ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

9 november 2023*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Organisatie van de arbeidstijd – Richtlijn 2003/88/EG – Artikel 7 – Recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon – Overdracht van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bij langdurig ziekteverlof – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikel 31, lid 2”

In de gevoegde zaken C-271/22–C-275/22,

betreffende vijf verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de conseil de prud'hommes d'Agen (arbeidsrechter Agen, Frankrijk) bij beslissingen van 14 februari 2022, ingekomen bij het Hof op 21 april 2022, in de procedures

XT (C-271/22),

KH (C-272/22),

BX (C-273/22),

FH (C-274/22),

NW (C-275/22)

tegen

Keolis Agen SARL

in tegenwoordigheid van:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, T. von Danwitz (rapporteur), P. G. Xuereb, A. Kumin en I. Ziemele, rechters,

advocaat-generaal: T. Ćapeta,

* Procestaal: Frans.

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– XT, KH, BX, FH, NW, vertegenwoordigd door E. Delgado, avocate,

– Keolis Agen SARL, vertegenwoordigd door J. Daniel, avocat,

– de Franse regering, vertegenwoordigd door A. Daniel, B. Herbaut en N. Vincent als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin en D. Recchia als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 23 maart 2023,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9) en van artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van gedingen tussen verzoekers in de hoofdgedingen XT, KH, BX, FH en NW, enerzijds, en Keolis Agen SARL, anderzijds, betreffende de weigering van deze onderneming om hun toe te staan de opgebouwde vakantiedagen te gebruiken die zij wegens ziekteverlof niet hadden kunnen opnemen of hun de financiële vergoeding te betalen voor niet-opgenomen vakantiedagen na de beëindiging van hun dienstverband.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Artikel 7 van richtlijn 2003/88, met het opschrift „Jaarlijkse vakantie”, bepaalt:

„1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

Frans recht

4 Volgens artikel L. 3141-3 van de code du travail (arbeidswetboek) heeft de werknemer recht op tweeënhalve werkdag verlof voor elke maand waarin hij daadwerkelijk bij dezelfde werkgever in dienst is geweest.

5 Artikel L. 3141-5 van dit wetboek luidt als volgt:

„Voor de bepaling van de duur van de vakantie wordt met daadwerkelijke arbeid gelijkgesteld:

1° de perioden van vakantie met behoud van loon;

[…]

5° de ononderbroken perioden van ten hoogste een jaar, waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wegens een arbeidsongeval of wegens een beroepsziekte die verband houdt met het werk is geschorst;

[…]”

6 Artikel L. 3245-1 van dit wetboek bepaalt:

„De vordering tot betaling of terugbetaling van het loon verjaart drie jaar na de dag waarop degene die de vordering instelt, de feiten die hem in staat stelden zijn recht uit te oefenen, kende of had behoren te kennen. Het verzoek kan betrekking hebben op de bedragen die verschuldigd zijn over de laatste drie jaar vanaf die dag of, wanneer de arbeidsovereenkomst is beëindigd, op de bedragen die verschuldigd zijn over de drie jaar voorafgaand aan de beëindiging van de overeenkomst.”

7 Artikel D. 3141-7 van datzelfde wetboek bepaalt:

„Op de betaling van de vergoeding die verschuldigd is voor betaalde vakantie zijn de regels van boek II voor de betaling van loon van toepassing.”

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

8 Keolis Agen is een particuliere onderneming die houder is van een concessie voor een openbare dienst in de sector van het openbaar personenvervoer.

9 Sommige verzoekers in de hoofdgedingen zijn met deze onderneming verbonden door arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, terwijl anderen dergelijke overeenkomsten hadden alvorens zij arbeidsongeschikt werden verklaard en hun arbeidsovereenkomsten werden beëindigd.

10 Tijdens de looptijd van hun respectieve arbeidsovereenkomsten waren verzoekers in de hoofdgedingen meer dan een jaar met ziekteverlof. Zij hebben Keolis Agen dan ook verzocht om de jaarlijkse vakantiedagen met behoud van loon op te nemen die zij tijdens hun respectieve ziekteperioden niet hadden kunnen gebruiken en, voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomsten waren beëindigd, om hun voor de niet-opgenomen vakantiedagen een vervangende vergoeding te betalen. Deze verzoeken zijn ingediend minder dan vijftien maanden

na het einde van de referentieperiode van een jaar die recht geeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, en waren beperkt tot de vakantierechten die tijdens maximaal twee opeenvolgende referentieperioden waren verworven.

11 Keolis Agen heeft deze verzoeken afgewezen op grond van artikel L. 3141-5 van de code du travail, met als reden dat de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde arbeidsonderbrekingen langer dan een jaar hadden geduurd en niet waren veroorzaakt door een beroepsziekte.

12 Aangezien verzoekers in de hoofdgedingen van mening waren dat deze afwijzing in strijd was met het Unierecht en in het bijzonder met artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 en met artikel 31, lid 2, van het Handvest, hebben zij een vordering ingesteld bij de conseil de prud'hommes d'Agen (arbeidsrechter Agen, Frankrijk), de verwijzende rechter in de onderhavige zaken.

13 De verwijzende rechter wenst ten eerste te vernemen of verzoekers in de hoofdgedingen zich kunnen beroepen op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon zoals bedoeld in artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 ten aanzien van Keolis Agen, een particuliere onderneming die houder is van een concessie voor een openbare dienst.

14 Ten tweede merkt de verwijzende rechter op dat het nationale recht niet uitdrukkelijk voorziet in een overdrachtstermijn voor de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die verworven zijn tijdens een arbeidsonderbreking wegens langdurig ziekteverlof. Deze rechter brengt in herinnering dat volgens de rechtspraak van het Hof, en met name de rechtspraak die voortvloeit uit het arrest van 22 november 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), een overdrachtsperiode van vijftien maanden kan worden toegestaan wanneer de referentieperiode die recht geeft op jaarlijkse vakantie met behoud van loon één jaar bedraagt. De Conseil d'État (hoogste bestuursrechter, Frankrijk) heeft in zijn rechtspraak eveneens een overdrachtsperiode van vijftien maanden in aanmerking genomen. Daarentegen heeft de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) in zijn rechtspraak de mogelijkheid erkend van een onbeperkte overdracht van door langdurig ziekteverlof opgebouwde rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Gelet op deze uiteenlopende rechtspraak vraagt de verwijzende rechter zich af, ten eerste, welke redelijke overdrachtstermijn in aanmerking kan worden genomen en, ten tweede, of bij gebreke van een nationale bepaling welke die termijn bepaalt, een onbeperkte overdrachtstermijn eventueel verenigbaar is met het Unierecht.

15 Derhalve heeft de conseil de prud'hommes d'Agen de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 7, lid 1, van [richtlijn 2003/88] aldus worden uitgelegd dat het rechtstreekse werking heeft in de relatie tussen een particuliere vervoerder, die louter beschikt over een concessie voor een openbare dienst, en zijn werknemers, gelet met name op de liberalisering van het spoorwegvervoer van reizigers?

2) Wat is een redelijke termijn voor de overdracht van de opgebouwde vakantie met behoud van loon van vier weken in de zin van artikel 7, lid 1, van [richtlijn 2003/88], wanneer de periode gedurende welke dat recht op vakantie met behoud van loon wordt verworven, een jaar bedraagt?

3) Is de toepassing van een onbeperkte overdrachtstermijn bij gebreke van een – wettelijke of contractuele – nationale bepaling die deze overdracht regelt, in strijd met artikel 7, lid 1, van [richtlijn 2003/88]?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Eerste vraag

16 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat een werknemer zich kan beroepen op het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ten aanzien van zijn werkgever, zelfs indien deze een particuliere onderneming is die houder is van een concessie voor een openbare dienst.

17 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 in beginsel niet is bedoeld om te worden ingeroepen in een geding tussen particulieren (zie in die zin arrest van 26 maart 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punt 48).

18 Het is echter vaste rechtspraak dat deze bepaling het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon erkent en concretiseert (zie in die zin arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Derhalve moet de eerste vraag niet enkel worden onderzocht in het licht van artikel 7 van richtlijn 2003/88 maar eveneens in het licht van artikel 31, lid 2, van het Handvest.

20 Er zij aan herinnerd dat, zoals reeds volgt uit de bewoordingen van artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88, aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend. Dat recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 2003/88 (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

21 Daarbij zij opgemerkt dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk is, maar ook uitdrukkelijk is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, VEU dezelfde juridische waarde toekent als aan de Verdragen (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

22 Terwijl artikel 31, lid 2, van het Handvest in dit verband het recht van elke werknemer op een jaarlijkse vakantieperiode met behoud van loon waarborgt, past artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 dit beginsel toe door de duur van die vakantieperiode vast te stellen (arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

23 Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, dat voor alle werknemers is neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, is – wat het bestaan ervan betreft – zowel dwingend als onvoorwaardelijk. Het bestaan van dat recht hoeft niet te worden geconcretiseerd in bepalingen van Unierecht of van nationaal recht – deze moeten enkel de juiste duur van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon en, zo nodig, de voorwaarden waaronder die vakantie kan worden opgenomen, vaststellen. Bijgevolg volstaat die bepaling op zich om aan de werknemers een recht te verlenen dat zij als zodanig kunnen doen gelden in een geding tussen hen en hun werkgever in

een situatie die onder het Unierecht en derhalve binnen de werkingssfeer van het Handvest valt (arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punt 74 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

24 Aldus heeft artikel 31, lid 2, van het Handvest voor de onder het Handvest vallende situaties in het bijzonder tot gevolg dat de nationale rechter bij wie een geschil tussen een werknemer en een particuliere werkgever aanhangig wordt gemaakt, een nationale regeling buiten toepassing moet laten wanneer die inbreuk maakt op het beginsel volgens hetwelk die werknemer, indien hij niet in de mogelijkheid verkeerde om zijn vakantie op te nemen, aan het einde van de referentieperiode en/of van een naar nationaal recht vastgestelde overdrachtsperiode een verworven recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet mag verliezen, net zo min als de financiële vergoeding die, als een recht dat nauw met het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verbonden is, bij beëindiging van het dienstverband in de plaats daarvan komt (zie in die zin arrest van 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, punten 75 en 81).

25 In dat verband staat vast dat, in bepaalde specifieke situaties waarin de werknemer niet in staat is zijn taken te vervullen, een lidstaat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kan laten afhangen van de voorwaarde dat er daadwerkelijk is gewerkt (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 59).

26 Dit is met name het geval voor de werknemers die in de referentieperiode afwezig waren van het werk omdat zij met ziekteverlof waren. Zoals blijkt uit de rechtspraak van het Hof, worden deze werknemers voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers gelijkgesteld met werknemers die in die periode daadwerkelijk hebben gewerkt (arrest van 25 juni 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria en Iccrea Banca, C-762/18 en C-37/19, EU:C:2020:504, punt 60).

27 In casu kunnen verzoekers in de hoofdgedingen zich dan ook beroepen op het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde en in artikel 7 van richtlijn 2003/88 geconcretiseerde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ten aanzien van hun werkgever, ongeacht diens hoedanigheid van particuliere onderneming die houder is van een concessie voor een openbare dienst, en staat het aan de verwijzende rechter om een nationale regeling die strijdig is met deze Unierechtelijke bepalingen buiten toepassing te laten.

28 Bijgevolg moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 31, lid 2, van het Handvest en artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat een werknemer zich kan beroepen op het in eerstgenoemde bepaling neergelegde en in laatstgenoemde bepaling geconcretiseerde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ten aanzien van zijn werkgever, waarbij niet relevant is dat het een particuliere onderneming betreft die houder is van een concessie voor een openbare dienst.

Tweede vraag

29 Met zijn tweede vraag verzoekt de verwijzende rechter het Hof in wezen om de overdrachtstermijn vast te stellen voor het in artikel 7 van richtlijn 2003/88 bedoelde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, wanneer de referentieperiode één jaar bedraagt.

30 Overeenkomstig artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 treffen de lidstaten de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

31 Zoals reeds blijkt uit de bewoordingen van artikel 7 van richtlijn 2003/88 en de rechtspraak van het Hof, is het derhalve aan de lidstaten om in hun nationale regelgeving de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te leggen, door de concrete omstandigheden te bepalen waarin werknemers van dit recht mogen gebruikmaken [zie in die zin arrest van 22 september 2022, LB (Verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-120/21, EU:C:2022:718, punt 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

32 Zoals verzoeksters in de hoofdgedingen, de Franse regering en de Europese Commissie in hun schriftelijke opmerkingen hebben aangegeven, staat het niet aan het Hof om in een prejudiciële beslissing de overdrachtstermijn vast te stellen die geldt voor het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon bedoeld in artikel 7 van deze richtlijn, aangezien de vaststelling van deze termijn behoort tot de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon en deze vaststelling derhalve aan de betreffende lidstaat toekomt. Bij de uitlegging van artikel 7 van die richtlijn kan het Hof enkel nagaan of de door de betreffende lidstaat vastgestelde overdrachtstermijn geen afbreuk doet aan het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

33 Bijgevolg is het Hof onbevoegd om de tweede vraag te beantwoorden.

Derde vraag

34 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen nationale bepalingen en/of gebruiken die, bij gebreke van een nationale bepaling die voorziet in een uitdrukkelijke beperking in de tijd voor de overdracht van verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, toestaan om aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon in te willigen die een werknemer heeft ingediend na het einde van de referentieperiode die recht geeft op deze vakantie.

Ontvankelijkheid

35 De Franse regering en de Commissie voeren aan dat de derde vraag niet-ontvankelijk is.

36 Volgens de Franse regering geeft de verwijzende rechter een onjuiste uiteenzetting van het regelgevingskader en steunt hij met name op een onjuiste uitlegging van de rechtspraak van de Cour de cassation, waaruit volgens haar niet blijkt dat het nationale recht een onbeperkte overdracht toestaat van de rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon die zijn opgebouwd tijdens een arbeidsonderbreking wegens langdurig ziekteverlof. Deze regering betoogt dat bij gebreke van een uitdrukkelijke bepaling dienaangaande in het nationale recht, de gewone verjaringstermijn van drie jaar als bedoeld in artikel L. 3245-1 van de code du travail van toepassing is. Derhalve is de vraag louter hypothetisch van aard en houdt zij geen verband met een reëel geschil.

37 De Commissie brengt in het bijzonder in herinnering dat XT, verzoeker in het hoofdgeding in zaak C-271/22, voor zijn ontslag ononderbroken in arbeidsonderbreking was van 9 januari 2017 tot en met 31 oktober 2018, dat hij werd ontslagen op 3 december 2018 en dat het verzoek tot een vervangende vergoeding door hem werd ingediend op 3 januari 2019, dat wil zeggen één maand na dit ontslag en minder dan dertien maanden na de referentieperiode voor de in 2017 opgebouwde rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon. Het hoofdgeding vereist dan ook geen onderzoek van de wettigheid van een eventuele onbeperkte overdracht van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zodat deze derde prejudiciële vraag niet-ontvankelijk moet worden verklaard, aangezien zij hypothetisch van aard is.

38 In dit verband zij eraan herinnerd dat er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder diens eigen verantwoordelijkheid geschetste wettelijke en feitelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken. Het Hof kan een verzoek van een nationale rechter enkel afwijzen wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk hypothetisch van aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (arrest van 15 december 2022, Veejaam en Espo, C-470/20, EU:C:2022:981, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 In casu moet worden vastgesteld dat de verwijzende rechter het feitelijke en juridische kader van de derde vraag duidelijk heeft omschreven door aan te geven waarom hij van oordeel is dat het nationale recht de overdracht van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet beperkt in de tijd. Bovendien heeft hij duidelijk uiteengezet waarom een antwoord op deze vraag noodzakelijk is om uitspraak te kunnen doen over de eventuele overdracht van de in de hoofdgedingen aan de orde zijnde rechten. Derhalve blijkt niet duidelijk dat die vraag hypothetisch is of geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van de hoofdgedingen, zodat het in het vorige punt genoemde vermoeden van relevantie niet kan worden weerlegd.

40 Uit de uiteenzetting van de verwijzende rechter blijkt evenwel dat de verzoeken van verzoekers in de hoofdgedingen minder dan vijftien maanden na het einde van de betreffende referentieperiode bij Keolis Agen zijn ingediend en beperkt waren tot de rechten die betrekking hadden op twee opeenvolgende referentieperioden. Derhalve moet worden aangenomen dat de derde vraag slechts wordt gesteld met betrekking tot die omstandigheden, die blijken uit het feitelijke kader waarin zij aan het Hof is voorgelegd.

41 Hieruit volgt dat de derde vraag ontvankelijk is voor zover zij betrekking heeft op aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon die door een werknemer zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode die recht geeft op die vakantie, en die beperkt zijn tot twee opeenvolgende referentieperioden.

Ten gronde

42 Zoals blijkt uit de vaste rechtspraak van het Hof, die in punt 31 van dit arrest in herinnering is gebracht, staat het aan de lidstaten om in hun nationale regelgeving de voorwaarden voor de uitoefening en tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon vast te stellen, door de concrete omstandigheden te bepalen waarin werknemers van dit recht mogen gebruikmaken.

43 Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat de vaststelling van een overdrachtsperiode voor niet-opgenomen jaarlijkse vakantie na het einde van een referentieperiode tot de voorwaarden voor de uitoefening en de tenuitvoerlegging van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon behoort, en dus in beginsel binnen de bevoegdheid van de lidstaten valt (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

44 Aldus heeft het Hof verduidelijkt dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 in beginsel niet in de weg staat aan een nationale regeling die voorwaarden stelt aan de uitoefening van het uitdrukkelijk door deze richtlijn verleende recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zelfs met inbegrip van het verlies van dat recht aan het einde van een referentieperiode of een overdrachtsperiode, mits de werknemer wiens recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon verloren gaat, daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van het hem door de richtlijn verleende recht gebruik te maken [arrest van 22 september 2022, LB (Verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-120/21, EU:C:2022:718, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

45 Volgens vaste rechtspraak kan het in artikel 31, lid 2, van het Handvest neergelegde grondrecht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon immers worden beperkt onder de strikte voorwaarden van artikel 52, lid 1, van het Handvest, voor zover deze beperkingen bij wet zijn gesteld, zij de wezenlijke inhoud van dat recht eerbiedigen en zij overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel noodzakelijk zijn en daadwerkelijk beantwoorden aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang [zie in die zin arresten van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 33, en LB (Verval van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon), C-120/21, EU:C:2022:718, punt 36].

46 Zo heeft het Hof in de bijzondere context van werknemers die hun recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet hebben kunnen uitoefenen door afwezigheid op het werk wegens ziekte, dergelijke beperkingen toegestaan en geoordeeld dat een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, weliswaar in beginsel het recht heeft om onbeperkt alle rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te cumuleren die gedurende de periode van afwezigheid op het werk zijn verworven, maar dat een dergelijke onbeperkte cumulatie niet meer beantwoordt aan het doel zelf van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon (zie in die zin arrest van 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 34 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

47 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon een tweeledig doel heeft, te weten de werknemer in staat stellen enerzijds uit te rusten van de uitvoering van de hem door zijn arbeidsovereenkomst opgelegde taken, en anderzijds over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon dat door een arbeidsongeschikte werknemer gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden wordt verworven, beantwoordt enkel aan de twee doelstellingen ervan voor zover de overdracht een bepaalde tijdsgrens niet overschrijdt. Voorbij die grens zou de jaarlijkse vakantie immers geen positief effect meer hebben voor de werknemer als tijd om uit te rusten, en behoudt ze enkel haar eigenschap als periode van ontspanning en vrije tijd (zie in die zin arresten van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 31 en 33, en 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 27 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

48 In de omstandigheden van een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, heeft het Hof dan ook geoordeeld dat, in het licht van de met richtlijn 2003/88 beoogde bescherming van de werknemer, maar ook van de bescherming van de werkgever tegen het gevaar van een te grote cumulatie van perioden van afwezigheid van de werknemer en tegen de moeilijkheden die hieruit kunnen voortvloeien voor de arbeidsorganisatie, artikel 7 van die richtlijn niet in de weg staat aan nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon beperken door middel van een overdrachtsperiode, bij het verstrijken waarvan deze rechten vervallen, voor zover die overdrachtsperiode de werknemer met name garandeert dat hij zo nodig kan beschikken over rustperioden die kunnen worden gespreid en gepland en over een langere termijn beschikbaar zijn, en dat de overdrachtsperiode de duur van de referentieperiode waarvoor zij is toegekend wezenlijk overschrijdt (zie in die zin arresten van 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 41, en 22 september 2022, Fraport en St. Vincenz-Krankenhaus, C-518/20 en C-727/20, EU:C:2022:707, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

49 Wat met name de referentieperioden van één jaar betreft, heeft het Hof geoordeeld dat artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88 zich niet verzet tegen nationale bepalingen of gebruiken die de cumulatie van rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon van een werknemer die gedurende meerdere opeenvolgende referentieperioden arbeidsongeschikt is, beperken door middel van een overdrachtsperiode van vijftien maanden, bij het verstrijken waarvan het recht op dergelijke vakantie vervalt, omdat dergelijke nationale bepalingen of gebruiken niet indruisen tegen het doel van dit recht (zie in die zin arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punten 43 en 44).

50 In casu werd in punt 40 van dit arrest opgemerkt dat de verwijzende rechter weliswaar heeft aangegeven dat het nationale recht niet voorziet in een uitdrukkelijke beperking in de tijd van de overdracht van verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, maar dat uit zijn vaststellingen ook blijkt dat de verzoeken van verzoekers in de hoofdgedingen minder dan vijftien maanden na het einde van de betrokken referentieperiode bij Keolis Agen zijn ingediend en dat bedoelde verzoeken beperkt waren tot de rechten betreffende twee opeenvolgende referentieperioden.

51 Aangezien het overeenkomstig artikel 7 van richtlijn 2003/88 aan de lidstaten staat om de uitoefeningsvoorwaarden van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon te bepalen en uit dien hoofde de overdracht van dit recht in de tijd te beperken wanneer dat noodzakelijk blijkt om niet in te druisen tegen het doel van dit recht, waarbij zij de vereisten in acht moeten nemen die in punt 45 van dit arrest in herinnering zijn gebracht, met name dat dergelijke beperkingen bij wet moeten worden gesteld, verzet dit artikel zich er niet tegen dat nationale bepalingen en/of gebruiken toestaan om aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon in te willigen die minder dan vijftien maanden na het einde van de betrokken referentieperiode zijn ingediend en die zich uitsluitend beperken tot tijdens twee opeenvolgende referentieperioden verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende vakantierechten.

52 Gelet op de rechtspraak die in punten 47 en 48 van dit arrest in herinnering is gebracht, zij immers opgemerkt dat een dergelijke overdracht enerzijds niet indruist tegen het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, aangezien deze vakantie haar eigenschap van rusttijd voor de betreffende werknemer behoudt en, anderzijds, de werkgever niet lijkt bloot te stellen aan het risico van een te grote cumulatie van afwezigheidsperioden van de werknemer.

53 Derhalve moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 7 van richtlijn 2003/88 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen nationale bepalingen en/of gebruiken die, bij gebreke van een nationale bepaling die voorziet in een uitdrukkelijke beperking in de tijd voor de overdracht van verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, toestaan om aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon in te willigen die door een werknemer zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode die recht geeft op deze vakantie, en die zijn beperkt tot twee opeenvolgende referentieperioden.

Kosten

54 Ten aanzien van de partijen in de hoofdgedingen is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd**

   moeten aldus worden uitgelegd dat

   een werknemer zich kan beroepen op het in eerstgenoemde bepaling neergelegde en in laatstgenoemde bepaling geconcretiseerde recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon ten aanzien van zijn werkgever, waarbij het niet relevant is dat deze een particuliere onderneming is die houder is van een concessie voor een openbare dienst.

2) **Artikel 7 van richtlijn 2003/88**

   moet aldus worden uitgelegd dat

   het zich niet verzet tegen nationale bepalingen en/of gebruiken die, bij gebreke van een nationale bepaling die voorziet in een uitdrukkelijke beperking in de tijd voor de overdracht van verworven maar wegens langdurig ziekteverlof niet-uitgeoefende rechten op jaarlijkse vakantie met behoud van loon, toestaan om aanvragen voor jaarlijkse vakantie met behoud van loon in te willigen die door een werknemer zijn ingediend minder dan vijftien maanden na het einde van de referentieperiode die recht geeft op deze vakantie, en die zijn beperkt tot twee opeenvolgende referentieperioden.

ondertekeningen