Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. HENRIK SAUGMANDSGAARD ØE
présentées le 12 décembre 2019[1]

Affaire C-588/18

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),
Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),
Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)
contre
Grupo de Empresas DIA SA,
Twins Alimentación SA

[demande de décision préjudicielle formée par l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne)]

« Renvoi préjudiciel – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Articles 5 et 7 – Repos hebdomadaire – Congé annuel – Autorisation d'absence – Congé spécial rémunéré – Finalité du congé spécial distincte de celle du repos hebdomadaire et du congé annuel – Coïncidence des congés spéciaux avec le repos hebdomadaire ou le congé annuel »

I. Introduction

1. La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 5 et 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].

2. Cette demande a été présentée dans le cadre d'une procédure judiciaire en matière de conventions collectives opposant, respectivement, des organisations syndicales de travailleurs, à savoir la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) ainsi que la Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) (ci-après les « organisations syndicales »), au groupe d'entreprises DIA SA et Twins Alimentación SA (ci-après le « groupe d'entreprises »), et visant à déterminer les conditions de mise en œuvre des congés spéciaux rémunérés, prévus à l'article 46 du Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (convention collective du groupe d'entreprises Dia SA et Twins Alimentación SA, ci-après la « convention collective du groupe d'entreprises »)[3] afin de permettre aux travailleurs de satisfaire à des obligations personnelles ou familiales, lorsque le fait générateur de ces congés coïncide avec la période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé garantie par le droit de l'Union.

1 Langue originale : le français.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

3 Cette convention collective a été adoptée par la Resolución de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA [décision rendue par la direction générale de l'emploi et portant enregistrement et publication de la convention collective du groupe d'entreprises Dia SA, et Twins Alimentación SA], du 22 août 2016 (BOE nº 212, du 2 septembre 2016, p. 63357).

3. Cette affaire offre l'occasion à la Cour de rappeler, à partir du constat que les congés spéciaux rémunérés ne visent pas à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, mais seulement à offrir à ceux-ci la faculté de solliciter ponctuellement une autorisation de s'absenter pendant leur temps de travail, que la directive 2003/88 se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, laissant aux États membres la liberté d'adopter des normes plus favorables aux travailleurs dans les domaines que le droit de l'Union ne couvre pas.

4. À l'issue de mon analyse, je proposerai à la Cour, à titre principal, d'en déduire que les dispositions nationales, telles que celles en cause au principal, qui ne sont pas susceptibles de porter atteinte aux prescriptions minimales de la directive 2003/88, ne relèvent pas du champ d'application de celle-ci.

5. À titre subsidiaire, je soutiendrai l'avis selon lequel les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 ne s'opposent pas à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui ne prévoient pas l'octroi de congés spéciaux rémunérés lorsque les circonstances qui justifient leur bénéfice surviennent pendant des jours non travaillés.

6. À cette fin, j'expliquerai, en premier lieu, pour quelles raisons, selon moi, la portée de la jurisprudence de la Cour relative à la coïncidence de congés, qui repose sur leur différence de finalité en vue de dégager des règles protectrices des droits garantis par la directive 2003/88, ne doit pas être étendue aux cas dans lesquels le travailleur n'est pas placé dans l'incapacité à la fois de travailler et de se reposer. En second lieu, je soulignerai la souplesse du régime du repos hebdomadaire qui suffit à justifier le refus d'octroi de congés spéciaux rémunérés pendant cette période.

II. Le cadre juridique

A. La directive 2003/88

7. Le considérant 5 de la directive 2003/88 énonce :

« Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de [l'Union] doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail. »

8. L'article 1er de cette directive, intitulé « Objet et champ d'application », dispose, à ses paragraphes 1 et 2 :

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

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail. »

9. L'article 2 de ladite directive, intitulé « Définitions », prévoit :

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

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

2. "période de repos" : toute période qui n'est pas du temps de travail ;

[...]

9. "repos suffisant" : le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier. »

10. L'article 5 de cette même directive, intitulé « Repos hebdomadaire », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

11. Aux termes de l'article 7 de la directive 2003/88, intitulé « Congé annuel » :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

12. L'article 15 de cette directive prévoit :

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

13. L'article 17 de ladite directive, intitulé « Dérogations », énonce, à ses paragraphes 1 et 2 :

« 1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit :

a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;

b) de main-d'œuvre familiale, ou

c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.

2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés. »

B. Le droit espagnol

14. L'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi portant statut des travailleurs)[4], du 23 octobre 2015 (ci-après le « statut des travailleurs »), dispose, à son article 37, intitulé « Repos hebdomadaire, jours fériés et congés » :

« 1. Les travailleurs ont le droit à un repos hebdomadaire minimal, cumulable par périodes maximales de quatorze jours, d'une journée et demie sans interruption qui, en règle générale, comprend l'après-midi du samedi ou, le cas échéant, la matinée du lundi et la journée complète du dimanche. La durée du repos hebdomadaire des mineurs de 18 ans est d'au moins deux jours sans interruption.

[...]

3. Le travailleur, après avoir prévenu de son absence et en avoir donné les motifs, peut s'absenter du travail tout en conservant son droit à rémunération, pour les motifs suivants et pour la durée indiquée :

a) Quinze jours calendaires en cas de mariage.

b) Deux jours pour la naissance d'un enfant et pour le décès, l'accident ou la maladie graves, l'hospitalisation ou l'intervention chirurgicale ambulatoire requérant le repos à domicile de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté par consanguinité ou par alliance. Lorsque, pour ce motif, le travailleur a besoin de se déplacer, la durée est de quatre jours.

c) Un jour pour déménager de sa résidence habituelle.

d) Le temps indispensable pour accomplir un devoir impératif à caractère public et personnel, y compris l'exercice du droit de vote actif. Lorsqu'une disposition législative ou conventionnelle prévoit une période déterminée, ses dispositions sont respectées en matière de durée de l'absence et de compensation financière.

[...]

e) Pour remplir des fonctions syndicales ou de représentation du personnel dans les termes établis par la loi ou par convention.

4 BOE nº 255, du 24 octobre 2015, p. 100224.

f) Pour le temps indispensable afin de procéder à des examens prénataux et de suivre des cours de préparation à l'accouchement et, en cas d'adoption, de garde ou d'accueil, pour assister aux sessions d'information et de préparation obligatoires et se soumettre aux évaluations psycho-sociales obligatoires préalables à la déclaration d'aptitude sous réserve, dans tous les cas, qu'ils doivent avoir lieu pendant le temps de travail.

[...] »

15. L'article 38 du statut des travailleurs, intitulé « Congés annuels payés », prévoit :

« 1. La période de congés annuels payés, qui ne peut être remplacée par une indemnité financière, est celle convenue par convention collective ou par contrat individuel. Sa durée ne peut en aucun cas être inférieure à trente jours calendaires.

2. La ou les périodes où le congé peut être pris sont fixées d'un commun accord entre l'entreprise et le travailleur, conformément à ce que prévoient, le cas échéant, les conventions collectives sur la planification annuelle des congés.

En cas de désaccord entre les parties, la juridiction sociale fixe la date à laquelle le congé sera pris, et sa décision n'est pas susceptible de recours. La procédure est accélérée et prioritaire.

3. Le calendrier des congés est fixé dans chaque entreprise. Le travailleur doit connaître les dates le concernant au moins deux mois avant le début du congé.

Lorsque la période de congé fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise mentionné au paragraphe précédent coïncide avec une période d'incapacité temporaire due à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement, ou avec la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 48, paragraphes 4, 5 et 7, de la présente loi, l'intéressé a le droit de prendre ses congés à une date distincte de celle de l'incapacité temporaire ou de celle du congé qui lui a été accordé en application de ladite disposition, après la fin de la période de suspension, même si l'année civile à laquelle le congé correspond est déjà écoulée.

Dans le cas où la période des congés coïncide avec une incapacité temporaire due à des circonstances différentes de celles signalées à l'alinéa antérieur, et qui empêche entièrement ou partiellement le travailleur de les prendre pendant l'année civile à laquelle ils correspondent, il pourra le faire après que son incapacité aura terminé, sous réserve qu'il ne se soit pas écoulé plus de dix-huit mois depuis la fin de l'année où ils ont été générés. »

16. L'article 46 de la convention collective du groupe d'entreprises est libellé comme suit :

« I. Le travailleur ou la travailleuse, après avoir prévenu de son absence et en avoir donné les motifs, peut s'absenter du travail tout en conservant son droit à rémunération, pour les motifs suivants et la durée indiquée :

A. Quinze jours calendaires en cas de mariage, à prendre à la date du fait générateur ou au jour précédant immédiatement celle-ci, au choix du travailleur ou de la travailleuse.

B. Trois jours pour la naissance d'un enfant ou pour le décès, l'accident ou la maladie graves, ou l'hospitalisation de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté par alliance ou par consanguinité. En cas de décès de l'époux ou d'un enfant, cette période est prolongée à 5 jours. Lorsque, pour ce motif, le travailleur ou la travailleuse a besoin de se déplacer, cette période est augmentée d'un jour.

C. Deux jours pour une intervention chirurgicale ambulatoire requérant un repos à domicile de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté par consanguinité ou par alliance. Lorsque, pour ce motif, le travailleur ou la travailleuse a besoin de se déplacer, cette période est de quatre jours.

D. Un jour pour déménager de sa résidence habituelle.

E. Le temps indispensable pour accomplir un devoir impératif à caractère public et personnel, y compris l'exercice du droit de vote actif.

F. Pour exercer des fonctions syndicales ou de représentation du personnel dans les termes établis par la loi ou la présente convention collective.

G. Pour le temps indispensable et sur justification de celui-ci au moyen d'un certificat médical lorsque, en raison d'une maladie, le travailleur ou la travailleuse a besoin de se rendre à un cabinet médical pendant ses heures de travail.

H. Les heures indispensables pour que les travailleurs et travailleuses puissent se présenter à des examens de fin d'études ou de formation, lorsqu'ils font des études à caractère officiel ou académique. Dans ces cas, ils doivent apporter le justificatif administratif qui étaye leur demande.

I. Annuellement, les travailleurs et travailleuses peuvent prendre jusqu'à trois jours supplémentaires de congé cumulables un par un à l'un quelconque des congés prévus aux points A), B) et D) précédents, ou jusqu'à deux jours en cas de décès d'époux ou de partenaire civil ou d'enfants ou, également un par un, à l'exception du congé prévu au paragraphe 1), dans les cas suivants :

   1) Un jour, ou huit heures par an, en justifiant le temps employé au moyen du visa du médecin, pour accompagner un enfant mineur de 16 ans à une visite médicale en cabinet pendant le temps de travail du travailleur ou de la travailleuse.

   2) En cas de mariage de membres de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté par consanguinité ou par alliance.

   3) En cas d'examen du permis de conduire et de signature d'actes notariés nécessaires pour l'achat ou la vente par le travailleur d'un logement, dont le travailleur doit s'acquitter personnellement et pendant son temps de travail.

II. Aux fins des congés, sauf du congé prévu au point A) du présent article, les couples en partenariat civil ont les mêmes droits, sous réserve qu'ils soient dûment inscrits au registre officiel pertinent et que le travailleur ou la travailleuse apporte une attestation le prouvant, conformément aux exigences formulées dans les réglementations applicables des communautés autonomes.

III. Le travailleur ou la travailleuse devra avertir le plus tôt possible son supérieur immédiat afin qu'il adopte les mesures nécessaires, lui donne le congé pertinent et présenter une justification relative au motif allégué pour prendre le congé octroyé ou à octroyer.

IV. Aux fins du présent article, on entend qu'il existe un déplacement lorsque le travailleur ou la travailleuse doit parcourir plus de 150 km entre son lieu de résidence habituelle et le lieu de destination. »

17. Le Código Civil (code civil) énonce, d'une part, à son article 4, paragraphe 3, que « [l]es dispositions [de ce] [c]ode s'appliquent à titre supplétif dans les matières régies par d'autres lois » et, d'autre part, à son article 5, paragraphe 2, que « [l]es jours fériés ne sont pas exclus du calcul civil des délais ».

III. Les faits du litige au principal et les questions préjudicielles

18. Par trois recours séparés qui ont fait l'objet d'une jonction sur décision de l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne), trois organisations syndicales demandent à la juridiction de renvoi de dire que les congés spéciaux rémunérés prévus à l'article 46 de la convention collective du groupe d'entreprises, à l'exception du congé pour mariage, doivent être pris à une période pendant laquelle le travailleur concerné doit travailler pour l'entreprise [5], aussi bien en ce qui concerne le premier jour que tous les jours du congé. S'agissant du congé pour mariage, les organisations syndicales demandent que ce congé commence un jour pendant lequel le travailleur doit travailler pour l'entreprise.

19. La juridiction de renvoi rappelle que le repos hebdomadaire des travailleurs et les congés annuels payés sont régis par l'article 37, paragraphe 1, ainsi que par l'article 38 du statut des travailleurs qui transposent les dispositions de la directive 2003/88, dans des conditions qui, selon elle, excèdent les périodes minimales exigées par le droit de l'Union [6].

20. Elle précise que l'article 46 de la convention collective du groupe d'entreprises met en œuvre, dans des conditions plus généreuses, l'article 37, paragraphe 3, du statut des travailleurs qui reconnaît aux travailleurs le droit de bénéficier de congés spéciaux rémunérés. Ces congés visent à répondre à des besoins déterminés de travailleurs, tels que, notamment, la naissance d'un enfant, l'hospitalisation, l'opération chirurgicale ou le décès d'un parent proche ainsi que l'exécution de fonctions de représentation syndicale, qui surviennent pendant l'exécution du contrat de travail et justifient que soit reconnu le droit de s'absenter du travail en maintenant leur droit à rémunération.

21. La juridiction de renvoi relève que, à cet article 46, comme à l'article 37 du statut des travailleurs, il est indiqué, pour le congé de mariage, que sa durée est calculée en jours calendaires. Aucune précision concernant les autres congés spéciaux rémunérés ou le point de départ du congé pour mariage n'y figure.

22. La juridiction de renvoi ajoute que, toutefois, l'article 5, paragraphe 2, du code civil, qui est applicable à défaut de dispositions spéciales, prévoit que le calcul civil des délais n'exclut pas les jours fériés.

23. Elle constate que, dans la pratique habituelle du groupe d'entreprises, les jours de congés spéciaux rémunérés commencent à la date du fait générateur, indépendamment du fait qu'il s'agisse ou non d'un jour travaillé [7], et sont calculés en jours calendaires.

24. La juridiction de renvoi précise que les organisations syndicales fondent leur recours sur un arrêt du 13 février 2018, nº 145/2018, du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne), qui ne fait pas jurisprudence. Celui-ci a jugé, s'agissant de la réglementation des congés spéciaux rémunérés dans une convention sectorielle [8] que, lorsque le fait générateur du congé spécial rémunéré se produit un jour non ouvrable [9], auquel est assimilé un jour férié, le début du congé doit être reporté au premier jour ouvrable suivant.

5 J'ai privilégié, par souci de clarté dans les présentes conclusions, les expressions « jours où le travailleur doit travailler pour l'entreprise » ou « jours travaillés », qui correspondent à la définition donnée par la juridiction de renvoi de l'expression « jours utiles » qu'elle emploie.

6 La juridiction de renvoi indique que « [c]es deux dispositions sont plus généreuses que la disposition de l'Union, puisque l'article 37, paragraphe 1, fixe les périodes de repos hebdomadaire de manière générale, à une période minimale continue d'un jour et demi, et que l'article 38 prévoit que les congés annuels durent au minimum 30 jours calendaires ».

7 Il résulte des observations du groupe d'entreprises que, lorsque le fait générateur survient pendant une période de repos hebdomadaire, le travailleur ne peut pas bénéficier de congés spéciaux rémunérés parce qu'il ne travaille pas.

8 Il a été précisé lors de l'audience que cette convention est différente de celle qui est applicable au principal.

9 Il s'agit d'un jour pendant lequel le salarié ne doit pas travailler.

25. La juridiction de renvoi souligne que le rejet du recours des organisations syndicales aurait pour effet d'imposer aux travailleurs de répondre aux besoins pour lesquels les congés spéciaux rémunérés sont prévus pendant les périodes de repos garanties par le droit de l'Union.

26. Par conséquent, cette juridiction s'interroge sur la portée de l'interprétation du droit au repos hebdomadaire et aux congés annuels, énoncé aux articles 5 et 7 de la directive 2003/88, dont la finalité a été précisée par la jurisprudence de la Cour, à savoir celle de protéger efficacement la sécurité et la santé des travailleurs.

27. La juridiction de renvoi rappelle, à cet égard, que la Cour a déjà jugé qu'un congé garanti par le droit de l'Union ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit et 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.

28. Cette juridiction relève, par ailleurs, que la finalité des congés spéciaux rémunérés, régis par l'article 37, paragraphe 3, du statut des travailleurs, est de répondre aux besoins des travailleurs à caractère personnel ou civique, dont certains sont liés à la liberté syndicale ou aux charges de famille.

29. Dès lors, elle considère que, si l'un des besoins énumérés à l'article 37, paragraphe 3, du statut des travailleurs survient pendant les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel, deux finalités différentes se superposent. Si l'on admettait que, dans ce cas, il n'est pas possible de reporter la prise du congé spécial rémunéré à un autre moment que pendant la période de repos, celle-ci serait réduite à néant, puisque les travailleurs devraient consacrer leur période de repos hebdomadaire ou leurs vacances à résoudre les problèmes causés par la survenance du besoin auquel répondent les congés spéciaux rémunérés.

30. Par conséquent, la juridiction de renvoi doute que le refus d'octroyer aux travailleurs le droit de prendre les congés régis par l'article 37, paragraphe 3, du statut des travailleurs et prévus à l'article 46 de la convention collective du groupe d'entreprises, lorsque le besoin auquel ils répondent survient en même temps que les périodes minimales de repos hebdomadaire et les jours de congés annuels payés prévus par la directive 2003/88, soit conforme aux articles 5 et 7 de cette directive. Elle s'interroge également sur la question de savoir si, en cas de simultanéité, il faudrait prévoir des mesures pour garantir que les périodes de repos minimales prévues par ladite directive soient effectivement prises.

31. Dans ces conditions, l'Audiencia Nacional (Cour centrale) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 5 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui autorise la coïncidence entre la période de repos hebdomadaire et la prise de congés [spéciaux] rémunérés répondant à des finalités autres que le repos ?

2) L'article 7 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui autorise la coïncidence entre les congés annuels et la prise de congés [spéciaux] rémunérés répondant à des finalités autres que le repos, la détente et les loisirs ? »

32. Les organisations syndicales, le groupe d'entreprises, le gouvernement espagnol et la Commission européenne ont déposé des observations écrites devant la Cour. Ils ont présenté leurs observations orales lors de l'audience du 24 septembre 2019.

IV. Analyse

33. Par ses deux questions préjudicielles, la juridiction de renvoi demande, en substance, à la Cour si les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui ne prévoient pas l'octroi de congés spéciaux rémunérés lorsque l'un des besoins auxquels ils répondent survient pendant une période de repos hebdomadaire ou de congé annuel.

34. Les éléments sur lesquels reposent ces questions méritent, à mon sens, d'être soulignés. En effet, la juridiction de renvoi s'interroge, d'une part, sur la *coïncidence entre des périodes de repos* prévues par la directive 2003/88 et *des événements de la vie personnelle du travailleur* qui auraient justifié, en vertu des dispositions nationales applicables, la prise de congés spéciaux rémunérés, s'ils étaient survenus pendant son temps de travail, ainsi que, d'autre part, sur les mesures à prendre pour garantir l'effectivité des périodes de repos prévues par la directive 2003/88 [10].

35. Par conséquent, il me paraît nécessaire de clarifier l'objet des questions préjudicielles avant d'exposer les réponses qui pourraient y être apportées.

A. Sur l'objet des questions préjudicielles

36. La juridiction de renvoi motive sa demande de décision préjudicielle par le risque d'atteinte aux périodes *minimales* [11] de repos garanties par le droit de l'Union dans la mesure où *les finalités* des congés spéciaux rémunérés sont différentes de celles des congés annuels et du repos hebdomadaire [12]. À l'appui de sa demande, elle se réfère à la jurisprudence de la Cour relative au chevauchement des droits à congés annuels avec, notamment, ceux octroyés en cas de maladie [13].

37. Cependant, cette articulation avec la jurisprudence de la Cour protectrice du droit au congé annuel pour des considérations tenant à la santé du travailleur et à sa capacité à travailler, qui résulte du seul constat par la juridiction de renvoi d'une différence de finalité des congés, doit, à mon sens, être discutée.

38. En outre, je considère que de nouveaux éléments de réflexion peuvent être tirés de l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT [14] qui porte sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 en présence de réglementations nationales et de conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines, tout en excluant le droit de reporter tout ou partie des jours de congés supplémentaires en cas de maladie du travailleur [15].

10 Voir points 29 et 30 des présentes conclusions. Je relève que si la demande d'interprétation des organisations syndicales est fondée sur une décision du Tribunal supremo (Cour suprême) (voir point 24 des présentes conclusions) en faveur du *report du début de ce congé* au premier jour ouvrable suivant lorsque le fait générateur qui en justifie l'octroi survient un jour férié ou non ouvrable, ces organisations ont soutenu, en réponse aux questions de la Cour, que les congés annuels devaient être reportés en cas de coïncidence avec des circonstances justifiant l'octroi de congés spéciaux rémunérés, par analogie, notamment, avec la solution retenue dans l'arrêt du 21 juin 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372).

11 Voir, également, arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, points 35 à 37).

12 À cet égard, il peut être rappelé que le législateur espagnol a institué des congés spéciaux rémunérés afin de permettre au travailleur de *satisfaire à des obligations personnelles* dans les meilleures conditions. Ainsi, celui-ci peut être autorisé à interrompre l'exécution de son travail en cas d'événements de sa vie privée ou familiale, tels que, notamment, le mariage, la naissance d'un enfant, le décès d'un membre de la famille, la prise en charge médicale d'un parent proche, le déménagement et l'exercice de droits et de devoirs à caractère public, comme le vote ou la représentation des travailleurs. La convention collective du groupe d'entreprises, négociée sur cette base légale, a précisé le point de départ du congé de mariage, élargi l'étendue de certains droits et prévu leur octroi dans d'autres circonstances, telles que la présentation à des examens académiques ou de conduite automobile ou, encore, la signature d'actes notariés de vente ou d'achat d'un logement.

13 Voir point 61 des présentes conclusions.

14 C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981.

15 Voir points 39 et 40 de cet arrêt.

39. Dans ces conditions, j'estime qu'il est nécessaire de vérifier si les congés spéciaux rémunérés relèvent du champ d'application de la directive 2003/88 avant d'examiner la question de savoir si la jurisprudence de la Cour, tirant les conséquences des différences de finalité des droits à congé, peut être transposée au cas des droits à congés spéciaux rémunérés.

B. Sur le champ d'application de la directive 2003/88

40. Il résulte, notamment, du libellé de l'article 1er de la directive 2003/88 que celle-ci a pour objectif de fixer des exigences minimales pour tous les travailleurs dans les États membres par un rapprochement des dispositions nationales concernant les limites du temps de travail [16], les temps de repos minimaux journaliers et hebdomadaires, les congés annuels et une protection supplémentaire pour les travailleurs de nuit.

41. Cette directive ne prévoit pas de dispositions particulières relatives à des autorisations d'absence susceptibles d'être accordées pendant le temps de travail, sans perte de rémunération, pour d'autres raisons que celles tenant à la sécurité et à la santé du travailleur [17] qui sont corrélées à l'accumulation de périodes de travail au service d'un employeur [18].

42. L'article 15 de la directive 2003/88 prévoit la faculté pour les États membres d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs qui peuvent être comparées à celles prévues par cette directive visant à assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs [19]. En l'occurrence, tel est le cas du droit espagnol pour les périodes de repos hebdomadaire et le congé annuel dépassant, selon la juridiction de renvoi, les minima prévus par le droit de l'Union, et non pour les congés spéciaux rémunérés [20].

43. Si ces derniers viennent s'ajouter aux congés annuels prévus par la directive 2003/88, ils sont d'une autre nature et poursuivent des finalités différentes. En effet, je rappelle qu'il s'agit d'*autorisations d'interrompre l'exécution du contrat de travail*, d'une durée allant de quelques heures à plusieurs jours, et que celles-ci visent à mieux concilier les responsabilités professionnelles du travailleur avec celles de sa vie privée ou familiale, pendant des jours où celui-ci doit travailler pour l'entreprise.

44. Ainsi, le travailleur peut prétendre à ces congés spéciaux rémunérés, à sa demande, pour des motifs qui sont sans relation avec la l'activité professionnelle [21]. Leur comparaison avec les prescriptions de la directive 2003/88 fait clairement apparaître qu'ils ne visent pas à protéger la sécurité ou l'état de santé du travailleur en corrélation avec l'accomplissement du travail.

45. Par conséquent, je retiens, en premier lieu, que, en octroyant des congés spéciaux rémunérés, le législateur espagnol n'a pas exercé le pouvoir reconnu aux États membres par l'article 15 de la directive 2003/88 [22].

16 Voir, à cet égard, arrêt du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a. (C-147/17, EU:C:2018:926, point 39).

17 Voir arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, points 34, 47 et 48).

18 Voir arrêts du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, point 37), et du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 28).

19 Voir arrêts du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, points 41 à 43), ainsi que du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 49 et jurisprudence citée).

20 Voir point 20 des présentes conclusions.

21 Voir note en bas de page 70 et points 103 à 107 des présentes conclusions.

22 Voir, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, points 39, 41, 44 et 45). À ma connaissance, des réglementations nationales analogues, à des degrés divers, existent en Belgique, en Bulgarie, en Allemagne, en France, en Croatie, en Italie, au Luxembourg, à Malte, aux Pays-Bas, en Pologne, au Portugal, en Roumanie, en Slovénie, en Slovaquie et en Finlande. J'observe, s'agissant du régime des droits accordés, qu'il peut dépendre de la durée du temps de travail et des conditions de mise en œuvre des congés.

46. Ainsi, en instituant, de sa propre initiative, en faveur des travailleurs des droits qui poursuivent un objectif autre que celui visé par cette directive, le législateur espagnol a exercé sa compétence en dehors du domaine régi par celle-ci [23].

47. À cet égard, il doit être tenu compte de la portée de l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT [24], relatif à des droits à congé annuel payé excédant la durée minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. Selon la Cour, ces droits, accordés par les États membres ou les partenaires sociaux, en vertu de la faculté prévue à l'article 15 de la directive 2003/88 [25], ou, encore, les conditions d'un report éventuel de ceux-ci en cas de maladie survenue durant le congé relèvent de l'exercice de la compétence retenue des États membres, sans être réglementés par cette directive ni relever du champ d'application de cette dernière [26].

48. Je relève qu'il est clairement rappelé par cet arrêt que, lorsque les dispositions du droit de l'Union dans le domaine concerné ne réglementent pas un aspect et n'imposent aucune obligation spécifique aux États membres à l'égard d'une situation donnée, ceux-ci demeurent libres d'exercer leur compétence.

49. Par conséquent, je suis d'avis que la solution dégagée par ledit arrêt relatif au droit à congé annuel, prescrit par la directive 2003/88, est transposable, par un raisonnement a fortiori, dès lors que les dispositions en cause ont été prises par les États membres ou les partenaires sociaux dans un tout autre domaine que celui couvert par le droit de l'Union.

50. En second lieu, s'agissant de la limite à l'exercice par les États membres de leur compétence rappelée par la Cour dans l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT [27], à savoir une éventuelle atteinte à la protection minimale assurée par l'article 7 de la directive 2003/88 [28], j'estime que le droit aux congés spéciaux rémunérés octroyé au travailleur en vue de faciliter l'articulation entre sa vie privée et ses contraintes professionnelles sur son temps de travail n'est pas susceptible, en tant que tel, de porter atteinte à la faculté d'exercer son droit au repos hebdomadaire ou annuel, qui est le seul objectif poursuivi par la directive 2003/88 [29]. En effet, à défaut de situations concrètes portées à la connaissance de la Cour, il est difficile de concevoir comment, en pratique, des droits à congés *supplémentaires*, prévus par le législateur national, qui sont à la disposition du travailleur *au-delà des minima prévus par la directive 2003/88* [30] pourraient porter *atteinte aux droits aux repos prévus par celle-ci* [31].

23 J'observe, par ailleurs, qu'il n'est pas soutenu que la législation espagnole constituerait, pour partie, une transposition de la clause 7 de l'accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu le 18 juin 2009, qui figure à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13), en vigueur jusqu'au 1er août 2022, intitulée « Absence du travail pour raisons de force majeure ». Cette directive sera abrogée à compter du 2 août 2022 par la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO 2019, L 188, p. 79) (voir article 19, paragraphe 1 de la directive 2019/1158). La clause 7 de cet accord-cadre sera remplacée par l'article 7 de cette directive qui reprend, en substance, les mêmes dispositions.

24 C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981. Voir point 38 des présentes conclusions.

25 Voir points 34 et 35 de cet arrêt.

26 Voir point 52 et jurisprudence citée dudit arrêt.

27 C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981.

28 Voir points 35 et 51 ainsi que jurisprudence citée de cet arrêt.

29 Il en irait autrement, à mon sens, s'il était imposé au travailleur de prendre des congés annuels en réponse à une demande de congés spéciaux rémunérés ou si la durée de ces congés était imputée sur celle du congé annuel. Voir, également, par analogie, jurisprudence citée au point 35 de l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981), par laquelle la Cour a rappelé les limites imposées aux États membres afin que soit garantie l'effectivité de la période minimale de repos de quatre semaines.

30 Voir point 42 des présentes conclusions.

31 Voir point 71 des présentes conclusions.

51. Toujours dans le droit fil de l'arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT [32], je relève, également, l'absence d'atteinte à la cohérence de la directive 2003/88 ou aux objectifs qu'elle poursuit [33]. À cet égard, si le législateur national n'avait pas institué des droits à congés spéciaux rémunérés afin que le travailleur puisse être autorisé à s'absenter, à sa demande, lorsqu'un événement de sa vie personnelle survient pendant son temps de travail, la question de l'effectivité du congé annuel ou du repos hebdomadaire, lorsque cet événement survient, ne se poserait pas au regard du droit de l'Union.

52. Ce constat met en lumière, selon moi, le fait que, en l'occurrence, l'atteinte à l'effectivité du congé annuel ou du repos hebdomadaire n'est envisageable que si l'on considère que tout événement susceptible d'empêcher le travailleur de jouir pleinement d'une période de repos ou de détente justifie que des congés supplémentaires lui soient octroyés afin que la finalité des congés annuels soit protégée [34].

53. Or tel n'est pas l'objectif poursuivi par la directive 2003/88. Ses prescriptions résultent de la recherche d'un juste équilibre entre un temps de travail et des durées minimales de repos [35], dans la perspective de la poursuite de l'activité professionnelle du travailleur [36]. Elles ont pour conséquence *de conférer* à celui-ci uniquement *le droit d'exiger de l'employeur* qu'il mette en œuvre *les périodes de repos* garanties par cette directive.

54. En outre, la protection minimale garantie au travailleur en vertu des articles 5 et 7 de la directive 2003/88 ne peut présenter des degrés divers selon les initiatives des États membres de prendre ou non des dispositions spéciales analogues à celles applicables en Espagne.

55. Je déduis de l'ensemble de ces considérations que les questions préjudicielles ne doivent pas conduire la Cour à contrôler les conditions d'ouverture d'un droit à des congés spéciaux rémunérés qui est régi par le législateur national, dès lors que ce droit est sans relation avec la capacité du travailleur à accomplir son travail, et que, en tant que tel, il ne peut porter atteinte à l'effectivité du droit au repos hebdomadaire ou au congé annuel, garanti par la directive 2003/88, ou à l'objectif poursuivi par celle-ci.

56. Je proposerai donc à la Cour de juger, à titre principal, que des réglementations nationales et des conventions collectives qui prévoient l'octroi de congés spéciaux rémunérés pour permettre au travailleur de s'absenter pendant des jours travaillés afin de satisfaire à ses obligations personnelles ou familiales ne relèvent pas du champ d'application de la directive 2003/88.

57. Si, toutefois, la Cour ne partageait pas cet avis en considérant qu'il suffit que soit allégué un *risque d'atteinte à la finalité* des périodes *minimales* de repos prévues par la directive 2003/88 par les dispositions nationales en cause [37] et que ce risque est susceptible d'être écarté par le report des congés garantis par cette directive [38], la Cour devra, à mon sens, se prononcer sur le point de savoir si sa jurisprudence relative à la différence de finalité des congés, en cas de chevauchement entre ceux-ci, est transposable aux congés spéciaux rémunérés.

58. Dès lors, je vais désormais présenter les éléments que j'entends soumettre à l'appréciation de la Cour. Faute de jurisprudence relative à un cas de coïncidence entre des droits à congés et des droits au repos hebdomadaire, j'examinerai ce cas de figure après celui de la coïncidence entre un droit à des congés spéciaux rémunérés et des congés annuels.

32 C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981.

33 Voir point 51 de cet arrêt.

34 Voir points 29 et 71 des présentes conclusions.

35 Voir, sur ce point, un exposé plus détaillé figurant aux points 72 à 76 des présentes conclusions.

36 Arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 47).

37 Il appartient à la juridiction de renvoi de le vérifier.

38 Voir, à cet égard, arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 39).

C. Sur l'application de la jurisprudence de la Cour en cas de coïncidence entre deux droits à congés

59. La question de principe à trancher par la Cour est, selon moi, celle de savoir si la recherche de la finalité des congés, en cas de coïncidence avec le droit au congé annuel, doit être étendue aux congés spéciaux rémunérés ainsi que la Cour l'a considéré à propos du congé de convalescence [39], en tant que congé visant à améliorer l'« état de santé des travailleurs » [40] qui les empêche de travailler. En d'autres termes, il s'agit de déterminer ce qui justifie le recours, d'une manière générale, au critère de la finalité des droits à congés en cas de chevauchement de ceux-ci dans le cadre de l'exécution du contrat de travail [41].

60. Je vais donc rappeler cette jurisprudence dans ses grandes lignes, pour dégager le critère principal qui en ressort, avant de vérifier si elle est susceptible d'être étendue au droit à des congés spéciaux rémunérés.

1. Sur le critère résultant de la jurisprudence de la Cour relative à la différence de finalité des droits à congé

61. Dès lors que les congés spéciaux rémunérés supplémentaires ont été institués par le législateur national dans un domaine non régi par le droit de l'Union [42], il y a lieu de se référer à la jurisprudence de la Cour relative à un cas analogue, à savoir celui du chevauchement entre les congés annuels et le congé de maladie [43] ou le congé de convalescence [44], régis par le droit national. Cette jurisprudence conduit à devoir rechercher la finalité des congés qui coexistent.

39 Voir arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 27).

40 Cette expression est tirée de l'arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 30).

41 Il convient, en effet, de souligner l'importance de cette condition relative à l'exécution du travail qui permet de faire une distinction avec le congé parental. Voir, à cet égard, arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 35).

42 Pour mémoire, à l'inverse, lorsque deux droits sont garantis par le droit de l'Union, un congé garanti par le droit de l'Union ne peut, selon une jurisprudence constante, affecter un autre droit de prendre un autre congé poursuivant une finalité distincte du premier. Voir, notamment, arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 37 et jurisprudence citée). Ce principe, énoncé en cas de coïncidence entre un congé annuel et un congé de maternité [voir arrêt du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, points 33 et 41)], a été étendu en cas de coïncidence entre un congé parental et un congé de maternité [voir arrêts du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg (C-519/03, EU:C:2005:234, point 33), et du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, points 56 et 57)]. Il n'est pas applicable pour décider si une période de congé parental doit, ou non, être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé [voir arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, points 26 et 37)].

43 La Cour a jugé que, « à la différence des droits au congé de maternité ou au congé parental [...], le droit au congé de maladie et les modalités d'exercice dudit droit ne sont pas, en l'état du droit [de l'Union], régis par ce dernier » [arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 27)].
S'agissant des précédentes décisions relatives à des cas de chevauchement entre des périodes de congés annuels et des congés de maladie, voir arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542). Dans cette affaire, le travailleur était en congé de maladie durant la période de congé annuel fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise.
Voir, également, pour un rapprochement avec les circonstances qui servent de base à la seconde question préjudicielle, arrêt du 21 juin 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372), relatif à un cas *d'incapacité de travail survenue durant la période de congé annuel* (point 24 de cet arrêt). À cette occasion, la Cour a précisé que « le moment où est survenue ladite incapacité est dépourvu de pertinence » (point 21).
Voir, aussi, arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981), relatif au refus de reporter la période de congé annuel payé pendant laquelle le travailleur avait été malade lorsque l'absence de report n'a pas pour effet de réduire la durée effective du congé annuel payé en deçà de quatre semaines.

44 Voir arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 29).

62. À cet égard, la Cour a clairement rappelé dans l'arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn [45], le raisonnement à suivre qui commence par le rappel de ce que « la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie » [46].

63. Ce raisonnement se poursuit par la déduction constante de ce que, « [*a*]*u regard de ces finalités divergentes* des *deux types de congés*, [...] un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel fixée au préalable a le droit, à sa demande et afin qu'il puisse *bénéficier effectivement de son congé annuel*, de prendre celui-ci à une autre époque que celle coïncidant avec la période de congé de maladie » [47].

64. Par conséquent, selon la Cour, il convient de déterminer si, eu égard à la finalité éventuellement différente de deux types de congés, le chevauchement de congés en question est susceptible de faire obstacle au bénéfice, à un moment ultérieur, du congé annuel acquis par le travailleur [48].

65. Pour autant, suffit-il de constater la différence de finalité des types de congés pour considérer que, dans tous les cas, les droits à congés annuels acquis par le travailleur sont susceptibles d'être affectés ?

66. Je ne le crois pas, dès lors que, au-delà du constat de la finalité propre à chacun de ces droits à congés, l'état de santé du travailleur, qui justifie l'interruption de l'exécution du contrat de travail [49], constitue le socle de la jurisprudence de la Cour, protectrice de l'effectivité du congé annuel [50] prévu par la directive 2003/88. Celui-ci repose sur plusieurs principes constants.

67. En premier lieu, la Cour a pris en considération l'objectif commun de protéger la santé du travailleur grâce à deux types de congés, l'un annuel et l'autre pour cause de maladie, qui s'impose à l'employeur au regard tant de la directive 2003/88 que de la convention nº 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée) [51].

45 C-178/15, EU:C:2016:502.

46 Arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 25). La Cour se réfère à ce point à l'arrêt du 21 juin 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, point 19 et jurisprudence citée). La Cour a fait, pour la première fois, cette constatation dans l'arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25), après l'avoir énoncée en cas de congé de maternité qui vise, notamment, à protéger l'état de santé de la travailleuse [voir arrêts du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160 point 32), et du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, point 30)]. Voir, également, jurisprudence citée au point 69 des présentes conclusions.

47 Arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 26). Italique ajouté par mes soins. La Cour se réfère aux arrêts du 10 septembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, point 22), et du 21 juin 2012, ANGED (C-78/11, EU:C:2012:372, point 20).

48 Voir arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 27).

49 Ce critère permet, notamment, de distinguer les congés visant à restaurer l'état de santé du travailleur du congé parental, prévu par le droit de l'Union, qui a une finalité propre. Voir, à cet égard, arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799 point 35).

50 Voir arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 26).

51 Voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, points 37 et 38). L'article 5, paragraphe 4, de cette convention dispose que « [l]es absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, à un accident ou à un congé de maternité seront comptées dans la période de service ». Hormis le fait que cette référence à cette disposition par la Cour était nécessaire afin de traiter de la question des *conditions d'octroi* du droit au congé annuel [voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 41)], il est intéressant de constater qu'elle se limite aux événements concernant le travailleur, qu'il subit, spécialement en cas de risques pour sa santé qui justifient, par principe, de ne pas décompter son absence des périodes de travail effectif. Voir, également, arrêts du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, point 42) ; du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 32), ainsi que du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 81).

68. En deuxième lieu, la Cour a souligné les caractéristiques du congé de maladie, qui ont pour conséquence d'empêcher l'effet positif du droit au congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur de se déployer pleinement [52]. Il s'agit de l'incapacité de travail immédiate due à l'état de santé du travailleur, de l'existence de contraintes physiques ou psychiques liées à la maladie [53], de l'imprévisibilité de la survenance de cette incapacité de travail, de son caractère indépendant de la volonté du travailleur [54] et de l'absence de suspension de la relation de travail [55].

69. Concrètement, il ne fait pas de doute que, dans de telles circonstances, le travailleur malade est non seulement dans l'incapacité de travailler, mais aussi de « se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail [...] et de disposer d'une période de détente et de loisirs » [56], dans la perspective de la poursuite future de son activité professionnelle [57].

70. Ainsi, la coexistence de deux droits à congé qui visent, exclusivement, à protéger la sécurité et la santé du travailleur par une obligation de ne pas travailler, a justifié, selon moi, que la Cour considère qu'ils soient exercés indépendamment l'un de l'autre.

71. En troisième lieu, la Cour en a déduit que le congé annuel devait être reporté afin que le travailleur puisse en « bénéficier effectivement » [58]. À cet égard, il me semble opportun de préciser le sens de cette expression en raison des justifications de la décision de renvoi [59]. En effet, celles-ci laissent transparaître une conception selon laquelle, pendant la période de repos, le travailleur doit obligatoirement se reposer [60].

72. Cependant, une telle interprétation ne peut être déduite des dispositions de la directive 2003/88, d'une part, en raison des définitions de « période de repos » et de « repos suffisant » figurant à l'article 2 de cette directive, lu à la lumière de son considérant 5. À cet égard, la Cour a précisé que les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre [61].

73. D'autre part, il y a lieu de rappeler que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise, notamment, à assurer que le travailleur puisse bénéficier *d'un repos effectif*, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé en prévoyant que la période minimale de congé annuel ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail.

74. Par conséquent, il suffit, pour garantir l'effectivité du droit au congé prévu par cette directive, que les mesures adoptées par les États membres [62] soient mises en œuvre par l'employeur [63]. Concrètement, seule la faculté offerte au travailleur de s'absenter du travail pour une période de congé annuel est protégée quand, pour des raisons indépendantes de sa volonté, il n'est pas en mesure de l'exercer [64].

52 Voir arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, point 32).

53 Voir arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 33, a contrario).

54 Voir arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 32 et jurisprudence citée).

55 Voir arrêt du 4 octobre 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, point 35, a contrario).

56 Arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 41 et jurisprudence citée).

57 Voir arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 47). Voir, également, point 62 des présentes conclusions.

58 Voir point 63 des présentes conclusions.

59 Voir points 29 et 52 des présentes conclusions.

60 Voir, également, point 83 des présentes conclusions.

61 Voir arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, point 55 et jurisprudence citée).

62 À cet égard, il y a lieu de rappeler que la constitution même des droits au congé résulte du droit de l'Union [voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28)] et que les conditions d'exercice et de mise en œuvre de ces droits sont laissées à l'appréciation des États membres, dans les limites de la protection minimale assurée par les dispositions du droit de l'Union [voir arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT (C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, point 35)].

63 Voir arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).

64 Voir arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 49).

75. À cet égard, il peut également être tiré argument du fait que le droit acquis d'un travailleur à des congés annuels a pour conséquence que, en cas de fin de la relation de travail, une compensation financière est due afin qu'il ne soit pas porté atteinte à la substance même de ce droit [65]. Ainsi, le versement d'une indemnité financière lorsque le travailleur n'a pas pu bénéficier de cette faculté [66] confirme qu'il ne s'agit pas de rechercher si le repos a été *effectif au sens où il a produit réellement des effets bénéfiques*, ou, en d'autres termes, si le travailleur s'est réellement reposé ou détendu au cours de la période de congé annuel.

76. Il suffit que le travailleur n'ait été soumis, *à l'égard de son employeur*, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer, librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts [67].

77. C'est à la lumière de ces considérations que j'envisage de poursuivre l'examen de la question de l'extension de cette jurisprudence au droit aux congés spéciaux rémunérés en cas de chevauchement avec les congés annuels.

2. Sur l'extension de la jurisprudence relative à la différence de finalité des types de congés en cas de circonstances justifiant l'octroi de congés spéciaux rémunérés

78. Il convient, à nouveau, de rappeler, d'abord, que la finalité générale des congés spéciaux rémunérés est celle de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et des circonstances de la vie privée ou publique, qui surviennent pendant le temps de travail.

79. Ces congés ne peuvent être assimilés à ceux accordés pour cause de maladie en raison des circonstances qui justifient leur octroi. En effet, à l'exception des consultations médicales [68], les événements qui permettent au travailleur d'en bénéficier sont sans relation directe avec l'état de santé de celui-ci.

80. Ensuite, la capacité à travailler du travailleur n'est, à l'évidence, pas affectée, dès lors que les congés spéciaux rémunérés ont été précisément institués pour permettre à celui-ci d'interrompre l'exécution de son contrat de travail.

81. Enfin, le travailleur « peut s'absenter » [69] pour des circonstances multiples selon un degré d'urgence ou de prévisibilité variable [70] pour des motifs dont il apprécie l'importance et les incidences dans sa vie privée, à la différence du congé de maladie [71].

65 Voir arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 49).

66 Voir arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 52).

67 Voir arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 94).

68 Il s'agit du congé stipulé à l'article 46, paragraphe I, sous G, de la convention collective du groupe d'entreprises. Il permet au travailleur de disposer du « temps indispensable » pour « se rendre à un cabinet médical pendant ses heures de travail ». Je relève que cette condition liée au temps de travail est à nouveau rappelée dans cette disposition, ce qui me conduit à l'exclure de mon analyse.

69 Cette expression est celle figurant dans les dispositions nationales en cause.

70 En pratique, dans la grande majorité des cas, le risque d'atteinte à la durée minimale des congés annuels devrait être très limité, compte tenu des circonstances en cause ou de la durée de l'autorisation de s'absenter ou encore de l'organisation du travail, par exemple, en plages horaires fixes ou variables, qui relèveront de l'appréciation au cas par cas par le juge national.
Ainsi, selon moi, doivent être distinguées les circonstances imprévisibles de celles qui sont, en principe, prévisibles, comme le mariage, le déménagement [voir arrêt du 20 septembre 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, points 41 et 42)], les élections, l'exercice d'un mandat syndical, la participation à une activité judiciaire, pour lesquelles le travailleur doit pouvoir s'organiser, soit en choisissant la période de congé annuel, soit en sollicitant le report des dates de ceux-ci si le droit applicable et l'organisation du travail le permettent [voir, sur ce dernier point, à titre d'illustration, arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, point 11)].

71 Le congé de maladie s'impose à l'employeur [voir arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 61)], au motif qu'il est lié à l'incapacité de travailler du travailleur, constatée par un tiers qualifié pour ordonner cette interruption du travail [voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 41)].

82. Par conséquent, dès lors qu'aucun des motifs d'octroi des congés spéciaux rémunérés n'est en relation avec la capacité de travailler de l'intéressé, il ne me paraît pas fondé d'étendre la jurisprudence de la Cour tirant les conséquences de la double finalité des congés, au regard de la directive 2003/88.

83. Seule une conception élargie de la finalité des congés, passant par la recherche de l'absence d'entrave au repos et à une période de détente et de loisirs [72], serait susceptible de justifier une solution inverse. Elle conduirait à prendre en considération, par exemple, les événements graves de la vie personnelle, comme le décès ou l'hospitalisation d'un proche, tout aussi imprévisibles que la maladie subie par un travailleur, ainsi que leurs conséquences quant à la finalité du droit au congé annuel.

84. En effet, dans un tel cas, ainsi qu'il a été invoqué par les organisations syndicales dans l'affaire au principal, le travailleur serait soumis à des contraintes psychiques, voire physiques, analogues à celles qui pourraient être engendrées par une maladie qui justifieraient que, pour la sécurité ou la santé du travailleur, l'exécution de son travail soit interrompue pendant plusieurs jours grâce à l'octroi de congés spéciaux rémunérés. De même, dès lors que la finalité de certains de ces congés est de permettre au travailleur d'accomplir des démarches matérielles justifiées par l'événement survenu, la finalité de la période de congé annuel, qui est de se reposer et de disposer d'une période de détente, ne serait pas protégée si les congés spéciaux rémunérés étaient octroyés uniquement pendant le temps de travail.

85. Cependant, ainsi que je l'ai déjà exposé, au regard de la directive 2003/88, une telle interprétation ne me paraît pas fondée [73]. En outre, celle-ci aurait pour effet, en pratique, d'apprécier au cas par cas si, selon les circonstances, le travailleur a été en mesure *réellement* de se reposer ou de se détendre, alors que la seule exigence tirée de cette directive est que le travailleur ne soit soumis pendant la période de congé annuel à aucune obligation à l'égard de son employeur.

86. Il est, d'ores et déjà, possible d'entrevoir les inconvénients d'une telle casuistique, de surcroît, dépendante de l'appréciation personnelle de chaque travailleur. Par exemple, si celui-ci s'occupe de son parent ou de son enfant malade pendant ses congés annuels, ce choix exercé librement est-il nécessairement de nature à porter atteinte au bénéfice de ceux-ci ? Et, plus généralement, si le travailleur fait le choix de ne pas se reposer pour diverses raisons, quelles conséquences devront en être tirées ?

87. Ainsi, envisager d'étendre la jurisprudence de la Cour, sur la base du seul constat de la différence de finalité des congés, à des circonstances qui sont sans relation avec la capacité de travail de la personne concernée atteinte directement par une maladie ne me paraît justifié ni au regard des dispositions de la directive 2003/88, telles qu'interprétées par la Cour, ni en opportunité quant à son application.

88. Par ailleurs, il faut, également, mesurer l'effet dissuasif que pourrait avoir la décision de la Cour quant aux choix des États membres ainsi que, le cas échéant, des partenaires sociaux d'octroyer des droits plus favorables au travailleur [74].

72 Voir point 69 des présentes conclusions.

73 Voir points 50 ainsi que 71 et suiv. des présentes conclusions.

74 À cet égard, il convient de rappeler que, dans de nombreux États membres, des dispositions analogues à celles en cause dans l'affaire au principal, ont été prises ; voir note en bas de page 22 des présentes conclusions.

89. Je suis d'avis que ces initiatives peuvent avoir été prises en considération de trois facteurs, à savoir, en premier lieu, l'objectif, certes, poursuivi en matière de politique sociale, mais qui se situe en dehors du domaine de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur régi par la directive 2003/88, en deuxième lieu, les conditions de l'aménagement du temps de travail, prises dans leur ensemble, telles que la durée du temps de travail et le dépassement des périodes minimales de repos prévus par cette directive [75] et, en troisième lieu, la part de la négociation collective.

90. À cet égard, s'agissant des partenaires sociaux, la Cour a relevé qu'ils sont attentifs à définir un équilibre entre leurs intérêts respectifs lorsqu'ils exercent leur droit fondamental à la négociation collective reconnu à l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») [76].

91. Partant, je considère que la détermination des modalités concrètes de la mise en œuvre des congés spéciaux rémunérés sans relation avec l'état de santé du travailleur passe par une interprétation des seules dispositions nationales par les autorités compétentes afin que les droits à congés spéciaux rémunérés ne soient pas vidés de leur substance [77].

92. Par conséquent, à titre subsidiaire, je propose à la Cour de juger que l'article 7 de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui ne prévoient pas l'octroi de congés spéciaux rémunérés lorsque les circonstances qui justifient leur bénéfice surviennent pendant des jours non travaillés.

D. Sur le cas de chevauchement du droit au repos hebdomadaire avec les congés spéciaux rémunérés

93. S'agissant du droit au repos hebdomadaire, je rappelle que la Cour n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur le cas de la coïncidence de celui-ci avec des droits à congé.

94. Par conséquent, je vais, d'une part, exposer les principes applicables à la mise en œuvre des périodes de repos hebdomadaire. D'autre part, je soulignerai les spécificités du régime de ce repos qui, selon moi, permettent à la Cour de juger que, en cas de coïncidence entre ce repos et un événement qui aurait justifié l'octroi de congés spéciaux rémunérés, s'il était survenu sur le temps de travail, le travailleur ne peut en revendiquer le bénéfice.

75 Voir note en bas de page 22 des présentes conclusions.

76 Arrêt du 19 septembre 2018, Bedi (C-312/17, EU:C:2018:734, point 68 et jurisprudence citée).

77 Le juge national peut, en effet, tenir compte de la diversité des finalités des congés spéciaux, des situations des travailleurs et de l'organisation du travail en plages horaires fixes ou variables, fixer le point de départ adéquat de ces congés ou le report de ceux-ci, lorsque, notamment, le fait générateur survient au cours d'une période pendant laquelle le travailleur ne doit pas travailler et qu'elle ne lui permet pas de faire face aux obligations liées à un événement imprévisible de sa vie personnelle, comme, par exemple, l'accomplissement de formalités obligatoirement pendant un jour d'ouverture de services, en cas de décès. Voir, à cet égard, s'agissant de décisions nationales, arrêt du 16 décembre 1998, chambre sociale de la Cour de cassation (France), nº 96-43.323 [selon la Cour de cassation (France), le jour d'absence autorisée n'a pas à être pris nécessairement le jour de l'événement le justifiant, mais doit l'être au cours d'une « *période raisonnable* » durant laquelle le jour est accordé : congé pour mariage d'un enfant pris la veille de l'événement. Cette solution vaut pour tous les congés pour événements familiaux]. Voir, aussi, exclusivement en cas de décès, par analogie avec l'arrêt du 12 décembre 2001, de la Corte suprema di cassazione, Sezioni unite (Cour de cassation, chambres réunies, Italie), nº 14020/2001, portant sur un cas de chevauchement entre congé de maladie et congé annuel, décision du 23 avril 2003, du Tribunale di Milano, Sezione lavoro (tribunal de Milan, chambre sociale, Italie), nº 1167/2003, selon laquelle le deuil pendant les congés annuels du travailleur justifie la suspension de ceux-ci. Dans le même sens, le Tribunale amministrativo regionale per l'Abruzzo, Sezione staccata di Pescara (tribunal administratif régional des Abruzzes, chambre détachée de Pescara, Italie), dans son arrêt du 11 mai 2007, nº 532/2007, a ordonné la conversion des jours de congés annuels en jours d'absence pour deuil. En revanche, voir arrêt du 8 décembre 2016, chambre sociale de la Cour de cassation (France), nº 13-27.913 (bulletin 2016, V, nº 243), censurant un arrêt ayant alloué à un enseignant, titulaire d'un mandat de délégué du personnel, un rappel d'heures de délégation pendant les vacances scolaires. Il ne peut pas non plus obtenir un report de ses droits à congés payés. De même, à ma connaissance, en Allemagne ou en Pologne, aucune décision n'est venue aménager le principe selon lequel le travailleur peut bénéficier de l'autorisation légale de s'absenter uniquement s'il doit travailler pour l'entreprise.

1. Sur les principes applicables aux périodes de repos hebdomadaire

95. À l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, la « période de repos » est définie sans distinction selon que ce repos est journalier, hebdomadaire ou annuel.

96. Il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que les principes applicables en matière de repos hebdomadaire sont, en substance, analogues à ceux relatifs aux congés annuels.

97. En effet, premièrement, le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire « constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités » [78].

98. Deuxièmement, l'harmonisation au niveau de l'Union européenne 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 journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail » [79].

99. Troisièmement, pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos et empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail [80].

100. Quatrièmement, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par cette directive, qui est de garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, les États membres sont tenus de garantir que l'effet utile de ces droits soit intégralement assuré, en les faisant bénéficier effectivement des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire et de la limite maximale de la durée moyenne hebdomadaire de travail prévues par ladite directive [81].

101. Cinquièmement, les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive [82].

2. Sur la spécificité du régime du repos hebdomadaire

102. Je suis d'avis que, en cas de chevauchement entre des congés et une période de repos hebdomadaire, la spécificité du régime de ce repos et la comparaison avec celui du congé annuel devraient conduire la Cour à privilégier un mode de raisonnement différent de celui qu'elle a retenu pour les congés annuels et qui repose sur le constat d'une différence de finalité des congés en cause.

103. Premièrement, il résulte de l'interprétation par la Cour de l'article 5 de la directive 2003/88 que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de vingt-quatre heures, liée à une période de travail d'une durée maximale de quarante-huit heures, doit être accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours, sans qu'il soit exigé que cette période minimale soit accordée au plus tard le

78 Arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 30 et jurisprudence citée).
79 Arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 37 et jurisprudence citée).
80 Voir arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 40 et jurisprudence citée).
81 Voir arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 42 et jurisprudence citée).
82 Voir arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 43 et jurisprudence citée).

jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs [83]. La durée du temps de repos est ainsi strictement corrélée au temps de travail sur des périodes de référence déterminées librement par les États membres selon la méthode de leur choix, sous réserve que les objectifs poursuivis par cette directive soient respectés [84]. Il doit bénéficier en toutes circonstances de la protection prévue à la directive 2003/88 relative au repos journalier et à la durée maximale hebdomadaire de travail [85].

104. Deuxièmement, la finalité de cette période de repos est, notamment, celle d'effacer la fatigue accumulée par l'accomplissement du travail avec une limite maximale rapportée à la semaine [86]. C'est la raison pour laquelle les périodes de repos doivent, en principe, succéder immédiatement au temps de travail qu'elles sont censées compenser [87] et « une alternance régulière entre une période de travail et une période de repos doit donc, en règle générale, être prévue » [88]. À cet égard, le caractère répétitif sur une courte durée du repos hebdomadaire est à souligner.

105. Troisièmement, l'article 17 de la directive 2003/88 autorise des dérogations au repos hebdomadaire et non aux congés annuels [89].

106. Par comparaison, le droit au congé annuel a une durée impérative, sans relation avec un nombre précis d'heures de travail effectif. Il relève d'une logique propre, qui repose sur le principe d'accumulation des droits en vue de bénéficier d'une période de repos plus longue qui sera déterminée en accord avec l'employeur [90].

107. La faculté de report des congés annuels, quoique encadrée dans certaines limites [91], et le principe de compensation financière en cas de fin de la relation de travail confirment, selon moi, ce mécanisme de capitalisation du droit à congés annuels qui le différencie fondamentalement du droit au repos hebdomadaire.

108. L'ensemble de ces éléments me conduisent à considérer que, en cas de coïncidence entre un fait générateur de congés spéciaux rémunérés et une période de repos hebdomadaire [92], la souplesse avec laquelle les États membres peuvent mettre en œuvre les prescriptions de la directive 2003/88 [93], conformément aux objectifs poursuivis par celle-ci, rend inopérant tout raisonnement par analogie avec celui adopté par la Cour pour le congé annuel et un congé visant à rétablir l'état de santé du travailleur, en ce qu'il repose sur le constat des finalités différentes de ces congés.

109. Par conséquent, je propose à la Cour de juger que, en raison de la spécificité du régime du repos hebdomadaire, l'article 5 de la directive 2003/88 doit être interprété dans le même sens que l'article 7 de cette directive.

83 Voir arrêt du 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, point 51).

84 Voir arrêt du 11 avril 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, point 31).

85 Voir arrêt du 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, point 48).

86 Voir arrêt du 11 avril 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (C-254/18, EU:C:2019:318, points 32 à 34).

87 Voir arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 94).

88 Voir arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 95).

89 Voir arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 24), et du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a. (C-147/17, EU:C:2018:926, point 75).

90 Voir arrêts du 18 mars 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, points 39 et 41) ; du 10 septembre 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, point 23), et du 30 juin 2016, Sobczyszyn (C-178/15, EU:C:2016:502, point 32).
À cet égard, son régime est différent de celui du repos hebdomadaire, en ce qu'il n'a pas de caractère régulier et répétitif.

91 Voir arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, points 54 et 55 ainsi que jurisprudence citée).

92 Par ailleurs, je doute que, en cas de circonstances prévisibles (voir note en bas de page 70 des présentes conclusions), une telle coïncidence soit probable.

93 Voir arrêt du 9 novembre 2017, Maio Marques da Rosa (C-306/16, EU:C:2017:844, points 46 à 48).

V. Conclusion

110. Eu égard aux considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre aux questions préjudicielles posées par l'Audiencia Nacional (Cour centrale, Espagne) de la manière suivante :

À titre principal :

– des réglementations nationales et des conventions collectives qui prévoient l'octroi de congés spéciaux rémunérés pour permettre au travailleur de s'absenter pendant des jours travaillés afin de satisfaire à ses obligations personnelles ou familiales ne relèvent pas du champ d'application 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.

À titre subsidiaire :

– les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 ne s'opposent pas à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui ne prévoient pas l'octroi de congés spéciaux rémunérés lorsque les circonstances qui justifient leur bénéfice surviennent pendant des jours non travaillés.