Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

6 novembre 2018 *

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Droit au congé annuel payé – Réglementation nationale prévoyant la perte des congés annuels payés non pris et de l'indemnité financière au titre desdits congés lorsqu'une demande de congé n'a pas été formulée par le travailleur avant la cessation de la relation de travail – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Obligation d'interprétation conforme du droit national – Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Article 31, paragraphe 2 – Invocabilité dans le cadre d'un litige entre particuliers »

Dans l'affaire C-684/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), par décision du 13 décembre 2016, parvenue à la Cour le 27 décembre 2016, dans la procédure

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV

contre

Tetsuji Shimizu,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M. J.-C. Bonichot, M^me^ A. Prechal (rapporteure), MM. M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, M^me^ K. Jürimäe et M. C. Lycourgos, présidents de chambre, MM. M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen et S. Rodin, juges,

avocat général : M. Y. Bot,

greffier : M. K. Malacek, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 janvier 2018,

considérant les observations présentées :

– pour Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, par M^e^ J. Röckl, Rechtsanwalt,

– pour M. Shimizu, par M^e^ N. Zimmermann, Rechtsanwalt,

– pour le gouvernement allemand, par MM. T. Henze et J. Möller, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : l'allemand.

– pour le gouvernement français, par MM. D. Colas et R. Coesme, en qualité d'agents,

– pour le gouvernement hongrois, par M^me^ E. Sebestyén et M. M. Z. Fehér, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et T. S. Bohr, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 29 mai 2018,

rend le présent

Arrêt

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

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (ci-après « Max-Planck ») à M. Tetsuji Shimizu, l'un de ses anciens employés, au sujet du refus de Max-Planck de lui verser une indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris avant la fin de leur relation de travail.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 Le quatrième considérant de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), énonçait :

« considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée par les chefs d'État ou de gouvernement de onze États membres lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, déclare notamment à [...] son paragraphe 8 [...] :

"[...]

8. Tout travailleur de la Communauté européenne a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales.

[...]" »

4 Ainsi qu'il ressort de son considérant 1, la directive 2003/88, qui a abrogé la directive 93/104, a opéré une codification des dispositions de cette dernière.

5 Aux termes des considérants 4 à 6 de la directive 2003/88 :

« (4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) 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. [...]

(6) Il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, y compris ceux concernant le travail de nuit. »

6 L'article 7 de la directive 2003/88, qui reproduit en termes identiques l'article 7 de la directive 93/104, est libellé comme suit :

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

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

7 L'article 17 de la directive 2003/88 prévoit que les États membres peuvent déroger à certaines de ses dispositions. Toutefois, aucune dérogation n'est admise en ce qui concerne l'article 7 de celle-ci.

Le droit allemand

8 L'article 7 du Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale relative aux congés), du 8 janvier 1963 (BGBl. 1963, p. 2), dans sa version du 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (ci-après le « BUrlG »), prévoit :

« (1) Lors de la détermination des dates du congé, il y a lieu de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, à moins que cette prise en compte ne s'oppose aux intérêts impérieux de l'entreprise ou aux souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité. Le congé doit être accordé lorsque le travailleur le demande à la suite d'une mesure de médecine préventive ou de réadaptation.

[...]

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

(4) Si, en raison de la cessation de la relation de travail, le congé ne peut plus être octroyé en tout ou en partie, il y a lieu de l'indemniser. »

9 Le Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (convention collective applicable à la fonction publique) comporte un article 26, intitulé « Congé de repos », dont le paragraphe 1 dispose :

« [...] Le congé de repos doit être accordé pendant l'année civile en cours ; [...]

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 M. Shimizu a été employé par Max-Planck, en vertu de plusieurs contrats à durée déterminée, du 1er août 2001 au 31 décembre 2013. La relation de travail entre les parties était régie par les dispositions du BUrlG et de la convention collective applicable à la fonction publique.

11 Par courrier du 23 octobre 2013, Max-Planck a invité M. Shimizu à prendre ses congés avant la fin de la relation de travail, sans pour autant l'avoir contraint à les prendre aux dates qu'elle aurait fixées. M. Shimizu a pris deux jours de congé, respectivement les 15 novembre et 2 décembre 2013.

12 Après avoir, par courrier du 23 décembre 2013, demandé, sans succès, à Max-Planck le paiement d'une indemnité de 11 979 euros correspondant à 51 jours de congés annuels payés non pris dus au titre des années 2012 et 2013, M. Shimizu a introduit un recours aux fins d'obtenir la condamnation de Max-Planck audit paiement.

13 Ce recours ayant été accueilli tant en première instance qu'en appel, Max-Planck a saisi la juridiction de renvoi, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne), d'un recours en *Revision*.

14 Cette juridiction expose que les droits aux congés annuels payés en cause au principal se sont éteints, en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, faute d'avoir été pris au cours de l'année au titre de laquelle le congé a été accordé. En effet, en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, le congé du travailleur qui n'a pas été pris au cours de l'année au titre de laquelle celui-ci a été accordé s'éteint, en principe, à la fin de ladite année, sauf si les conditions de report énoncées à cette disposition sont remplies. Ainsi, lorsque le travailleur était en mesure de prendre son congé au cours de l'année au titre de laquelle celui-ci a été accordé, il y a extinction des droits au congé annuel payé à la fin de ladite année. Du fait de l'extinction desdits droits, ceux-ci ne pourraient plus être transformés en un droit à une indemnité en vertu de l'article 7, paragraphe 4, du BUrlG. Il n'en irait autrement que si, malgré une demande de congés du travailleur effectuée en temps utile auprès de son employeur, ce dernier lui avait refusé lesdits congés. En revanche, l'article 7 du BUrlG ne pourrait pas être interprété en ce sens que l'employeur serait tenu de contraindre le travailleur à prendre ses congés annuels payés.

15 La juridiction de renvoi est d'avis que la jurisprudence de la Cour ne permet pas de déterminer si une réglementation nationale ayant les effets décrits au point précédent est ou non conforme à l'article 7 de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, la doctrine demeurant, pour sa part, divisée à cet égard. En particulier, se poserait la question de savoir si l'employeur est tenu, en vertu de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, de fixer unilatéralement la date du congé de repos ou si l'arrêt du 12 juin 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), doit être compris en ce sens que le droit au congé annuel payé ne saurait s'éteindre à la fin de l'année de référence ou de la période de report, même si le travailleur a été en mesure d'exercer ce droit.

16 Par ailleurs, ladite juridiction expose que Max-Planck est une organisation sans but lucratif de droit privé qui est, certes, financée, en grande partie, par des fonds publics, mais qui ne dispose toutefois pas de pouvoirs exorbitants par rapport aux règles applicables entre les particuliers, de telle sorte qu'elle serait à considérer comme un particulier. Dans ces conditions, il reviendrait également à la Cour de préciser si l'article 7 de la directive 2003/88 ou l'article 31, paragraphe 2, de la Charte bénéficient d'un éventuel effet direct dans les relations entre les particuliers.

17 C'est dans ces conditions que le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a décidé de surseoir à statuer et de saisir la Cour des questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 7 de la directive [2003/88] ou l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à une réglementation nationale, telle que l'article 7 du [BUrlG], qui prévoit, en tant que modalité d'exercice du droit au congé de repos, l'obligation pour le travailleur de demander congé, en indiquant ses souhaits quant à la date de celui-ci, afin de ne pas perdre son droit à congé à la fin

de la période de référence sans aucune compensation, et qui n'oblige donc pas l'employeur à fixer unilatéralement et de manière contraignante pour le travailleur la date du congé au cours de la période de référence ?

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

En va-t-il de même lorsque les deux parties à la relation de travail étaient des particuliers ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

18 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, les jours de congés annuels payés acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période, ainsi que, corrélativement, son droit au paiement d'une indemnité financière au titre de ces congés annuels non pris en cas de fin de la relation de travail.

19 À titre liminaire, il convient de rappeler que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 15 et jurisprudence citée).

20 Par ailleurs, le droit au congé annuel payé ne revêt pas seulement, en cette qualité de principe du droit social de l'Union, une importance particulière, mais il 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 (arrêt du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, point 20 et jurisprudence citée).

21 En ce qui concerne, en premier lieu, l'article 7 de la directive 2003/88, il importe de relever, d'emblée, que l'affaire au principal a trait à un refus de versement d'une indemnité au titre de congés annuels payés non pris à la date de la cessation de la relation de travail ayant existé entre les parties au principal.

22 À cet égard, il convient de rappeler que, lorsque la relation de travail a pris fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur a droit n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 17 et jurisprudence citée).

23 Ainsi que l'a jugé la Cour, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ne pose aucune condition à l'ouverture du droit à une indemnité financière autre que celle tenant au fait, d'une part, que la relation de travail a pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 27 et jurisprudence citée).

24 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que ladite disposition s'oppose à des législations ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris n'est versée au travailleur qui n'a pas été en mesure de prendre tous les congés annuels auxquels il avait droit avant la fin de cette relation de travail, notamment parce qu'il était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report (arrêts du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 62 ; du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 31, ainsi que du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 65).

25 La Cour a, de même, jugé que l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait être interprété en ce sens que le droit au congé annuel payé et, partant, celui à l'indemnité financière prévue au paragraphe 2 de cet article, puissent s'éteindre en raison du décès du travailleur. À cet égard, la Cour a notamment souligné que, si l'obligation de paiement d'une telle indemnité devait s'éteindre en raison de la cessation de la relation de travail du fait du décès du travailleur, cette circonstance aurait pour conséquence qu'une occurrence fortuite entraînerait rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 25, 26 et 30).

26 En effet, l'extinction du droit acquis d'un travailleur à des congés annuels payés ou de son droit corrélatif au paiement d'une indemnité au titre des congés non pris en cas de cessation de la relation de travail, sans que l'intéressé ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit au congé annuel payé, porterait atteinte à la substance même de ce droit (voir, en ce sens, arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 32).

27 S'agissant de l'affaire au principal, il importe de relever que, selon les explications fournies par la juridiction de renvoi, le refus de l'ancien employeur de M. Shimizu de lui verser une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris avant la fin de la relation de travail est fondé sur une règle de droit national en vertu de laquelle le droit auxdits congés s'éteint, en principe, en conséquence non pas de la cessation de ladite relation de travail en tant que telle, mais du fait que le travailleur n'a, au cours de cette relation de travail, pas demandé à prendre lesdits congés durant la période de référence à laquelle ils se rapportaient.

28 La question posée en l'occurrence est donc en substance celle de savoir si, eu égard à la jurisprudence de la Cour rappelée au point 23 du présent arrêt, à la date à laquelle la relation de travail en cause au principal a pris fin, M. Shimizu avait ou non encore droit à des congés annuels payés susceptibles de se transformer en indemnité financière du fait de la cessation de la relation de travail.

29 Ladite question porte, ainsi, au premier chef, sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et vise à savoir si cette disposition s'oppose à ce que le maintien du droit au congé annuel payé non pris au terme d'une période de référence puisse être subordonné à la condition que le travailleur ait demandé à exercer ce droit durant ladite période et à ce que sa perte soit décrétée en cas d'absence d'une telle demande, sans que l'employeur ne soit obligé de fixer unilatéralement et de manière contraignante pour le travailleur la date du congé au cours de cette période.

30 À cet égard, premièrement, il ne saurait être déduit de la jurisprudence de la Cour mentionnée aux points 22 à 25 du présent arrêt que l'article 7 de la directive 2003/88 devrait être interprété en ce sens que, quelles que soient les circonstances à l'origine de l'absence de prise de congés annuels payés par le travailleur, le droit au congé annuel visé au paragraphe 1 dudit article et, en cas de cessation de la relation de travail, le droit à l'indemnité susceptible de s'y substituer, conformément au paragraphe 2 de ce même article, devraient toujours continuer de bénéficier audit travailleur.

31 Deuxièmement, s'il est, certes, de jurisprudence constante que, dans le souci de garantir le respect du droit fondamental du travailleur au congé annuel payé consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que

le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 22 et jurisprudence citée), il importe toutefois également de rappeler que le paiement du congé prescrit au paragraphe 1 de cet article vise à permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 49).

32 Selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, vise en effet à permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée).

33 Du reste, en prévoyant que la période minimale de congé annuel payé ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise également à assurer que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 60 et jurisprudence citée).

34 Troisièmement, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7 de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28 et jurisprudence citée).

35 À cet égard, la Cour a notamment précisé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive, comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition toutefois que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 43).

36 Or, une réglementation nationale telle que l'article 7, paragraphes 1 et 3, du BUrlG, prévoyant qu'il y a lieu, lors de la détermination des dates du congé, de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, sauf s'il existe des raisons impérieuses liées aux intérêts de l'entreprise ou des souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité, ou que les congés doivent en règle générale être pris durant l'année de référence, relève du domaine des modalités d'exercice du congé annuel payé, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour visée au point précédent.

37 Une réglementation de ce type fait partie des règles et procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, visant à tenir compte des différents intérêts en présence (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, point 22).

38 Toutefois, et ainsi qu'il ressort du point 35 du présent arrêt, il importe de s'assurer que l'application de telles règles nationales ne puisse pas entraîner l'extinction des droits aux congés annuels payés acquis par le travailleur, alors même que celui-ci n'aurait pas effectivement eu la possibilité d'exercer ces droits.

39 En l'occurrence, il y a lieu de relever qu'il ressort de la décision de renvoi que les dispositions nationales mentionnées au point 36 du présent arrêt sont interprétées en ce sens que la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à bénéficier de ses congés annuels payés pendant la période de

référence concernée a, en principe, pour conséquence que ce travailleur perd ses droits auxdits congés à la fin de ladite période et, corrélativement, son droit à une indemnité au titre de ces congés non pris en cas de cessation de la relation de travail.

40 Or, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 32 de ses conclusions, une telle perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites, rappelées au point 35 du présent arrêt, s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit.

41 En effet, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits. Compte tenu de cette situation de faiblesse, un tel travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, points 80 et 81 ainsi que jurisprudence citée).

42 En outre, les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé, tels que rappelés aux points 32 et 33 du présent arrêt et tenant notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, point 32). Ainsi, toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 39 et jurisprudence citée).

43 Dans ces conditions, il importe d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait entièrement déplacée sur le travailleur, tandis que l'employeur se verrait, de ce fait, offrir une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant qu'une demande de congés annuels payés n'a pas été introduite par le travailleur.

44 S'il convient de préciser, en réponse à l'interrogation que comporte à cet égard la première question, que le respect de l'obligation découlant, pour l'employeur, de l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 43), il n'en demeure pas moins que ledit employeur doit, en revanche, veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer un tel droit (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).

45 À cet effet, et ainsi que M. l'avocat général l'a également relevé aux points 41 à 43 de ses conclusions, l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée.

46 En outre, la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur (voir, par analogie, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 68). À défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit

effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88.

47 En revanche, si ledit employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaîtrait que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris.

48 En effet, comme l'a indiqué M. l'avocat général aux points 50 et 51 de ses conclusions, toute interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait, ainsi qu'il ressort du point 42 du présent arrêt, incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé.

49 S'agissant, en second lieu, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il convient de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (voir, notamment, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 42 et jurisprudence citée).

50 Ainsi, la réglementation en cause au principal opérant une mise en œuvre de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à s'appliquer à l'affaire au principal (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 43).

51 À cet égard, il résulte, tout d'abord, du libellé même de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que ladite disposition consacre le « droit » de tout travailleur à une « période annuelle de congés payés ».

52 Ensuite, selon les explications afférentes à l'article 31 de la Charte, lesquelles, conformément à l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et à l'article 52, paragraphe 7, de cette Charte, doivent être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci, l'article 31, paragraphe 2, de ladite Charte s'inspire de la directive 93/104 ainsi que de l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et du point 8 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 27).

53 Or, ainsi qu'il ressort du considérant 1 de la directive 2003/88, celle-ci a codifié la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 afférent au droit au congé annuel payé reproduit à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 28).

54 Dans ce contexte, il y a lieu, enfin, de rappeler que des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci et, notamment, du contenu essentiel dudit droit. Ainsi, les États membres ne peuvent déroger au principe découlant de l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence

et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 56).

55 Il résulte de ces considérations que tant l'article 7 de la directive 2003/88 que, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de la Charte, l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, acquis en vertu desdites dispositions, pendant la période de référence, a pour conséquence automatique, sans, dès lors, que soit préalablement vérifié si ce travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, que ledit travailleur perd le bénéfice dudit droit et, corrélativement, de son droit à l'indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail.

56 En revanche, lorsque le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'opposent pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur ne soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit.

57 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal peut faire l'objet d'une interprétation conforme à l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

58 À cet égard, il convient de rappeler, en effet, que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 24 et jurisprudence citée).

59 Le principe d'interprétation conforme requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 27 et jurisprudence citée).

60 Ainsi que l'a également jugé la Cour, l'exigence d'une telle interprétation conforme inclut, notamment, l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive. Partant, une juridiction nationale ne saurait valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 72 et 73 ainsi que jurisprudence citée).

61 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information

adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.

Sur la seconde question

62 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, lesdites dispositions du droit de l'Union doivent être interprétées en ce sens qu'elles ont pour conséquence qu'une telle réglementation nationale doit, dans le cadre d'un litige opposant le travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, être laissée inappliquée par la juridiction nationale, et que ledit travailleur doit se voir octroyer, à charge de cet employeur, une indemnité financière au titre des congés annuels acquis en vertu de ces mêmes dispositions et non pris lors de la cessation de la relation de travail.

63 S'agissant, en premier lieu, de l'éventuel effet direct qu'il conviendrait de reconnaître à l'article 7 de la directive 2003/88, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État soit lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive en droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 33 et jurisprudence citée). En outre, lorsque les justiciables sont en mesure de se prévaloir d'une directive à l'encontre d'un État, ils peuvent le faire quelle que soit la qualité en laquelle agit ce dernier, employeur ou autorité publique. Dans l'un et l'autre cas, il importe, en effet, d'éviter que l'État ne puisse tirer avantage de sa méconnaissance du droit de l'Union (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 38 et jurisprudence citée).

64 Sur la base de ces considérations, la Cour a admis que des dispositions inconditionnelles et suffisamment précises d'une directive peuvent être invoquées par les justiciables non seulement à l'encontre d'un État membre et de l'ensemble des organes de son administration, y compris les autorités décentralisées, mais également à l'encontre des organismes et entités qui sont soumis à l'autorité ou au contrôle de l'État ou qui se sont vu confier par un État membre l'accomplissement d'une mission d'intérêt général et qui, à cette fin, détiennent des pouvoirs exorbitants par rapport à ceux qui résultent des règles applicables dans les relations entre particuliers (arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 45 et jurisprudence citée).

65 En l'occurrence, c'est à la juridiction de renvoi, qui dispose d'ailleurs, seule, des informations utiles à cet égard, qu'il appartient de procéder aux vérifications requises sur ce plan. Or, ladite juridiction a considéré, ainsi qu'il ressort du point 16 du présent arrêt, que Max-Planck devait être tenue pour un particulier.

66 Eu égard à ce qui précède, il y a lieu de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante de la Cour, une directive ne peut pas par elle-même créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle contre lui. En effet, étendre l'invocabilité d'une disposition d'une directive non transposée, ou incorrectement transposée, au domaine des rapports entre les particuliers reviendrait à reconnaître à l'Union le pouvoir d'édicter avec effet immédiat des obligations à charge des particuliers alors qu'elle ne détient cette compétence que là où lui est attribué le pouvoir d'adopter des règlements (arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 42 et jurisprudence citée).

67 Ainsi, même claire, précise et inconditionnelle, une disposition d'une directive visant à conférer des droits ou à imposer des obligations aux particuliers ne saurait trouver application en tant que telle dans le cadre d'un litige qui oppose exclusivement des particuliers (arrêt du 7 août 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, point 43 et jurisprudence citée).

68 Dès lors, bien que l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 satisfasse aux critères d'inconditionnalité et de précision suffisante requis pour bénéficier d'un effet direct (voir, en ce sens, arrêt du même jour, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, points 71 à 73), lesdites dispositions ne peuvent pas être invoquées dans un litige entre particuliers afin de garantir le plein effet du droit au congé annuel payé et de laisser inappliquée toute disposition nationale contraire (arrêt du 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, point 48).

69 S'agissant, en second lieu, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, disposition dont il a été établi, aux points 49 à 55 du présent arrêt, qu'elle a vocation à s'appliquer à une situation telle que celle afférente au litige au principal et qu'elle doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une réglementation telle que celle en cause au principal, il importe de rappeler d'emblée que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union.

70 Ce principe trouve lui-même sa source tant dans des instruments élaborés par les États membres au niveau de l'Union, telle la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, par ailleurs mentionnée à l'article 151 TFUE, que dans des instruments internationaux auxquels lesdits États membres ont coopéré ou adhéré. Parmi ces derniers figure la charte sociale européenne, à laquelle tous les États membres sont parties en tant qu'ils ont adhéré à celle-ci dans sa version d'origine, dans sa version révisée ou dans ses deux versions, également mentionnée à l'article 151 TFUE. Il convient également de mentionner la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), qui, ainsi que la Cour l'a relevé aux points 37 et 38 de l'arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a. (C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18), énonce des principes de ladite organisation dont le considérant 6 de la directive 2003/88 précise qu'il y a lieu de tenir compte.

71 À cet égard, le quatrième considérant de la directive 93/104 rappelle, en particulier, que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs déclare, à son paragraphe 8, que tout travailleur de l'Union a droit, notamment, à un congé annuel payé dont les durées doivent être rapprochées dans le progrès, conformément aux pratiques nationales (voir, en ce sens, arrêt du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 39).

72 L'article 7 de la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 n'ont donc pas instauré eux-mêmes le droit au congé annuel payé, lequel trouve ainsi notamment sa source dans divers instruments internationaux (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 75), et revêt, en tant que principe essentiel du droit social de l'Union, un caractère impératif (voir, en ce sens, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, points 48 et 68), ledit principe essentiel comportant le droit au congé annuel « payé » en tant que tel et le droit, consubstantiel au premier, à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail (voir arrêt du même jour, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, point 83).

73 En disposant, en termes impératifs, que « tout travailleur » a « droit » « à une période de congés annuels payés », sans notamment renvoyer à cet égard, à l'instar, par exemple, de l'article 27 de la Charte ayant donné lieu à l'arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), à des « cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales », l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, reflète le principe essentiel du droit social de l'Union auquel il ne peut être dérogé que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte et, notamment, du contenu essentiel du droit fondamental au congé annuel payé.

74 Le droit à une période de congés annuels payés, consacré dans le chef de tout travailleur par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, revêt ainsi, quant à son existence même, un caractère tout à la fois impératif et inconditionnel, cette dernière ne demandant en effet pas à être concrétisée par des dispositions du droit de l'Union ou de droit national, lesquelles sont seulement appelées à préciser la durée exacte des congés annuels payés et, le cas échéant, certaines conditions d'exercice de ceux-ci. Il s'ensuit que ladite disposition se suffit à elle-même pour conférer aux travailleurs un droit invocable en tant que tel, dans un litige qui les oppose à leur employeur dans une situation couverte par le droit de l'Union et relevant, par conséquent, du champ d'application de la Charte (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76).

75 L'article 31, paragraphe 2, de la Charte a, ainsi, en particulier, pour conséquence, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de celle-ci, que la juridiction nationale doit laisser inappliquée une réglementation portant atteinte au principe, rappelé au point 54 du présent arrêt, selon lequel un travailleur ne peut se voir priver d'un droit acquis aux congés annuels payés à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque ce travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés, ou, corrélativement, du bénéfice de l'indemnité financière qui s'y substitue à la fin de la relation de travail, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé ». En vertu de cette même disposition, il n'est pas davantage loisible aux employeurs de se prévaloir de l'existence d'une telle réglementation nationale pour se soustraire au paiement de ladite indemnité auquel les astreint le respect du droit fondamental garanti par ladite disposition.

76 S'agissant de l'effet ainsi déployé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte à l'égard des employeurs ayant la qualité de particulier, il y a lieu de relever que, si l'article 51, paragraphe 1, de cette Charte précise que les dispositions de celle-ci s'adressent aux institutions, organes et organismes de l'Union dans le respect du principe de subsidiarité, ainsi qu'aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union, ledit article 51, paragraphe 1, n'aborde, en revanche, pas le point de savoir si de tels particuliers peuvent, le cas échéant, se trouver directement astreints au respect de certaines dispositions de ladite Charte et ne saurait, partant, être interprété en ce sens qu'il exclurait systématiquement une telle éventualité.

77 Tout d'abord, et ainsi que M. l'avocat général l'a rappelé au point 78 de ses conclusions dans les affaires jointes Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:337), la circonstance que certaines dispositions du droit primaire s'adressent, au premier chef, aux États membres, n'est pas de nature à exclure que celles-ci puissent s'appliquer dans les relations entre particuliers (voir, en ce sens, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 77).

78 Ensuite, la Cour a, notamment, déjà admis que l'interdiction consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable en tant que tel dans un litige l'opposant à un autre particulier (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 76), sans, dès lors, que l'article 51, paragraphe 1, de la Charte y fasse obstacle.

79 Enfin, et s'agissant, plus précisément, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il importe de souligner que le droit, pour chaque travailleur, à des périodes de congé annuel payé implique, par sa nature même, une obligation correspondante dans le chef de l'employeur, à savoir celle d'octroyer de telles périodes ou une indemnité au titre des congés annuels payés non pris à la fin de la relation de travail.

80 Dans l'hypothèse où il serait impossible d'interpréter la réglementation nationale en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il incombera ainsi à la juridiction de renvoi, dans une situation telle que celle en cause au principal, d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de ladite disposition et de garantir le plein effet de celle-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale (voir, par analogie, arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, point 79).

81 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la seconde question que, en cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il découle de cette dernière disposition que la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que, à défaut pour cet employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne puisse se voir priver ni de ses droits acquis à de tels congés annuels payés ni, corrélativement, et en cas de cessation de la relation de travail, de l'indemnité financière au titre des congés non pris dont le paiement incombe, en ce cas, directement à l'employeur concerné.

Sur les dépens

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

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

1) **L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.**

2) **En cas d'impossibilité d'interpréter une réglementation nationale telle que celle en cause au principal de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux, il découle de cette dernière disposition que la juridiction nationale saisie d'un litige opposant un travailleur à son ancien employeur ayant la qualité de particulier, doit laisser ladite réglementation nationale inappliquée et veiller à ce que, à défaut pour cet employeur d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne puisse se voir priver ni de ses droits acquis à de tels congés annuels payés ni, corrélativement, et en cas de cessation de la relation de travail, de l'indemnité financière au titre des congés non pris dont le paiement incombe, en ce cas, directement à l'employeur concerné.**

Signatures