travailleur, tandis que l'employeur se verrait, de ce fait, offrir une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant qu'une demande de congés annuels payés n'a pas été introduite par le travailleur » [30].

55. La logique de ce raisonnement est de considérer que la perte du droit au congé annuel payé acquis par un travailleur ne peut pas résulter du constat selon lequel celui-ci n'a pas eu un comportement actif quant à la prise de ses congés, sans qu'il soit préalablement vérifié que ce travailleur a été effectivement mis en mesure par son employeur d'exercer ce droit. Une telle perte, qui ne serait pas subordonnée à la vérification préalable que l'employeur s'est acquitté de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés, méconnaîtrait, y compris s'agissant de règles nationales de prescription, les limites s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit [31].

56. Selon cette même logique, j'estime que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne permettent pas de faire dépendre la conservation par un travailleur de son droit acquis à un congé annuel payé de l'introduction par ce dernier d'un recours ayant pour effet, conformément à l'article 204 du BGB, de suspendre le délai de prescription.

57. En somme, les principes dégagés par la Cour dans ses arrêts Kreuziger et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften en matière d'extinction du droit au congé annuel payé sont, à mon avis, transposables en matière de prescription de ce droit. Ainsi, il y a lieu, pour garantir que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé [32], de veiller à ce que toute mise en œuvre d'une règle nationale entraînant l'extinction du droit au congé annuel payé, y compris en matière de prescription d'un tel droit, soit soumise à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit.

58. Toute autre interprétation aurait pour conséquence de permettre à un État membre de réintroduire, cette fois-ci au moyen de dispositions générales en matière de prescription, la possibilité d'une limitation temporelle du droit au congé annuel payé d'un travailleur qui n'a pas été mis en mesure de l'exercer, ce qui irait, à mon avis, à l'encontre de ce que la Cour a jugé dans les arrêts Kreuziger et Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften.

28 Voir, notamment, arrêt BNP Paribas Personal Finance (point 46 et jurisprudence citée).

29 Voir arrêt Kreuziger (point 48), et arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 41).

30 Arrêt Kreuziger (point 50) et arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 43).

31 Voir arrêt Kreuziger (point 47), et arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (point 40).

32 Voir, notamment, arrêt du 13 janvier 2022, Koch Personaldienstleistungen (C-514/20, EU:C:2022:19, point 31 et jurisprudence citée).

59. J'ajoute que l'approche que je préconise est conforme à la jurisprudence constante de la Cour, selon laquelle le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive [33]. Il s'ensuit que « toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation permet de protéger » [34].

60. Or, en l'occurrence, les intérêts d'un employeur qui ne s'est pas acquitté de ses obligations d'incitation et d'information quant à la prise des congés ne me paraissent pas mériter d'être protégés au détriment de ceux du travailleur. Cet employeur ne devrait pas pouvoir s'exonérer du respect de ses propres obligations et tirer bénéfice de sa propre défaillance en soutenant qu'une règle nationale de prescription vise un objectif de sécurité juridique.

61. En effet, selon la Cour, « contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences » [35]. De plus, comme la Cour l'a déjà jugé, « admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de [la directive 2003/88] visant le respect de la santé du travailleur » [36].

62. Il résulte des éléments qui précèdent que, selon moi, à défaut pour l'employeur de démontrer qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement mis en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, ce travailleur ne peut pas se voir privé de ce droit acquis, que ce soit par extinction ou par voie de prescription.

V. Conclusion

63. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, je propose de répondre à la question préjudicielle posée par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) de la manière suivante :

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, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle le droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence ainsi que, corrélativement, le droit à une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sont soumis à un délai de prescription de trois ans qui commence à courir à la fin de cette période de référence, lorsque l'employeur n'a pas respecté les obligations d'incitation et d'information qui lui incombent quant à la prise de ces congés par le travailleur.

[33] Voir, notamment, arrêt du 25 novembre 2021, job-medium (C-233/20, EU:C:2021:960, point 26 et jurisprudence citée).

[34] Arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 74 et jurisprudence citée).

[35] Arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 77 et jurisprudence citée).

[36] Arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 64).