ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

6 avril 2006 *

Dans l'affaire C-124/05,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Gerechtshof te 's-Gravenhage (Pays-Bas), par décision du 3 mars 2005, parvenue à la Cour le 16 mars 2005, dans la procédure

Federatie Nederlandse Vakbeweging

contre

Staat der Nederlanden,

LA COUR (première chambre),

composée de M. P. Jann, président de chambre, M. K. Schiemann, Mme N. Colneric (rapporteur), MM. K. Lenaerts et E. Juhász, juges,

* Langue de procédure: le néerlandais.

avocat général: Mme J. Kokott,
greffier: Mme M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 décembre 2005,

considérant les observations présentées:

— pour Federatie Nederlandse Vakbeweging, par Mes L. S. J. de Korte et M. A. C. Vijn, advocaten,

— pour le Royaume des Pays-Bas, par Mmes H. G. Sevenster et M. de Mol, en qualité d'agents,

— pour le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, par M. T. Linden, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par Mme N. Yerrell et M. P. van Nuffel, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 janvier 2006,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 2, 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), telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 (JO L 195, p. 41, ci-après la «directive»).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant la Federatie Nederlandse Vakbeweging (fédération néerlandaise des syndicats, ci-après la «FNV») à l'État néerlandais sur la question de savoir si la possibilité de rachat de jours de la période minimale de congé annuel au sens de la directive, qui ont été accumulés au cours des années précédentes, est contraire à l'article 7, paragraphe 2, de la directive.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 La directive a été adoptée sur le fondement de 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). Conformément à son article 1er, paragraphe 1, elle fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

4 La section II de la directive 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. Elle réglemente également le temps de pause et la durée maximale hebdomadaire de travail.

5 En ce qui concerne le congé annuel, l'article 7 de la directive 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.»

6 L'article 17 de la directive prévoit la faculté de déroger, sous certaines conditions, à plusieurs de ses dispositions sans toutefois viser l'article 7.

7 La directive a été abrogée et remplacée, à compter du 2 août 2004, par 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). Toutefois, l'article 7 de la directive est resté inchangé.

La réglementation nationale

8 Les dispositions pertinentes, adoptées afin de transposer la directive dans l'ordre juridique interne néerlandais, sont incluses dans le livre 7, titre 10 (contrat de travail), chapitre 3 (congé), du code civil (Burgerlijk wetboek, ci-après le «BW»).

9 L'article 7:634, paragraphe 1, du BW dispose:

«Le travailleur acquiert, pour chaque année au cours de laquelle il a eu droit à sa rémunération pendant la totalité de la durée de travail convenue, un droit à un congé annuel qui équivaut à au moins quatre fois la durée de travail hebdomadaire convenue ou à une durée au moins équivalente si la durée de travail convenue est exprimée en heures par an.»

10 En vertu de l'article 7:638 du BW:

«1. L'employeur est tenu de donner chaque année l'occasion au travailleur de prendre le congé auquel il a au moins droit en vertu de l'article 634.

2. Dans la mesure où le congé n'est pas fixé par convention écrite ou par ou en vertu d'une convention collective de travail, d'un règlement pris par ou au nom d'un

organe administratif compétent à cet effet ou de la loi, l'employeur fixe le début et la fin de celui-ci conformément aux souhaits du travailleur, à moins que des motifs sérieux ne s'y opposent. [...]

[...]

6. L'employeur est tenu d'accorder en jours ou en heures au travailleur le solde du congé auquel il a droit, à moins que des motifs sérieux ne s'y opposent.

[...]»

11 Aux termes de l'article 7:639 du BW:

«Pendant son congé, le travailleur conserve le droit à la rémunération.»

12 L'article 7:640 du BW dispose:

«1. Pendant la durée de son contrat de travail, le travailleur ne peut renoncer à son droit au congé moyennant compensation.

2. Si un droit au congé a été acquis qui excède le minimum visé à l'article 634, il peut être dérogé au paragraphe 1 par convention écrite, dans la mesure où ce droit dépasse ledit minimum.»

13 En vertu de l'article 7:642 du BW:

«L'action en reconnaissance d'un droit à congé est prescrite à l'expiration d'un délai de cinq ans après le dernier jour de l'année civile où ce droit est né.»

14 Aux termes de l'article 7:645 du BW:

«Il ne peut être dérogé aux dispositions des articles 634 à 643 inclus au détriment du travailleur, à moins que lesdits articles ne permettent une telle dérogation.»

Le litige au principal et la question préjudicielle

15 S'agissant des règles légales susmentionnées, une brochure d'information publiée par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et intitulée *«Nieuwe*

vakantiewetgeving. Meer ruimte voor maatwerk» (La nouvelle législation sur les congés: les coudées plus franches pour du travail sur mesure), de février 2001 (ci-après la «brochure»), expose ce qui suit:

«Le fondement de la législation relative aux congés reste identique: chaque travailleur a droit aux congés avec maintien de sa rémunération. Le nombre minimal de jours de congé par an s'élève à au moins quatre fois le nombre de jours de travail par semaine. [...]

Octroyer davantage de congés est toujours possible, mais jamais moins!

[...]

3. L'accumulation des jours de congé

Un travailleur peut-il accumuler ses jours de congé pendant plusieurs années de façon à pouvoir faire un long voyage autour du monde?

Oui, cela est parfaitement possible. Les jours de congé peuvent être accumulés sur une plus longue période avant de disparaître. [...]

4. Le rachat des jours de congé

La maison doit être rafraîchie. Un travailleur peut-il percevoir de l'argent en échange des jours de congé accumulés?

Oui, mais... Les jours de congé supplémentaires peuvent désormais être rachetés. Il s'agit dans ce cas de jours de congé qui dépassent le nombre minimal obligatoire de jours de congé par an ou alors de jours qui ont été accumulés au cours des années précédentes.

Exemple: un travailleur avec un emploi à temps plein a accumulé 50 jours de congé et veut les vendre à son employeur. Il n'a pas encore pris de congé au cours de cette année. Il peut donc vendre au maximum 50 — 20 (minimum légal) = 30 jours.»

16 Au cours des travaux parlementaires concernant l'article 7:640 du BW, le gouvernement néerlandais a formulé, en résumé, les observations suivantes: le droit minimal au congé consiste en un certain nombre de jours auxquels un travailleur a droit, dans tous les cas, au cours d'une année donnée, à l'exclusion des jours extralégaux de l'année en question ainsi que des jours accumulés au cours des années antérieures. Tous les jours accumulés au cours de ces dernières entrent en ligne de compte pour le rachat de jours de congé, indépendamment de leur origine. Le fait que ces jours aient été accumulés à partir de congés extralégaux ou du congé minimal d'une année antérieure est donc sans incidence. Lorsqu'un travailleur n'a pas utilisé (en tout ou en partie) son droit minimal au congé, pour quelque motif que ce soit, ce droit ne vaut pas en tant que droit minimal au cours d'une année ultérieure. En effet, il existe pour cette année un droit minimal distinct. S'agissant de ce droit inutilisé de l'année antérieure, une compensation financière peut être prévue.

17 Au cours de ces travaux parlementaires, il a été reconnu qu'une possibilité de rachat de jours de congé risquait d'inciter les travailleurs à ne pas prendre ces jours de congé sachant que ceux qui n'ont pas été pris pendant une année de service pouvaient faire l'objet d'un rachat au cours des années suivantes. Il a été précisé à cet égard qu'il fallait laisser aux employeurs et aux travailleurs leurs propres responsabilités et qu'on s'attendait à ce que, le cas échéant, les parties concernées agissent de manière raisonnable. Il a été souligné que, en vertu de l'article 7:638, paragraphe 1, du BW, l'employeur avait l'obligation de donner, chaque année, l'occasion au travailleur de prendre au moins le congé annuel minimal. Le travailleur peut imposer à l'employeur qu'il lui accorde ce congé.

18 Il a été proposé d'adapter l'article 7:640, paragraphe 2, du BW afin que, sur le nombre total de jours de congé accumulés, il ne soit pas permis de racheter la partie de ceux-ci découlant du fait qu'il a été pris moins de jours de congé au cours des années antérieures que le minimum légal. Cette proposition a été rejetée au cours desdits travaux parlementaires.

19 La FNV a saisi le Rechtbank te 's-Gravenhage d'une requête tendant à faire constater, essentiellement, que l'État néerlandais agit illégalement en considérant et en expliquant, contrairement à l'article 7, paragraphe 2, de la directive, dans le cadre de l'interprétation de la notion de «période minimale de congé», visée par l'article 7:634 du BW, que les jours, aussi bien légaux qu'extralégaux, qui ont été accumulés à partir d'années antérieures excèdent le droit au congé minimal et peuvent en principe faire l'objet d'un rachat. La FNV a demandé, par ailleurs, que l'État néerlandais soit condamné à ne plus communiquer son interprétation erronée de l'article 7:640 du BW, à ne plus diffuser ladite brochure et à publier la décision à intervenir.

20 Le Rechtbank te 's-Gravenhage a rejeté le recours. En appel devant le Gerechtshof te 's-Gravenhage, la FNV a également conclu à titre subsidiaire entendre dire pour droit qu'une interprétation raisonnable de l'article 7:640, paragraphe 2, du BW,

conformément à l'article 7, paragraphe 2, de la directive, implique que les jours de congé dont le travailleur a bénéficié en moins au cours d'une quelconque année par rapport au droit minimal acquis légalement pendant ladite année ne peuvent faire l'objet d'un rachat.

21 La juridiction de renvoi estime qu'il découle de la genèse de la loi et de ladite brochure prises ensemble que la période minimale de congé annuel peut être remplacée par une compensation financière au cours d'une année ultérieure si le travailleur ne l'a pas utilisée. Eu égard aux travaux préparatoires de cette loi, le contenu de la brochure en question serait tel que, lorsqu'il est contraire à la manière dont la directive doit être interprétée et transposée, sa diffusion en l'absence d'une quelconque forme d'avertissement — qui n'y figurerait pas — serait trompeuse et dès lors illicite. Il serait suffisamment vraisemblable que la possibilité de rachat ultérieur de jours de la période minimale de congé annuel puisse conduire à ce que des travailleurs ne prennent pas ou pas complètement ce congé annuel minimal. L'interprétation erronée de la directive par l'État néerlandais porterait atteinte aux intérêts de la FNV, en tant qu'elle veille aux intérêts des travailleurs aux Pays-Bas.

22 C'est dans ces circonstances que le Gerechshof te 's-Gravenhage a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Une disposition légale d'un État membre qui permet, pendant la durée du contrat de travail, de convenir par écrit qu'une compensation financière est octroyée au cours d'une année ultérieure à un travailleur qui n'a pas pris ou n'a pas complètement pris son congé annuel minimal au cours d'une année donnée est-elle compatible avec le droit communautaire et, en particulier, avec l'article 7, paragraphe 2, de la directive 93/104 [...]?

La question part du principe que la compensation n'est donc pas octroyée pour le droit du travailleur à un congé minimal pendant l'année en cours ou pendant les années suivantes.»

Sur la question préjudicielle

23 À titre liminaire, il convient d'aborder l'éventuelle illégalité soulevée par la Commission des Communautés européennes d'un report des jours de la période minimale de congé annuel.

24 Sans qu'il soit nécessaire d'examiner cette question en détail, il y a lieu de rappeler que la Cour a déjà jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit (voir arrêt du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg, C-519/03, Rec. p. I-3067, point 33). Ainsi, en cas de cumul des périodes de plusieurs congés garantis par le droit communautaire à la fin d'une année, le report du congé annuel ou d'une partie de celui-ci sur l'année ultérieure peut être inévitable.

25 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive s'oppose à ce qu'une disposition nationale permette, pendant la durée du contrat de travail, que les jours d'un congé annuel, au sens de la directive, qui ne sont pas pris au cours d'une année donnée soient remplacés par une indemnité financière au cours d'une année ultérieure.

26 L'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, notamment d'un congé annuel payé, et de périodes de pause adéquates (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 38, et du 1er décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, Rec. p. I-10253, point 41).

27 Selon l'article 7, paragraphe 1, de la directive, 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.

28 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 elle-même (voir, notamment, arrêts BECTU, précité, point 43, et du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, point 29).

29 La 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 (arrêts précités BECTU, point 44, et Merino Gómez, point 30).

30 Certes, l'effet positif de ce congé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours. Toutefois, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure.

31 Étant donné que le congé au sens de la directive peut, lorsqu'il est pris au cours d'une année ultérieure, contribuer quand même à la sécurité et à la santé du travailleur, force est de constater qu'il reste régi par la directive.

32 En tout état de cause, la possibilité d'une compensation financière pour le congé annuel minimal reporté créerait une incitation, incompatible avec les objectifs de la directive, à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent.

33 En conséquence, l'article 7, paragraphe 2, de la directive s'oppose à ce que la période minimale de congé annuel payé soit remplacée par une indemnité financière en cas de report sur une année ultérieure.

34 Il convient d'ajouter que l'article 7 de la directive ne figure pas parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger (voir arrêt BECTU, précité, point 41). Dès lors, il n'importe pas qu'une compensation financière du congé annuel payé repose ou non sur un accord contractuel.

35 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 7 de la directive doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une disposition nationale permette, pendant la durée du contrat de travail, que les jours d'un congé annuel au sens du paragraphe 1 de cet article 7 qui ne sont pas pris au cours d'une année donnée soient remplacés par une indemnité financière au cours d'une année ultérieure.

Sur les dépens

36 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 (première chambre) dit pour droit:

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, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une disposition nationale permette, pendant la durée du contrat de travail, que les jours d'un congé annuel au sens du paragraphe 1 de cet article 7 qui ne sont pas pris au cours d'une année donnée soient remplacés par une indemnité financière au cours d'une année ultérieure.

Signatures