

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

20 janvier 2009 (\*)

«Conditions de travail – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Droit au congé annuel payé – Congé de maladie – Congé annuel coïncidant avec un congé de maladie – Indemnisation pour congé annuel payé non pris à la fin du contrat pour raison de maladie»

Dans les affaires jointes C-350/06 et C520/06,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduites par le Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Allemagne) (C-350/06) et la House of Lords (Royaume-Uni) (C- 520/06), par décisions des 2 août et 13 décembre 2006, parvenues respectivement à la Cour les 21 août et 20 décembre 2006, dans les procédures

Gerhard Schultz-Hoff (C-350/06)

contre

Deutsche Rentenversicherung Bund,

et

Stringer e.a. (C-520/06)

contre

Her Majesty's Revenue and Customs,

LA COUR (grande chambre),

composée de M. V. Skouris, président, MM. P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas, K. Lenaerts et A. Ó Caoimh, présidents de chambre, MM. K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Juhász, G. Arestis, E. Levits (rapporteur) et L. Bay Larsen, juges,

avocat général: Mme V. Trstenjak,

greffier: M. J. Swedenborg, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 20 novembre 2007,

considérant les observations présentées:

- pour Deutsche Rentenversicherung Bund, par Me J. Littig, Rechtsanwalt,
- pour Stringer e.a., par M. C. Jeans, QC, et M. M. Ford, barrister, mandatés par Mme V. Phillips, solicitor,
- pour le gouvernement allemand, par MM. M. Lumma et C. Blaschke, en qualité d'agents,

- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par Mme Z. Bryanston-Cross, en qualité d’agent, assistée de M. T. Ward, barrister,
- pour le gouvernement belge, par Mme L. Van den Broeck, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement tchèque, par M. T. Boček, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d’agent, assisté de Mme W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- pour le gouvernement néerlandais, par Mme C. Wissels, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement polonais, par Mme E. Ośniecka-Tamecka, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement slovène, par Mme M. Remic, en qualité d’agent,
- pour la Commission des Communautés européennes, par M. M. van Beek, en qualité d’agent,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 24 janvier 2008,

rend le présent

Arrêt

1 Les demandes de décision préjudicielle portent 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 L 299, p. 9).

2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de deux litiges, l’un opposant M. Schultz-Hoff à son ancien employeur, Deutsche Rentenversicherung Bund (ci-après «DRB»), et l’autre opposant plusieurs employés, dont certains ont été licenciés, à leur employeur ou ancien employeur, Her Majesty’s Revenue and Customs, au sujet des questions de savoir si un travailleur absent pour congé de maladie est en droit de prendre un congé annuel payé pendant la durée de ce congé de maladie et si, le cas échéant, dans quelle mesure, un travailleur absent pour congé de maladie pendant tout ou partie de la période de référence et/ou d’une période de report a droit à une indemnité financière de congé annuel payé non pris au moment où la relation de travail prend fin.

Le cadre juridique

3 L’article 1er de la directive 2003/88 prévoit ce qui suit:

«Objet et champ d’application

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 congé annuel [...]

[...]»

4 L'article 7 de cette directive est libellé comme suit:

«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.»

5 L'article 17 de la directive 2003/88 prévoit que les États membres peuvent déroger à certaines dispositions de cette directive. Aucune dérogation n'est admise à l'égard de l'article 7 de ladite directive.

Les litiges au principal et les questions préjudicielles

Affaire C-520/06

6 Les requérants au principal se répartissent en deux catégories.

7 La première catégorie concerne un travailleur absent de son travail depuis plusieurs mois pour congé de maladie à durée indéterminée. Au cours de ce congé de maladie, il a informé son employeur de son intention de prendre, dans les deux mois suivant sa demande, des jours de congé annuel payé.

8 Les travailleurs faisant partie de la seconde catégorie étaient, avant leur licenciement, en congé de maladie de longue durée. N'ayant pas pris leurs congés annuels payés durant la période de référence, seule période pendant laquelle le congé payé annuel peut être pris selon le droit britannique, ils ont réclamé une indemnisation.

9 Les travailleurs appartenant à ces deux catégories ont obtenu gain de cause devant l'Employment Tribunal. L'Employment Appeal Tribunal a rejeté les appels de l'employeur, mais a autorisé l'appel devant la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) qui a fait droit aux demandes de l'employeur.

10 Les requérants au principal se sont pourvus devant la House of Lords qui a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 [...] signifie-t-il qu'un travailleur en congé de maladie de longue durée est en droit i) de désigner une période à venir comme ses congés annuels payés et ii) de prendre un congé annuel payé, et ce dans les deux cas pendant une période qui serait sinon incluse dans le congé de maladie?

2) Si un État membre a exercé son option de remplacer la durée minimale des congés annuels payés par une indemnité financière dans le cas où le contrat de travail prend fin, conformément à l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 [...], lorsqu'un travailleur a été absent pour congé de maladie pendant la totalité ou une partie de la période de référence au cours de laquelle le contrat prend fin, l'article 7, paragraphe 2, [de cette directive] impose-t-il des conditions particulières ou fixe-t-il des critères permettant de décider si l'indemnité doit être versée, ou comment elle doit être calculée?»

Affaire C-350/06

11 M. Schultz-Hoff, requérant au principal, était employé depuis le 1er avril 1971 par DRB. À compter de l'année 1995, M. Schultz-Hoff, reconnu comme gravement handicapé, a connu alternativement des périodes d'incapacité pour maladie et des périodes d'aptitude au travail. En 2004, il était physiquement apte au travail jusqu'au début du mois de septembre. Par la suite, il a été placé en congé de maladie sans interruption jusqu'au 30 septembre 2005, date à laquelle sa relation de travail a pris fin.

12 Par courrier du 13 mai 2005, M. Schultz-Hoff a demandé à DRB de lui octroyer, à partir du 1er juin 2005, le congé annuel payé au titre de l'année civile 2004, période de référence. Le 25 mai 2005, la demande a été rejetée au motif que le service médical compétent devait au préalable constater que l'intéressé était apte au travail. En septembre 2005, DRB a constaté l'incapacité de travail de M. Schultz-Hoff et lui a accordé, en tant qu'administration de l'assurance retraite, une rente à durée indéterminée avec effet rétroactif au 1er mars 2005.

13 M. Schultz-Hoff a saisi l'Arbeitsgericht Düsseldorf d'une demande tendant à obtenir le versement d'indemnités pour congé annuel payé non pris au titre des années civiles 2004 et 2005, périodes de référence.

14 DRB soutient que l'incapacité de travail de l'intéressé se poursuit à ce jour, et donc au-delà de la période de report accordée selon l'article 7, paragraphe 3, de la loi fédérale sur les congés (Bundesurlaubsgesetz) du 8 janvier 1963, dans sa version applicable à l'affaire au principal, au travailleur n'ayant pas pu prendre ses congés annuels durant la période de référence pour des raisons urgentes tenant à l'entreprise ou à la personne du travailleur. Par conséquent, selon le droit allemand, les droits au congé annuel payé s'étaient éteints et M. Schultz-Hoff n'aurait droit à aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris.

15 L'Arbeitsgericht Düsseldorf a rejeté le recours de M. Schultz-Hoff et ce dernier a fait appel auprès du Landesarbeitsgericht Düsseldorf.

16 La juridiction de renvoi expose que selon les dispositions nationales pertinentes, telles qu'interprétées par le Bundesarbeitsgericht, le droit du travailleur à une indemnité financière de congé annuel payé non pris s'éteint à la fin de l'année civile concernée et au plus tard à la fin d'une période de report qui, sauf dérogation en faveur du travailleur fixée par convention collective, est d'une durée de trois mois. Si le travailleur a été en incapacité de travail jusqu'à la fin de cette période de report, les congés annuels payés non pris ne doivent pas être compensés, à la fin de la relation de travail, par une indemnisation financière.

17 Le Landesarbeitsgericht Düsseldorf, doutant que l'article 7 de la directive 2003/88 permette cette jurisprudence du Bundesarbeitsgericht, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 [...] doit-il être interprété en ce sens que les travailleurs doivent en tout cas bénéficier d'un congé annuel payé minimal de quatre semaines, et que les congés non pris au cours de la période de référence en raison de la maladie doivent être octroyés ultérieurement, ou des législations et/ou des pratiques nationales peuvent-elles prévoir que le droit au congé annuel payé s'éteint lorsque les travailleurs sont en incapacité pour maladie au cours de la période de référence avant l'octroi du congé et qu'ils ne récupèrent pas leur capacité avant la fin de la période de référence et/ou de la période de report fixée par la loi, par une convention collective ou par un contrat individuel?

2) L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 [...] doit-il être interprété en ce sens que les travailleurs, en cas de cessation de la relation de travail, ont en tout cas droit à une indemnité financière de remplacement pour les congés dus, mais non pris (indemnité financière de congé non pris), ou des législations et/ou des pratiques nationales peuvent-elles prévoir que les travailleurs n'ont pas droit à l'indemnité financière de congé non pris s'ils sont en incapacité de travail pour maladie jusqu'à la fin de la période de référence et/ou de la période de report ultérieure et/ou qu'ils bénéficient d'une rente après la cessation de la relation en raison de la diminution de leur capacité de travail ou de leur invalidité?

3) En cas de réponses positives aux première et deuxième questions:

L'article 7 de la directive 2003/88 [...] doit-il être interprété en ce sens que le droit au congé ou à une indemnité de remplacement requiert que le travailleur ait travaillé effectivement au cours de la période de référence, ou ce droit naît-il également en cas d'absence excusée (pour maladie) ou en cas d'absence non excusée au cours de la totalité de la période de référence?»

18 Étant donné la connexité des deux affaires au principal, confirmée lors de la procédure orale, il convient de les joindre aux fins de l'arrêt.

Sur les questions préjudicielles

19 À titre liminaire, il convient de noter que les durées de congé de maladie en cause dans les affaires au principal n'ont pas excédé la durée des périodes de référence applicables, en matière de congé annuel payé, selon le droit national respectif dans chacune de ces affaires.

Sur le droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie

20 Par la première question posée dans l'affaire C-520/06, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient qu'un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.

21 Tous les gouvernements et la Commission des Communautés européennes dans leurs observations estiment que cette question appelle une réponse négative.

22 Selon une jurisprudence constante, le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), elle-même (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C- 173/99, Rec. p. I- 4881, point 43; du 18 mars 2004, Merino Gómez, C- 342/01, Rec. p. I-2605, point 29, ainsi que du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C- 131/04 et C- 257/04, Rec. p. I-2531, point 48).

23 Le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière (voir, en ce sens, arrêts précités BECTU, point 44, et Merino Gómez, point 30).

24 L'article 7 de la directive 2003/88 ne figure pas, en outre, parmi les dispositions auxquelles celle-ci permet expressément de déroger.

25 Il est constant que la finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé de maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie.

26 La Cour a déjà jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit (voir arrêts Merino Gómez, précité, points 32 et 33; du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg, C-519/03, Rec. p. I-3067, point 33, ainsi que du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, point 56). S'agissant, notamment, de l'arrêt Merino Gómez, précité, elle a jugé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 doit être interprété en ce sens que, en cas de coïncidence entre les dates d'un congé de maternité d'une travailleuse et celles des congés annuels fixées à titre général pour l'ensemble du personnel, par un accord collectif, les exigences de ladite directive relatives au congé annuel payé ne sauraient être considérées comme remplies.

27 Toutefois, à la différence des droits au congé de maternité ou au congé parental en cause dans la jurisprudence citée au point précédent, le droit au congé de maladie et les modalités d'exercice dudit droit ne sont pas, en l'état actuel du droit communautaire, régis par ce dernier. En outre, l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Merino Gómez, précité, était exigée par la nécessité, eu égard aux autres directives communautaires en cause dans ladite affaire, d'assurer le respect des droits liés au contrat de travail d'une travailleuse dans le cas d'un congé de maternité.

28 En ce qui concerne le droit au congé annuel payé, ainsi qu'il ressort des termes 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 de ce droit, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit, tout en s'abstenant de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même du même droit qui résulte directement de cette directive (voir, en ce sens, arrêt BECTU, précité, point 53).

29 Il s'ensuit, dans ces conditions, d'une part, que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie, sous réserve, toutefois, que ledit travailleur ait la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère pendant une autre période.

30 En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, si l'effet positif du congé annuel payé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure (arrêt du 6 avril 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C-124/05, Rec. p. I- 3423, point 30).

31 D'autre part, la directive 2003/88 ne s'oppose pas non plus à des dispositions ou à des pratiques nationales permettant à un travailleur en congé de maladie de prendre un congé annuel payé durant une telle période.

32 Au regard de ce qui précède, il convient de répondre à la première question posée dans l'affaire C-520/06 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.

Sur le droit au congé annuel payé en cas de congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence, l'incapacité de travail perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report fixée par le droit national

33 Par la première question et, à titre subsidiaire, par la troisième question dans la mesure où elle se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C- 350/06, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail.

34 Ainsi que l'a relevé notamment le gouvernement allemand lors de l'audience, en se référant au point 53 de l'arrêt *BECTU*, précité, il ressort de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 que les modalités d'application du droit au congé annuel payé dans les différents États membres sont régies par les législations et/ou les pratiques nationales. Ledit gouvernement en conclut que la question du report du congé et donc de la désignation d'une période durant laquelle un travailleur empêché de prendre son congé annuel payé durant la période de référence peut encore bénéficier dudit congé annuel relève des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et est donc régie par les législations et/ou les pratiques nationales.

35 Si cette conclusion peut être retenue dans son principe, elle est cependant subordonnée à certaines limites.

36 Il convient, dès lors, d'examiner quelles sont les limites à ce principe qui s'imposent dans les circonstances spécifiques de l'affaire C-350/06.

– Congé de maladie durant toute la période de référence et perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report

37 À titre liminaire, il y a lieu de rappeler que, selon son sixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail.

38 À cet égard, il convient de relever que, selon l'article 5, paragraphe 4, de la convention n° 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée, «[...] les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne employée intéressée, telles que les absences dues à une maladie, [...] seront comptées dans la période de service».

39 En ce qui concerne les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive 2003/88, elles visent le plus souvent «tout travailleur», ainsi que le fait en particulier l'article 7, paragraphe 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé (arrêt BECTU, précité, point 46).

40 En outre, s'agissant de ce dernier droit, la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

41 Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, points 52 et 53) ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État.

42 Une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres.

43 Il en découle 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 la directive lui confère.



44 Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal dans l'affaire C-350/06 en ce qui concerne l'année 2005, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.

45 Admettre que, dans les circonstances spécifiques d'incapacité de travail décrites au point précédent, les dispositions nationales pertinentes, et notamment celles fixant la période de report, puissent prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, sans que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère, signifierait que lesdites dispositions porteraient atteinte au droit social directement conféré par l'article 7 de ladite directive à chaque travailleur.

46 Ainsi, si la Cour a admis qu'il est loisible aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, elle a cependant précisé que les États membres ne sauraient toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104 (voir, en ce sens, arrêt BECTU, précité, point 53).

47 Selon cette même jurisprudence, la Cour a souligné que les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en œuvre des prescriptions de la directive 93/104 peuvent comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, mais que cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, point 55).

48 Il en découle que si, aux termes de la jurisprudence citée aux points précédents, le droit au congé annuel payé, garanti au travailleur par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit, il ne saurait être admis qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne des dispositions nationales prévoyant l'extinction dudit droit, dans le cas d'un travailleur en congé de maladie durant toute la période de référence et/ou au-delà d'une période de report, tel que M. Schultz-Hoff, qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. En effet, de même que dans les circonstances de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt BECTU, précité, où la Cour a jugé que les États membres ne pouvaient exclure la naissance du droit au congé annuel payé, dans une situation telle que celle de M. Schultz-Hoff, les États membres ne peuvent prévoir l'extinction de ce droit.

49 Il résulte de ce qui précède que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

– Congé de maladie durant une partie de la période de référence et perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report

50 Compte tenu des considérations développées aux points 37 à 49 du présent arrêt, la conclusion à tirer par rapport au droit au congé annuel payé d'un travailleur qui a travaillé,

comme M. Schultz-Hoff en ce qui concerne l'année 2004, durant une partie de la période de référence avant d'être placé en congé de maladie, doit être la même que celle retenue au point 49 du présent arrêt.

51 En effet, tout travailleur privé du bénéfice d'une période de congés annuels payés en raison d'un congé de maladie de longue durée se trouve dans la même situation que celle décrite au point 44 du présent arrêt dans la mesure où la survenance d'une incapacité de travail pour raison de maladie est imprévisible.

52 Au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C- 350/06 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

Sur le droit à une indemnité financière lors de la fin de la relation de travail pour congé annuel payé non pris durant la période de référence et/ou une période de report en raison d'incapacité de travail durant tout ou partie de la période de référence et/ou de la période de report

53 Par la deuxième question et, à titre subsidiaire, par la troisième question dans la mesure où elle se rapporte à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06, ainsi que par la seconde question posée dans l'affaire C-520/06, les juridictions de renvoi demandent, en substance, si l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report. En cas de réponse affirmative à cette question, la juridiction de renvoi dans l'affaire C- 520/06 souhaiterait savoir selon quels critères l'indemnité financière doit être calculée.

54 À cet égard, il importe de rappeler d'abord que, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Ce droit au congé annuel payé, qui, selon la jurisprudence énoncée au point 22 du présent arrêt, doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, est donc accordé à chaque travailleur, quel que soit son état de santé.

55 Ensuite, ainsi qu'il ressort du point 52 du présent arrêt, le droit au congé annuel payé ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit que la directive 2003/88 lui confère.

56 Lorsque la relation de travail prend fin, la prise effective du congé annuel payé 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.

57 Aucune disposition de la directive 2003/88 ne fixe expressément la manière dont l'indemnité financière remplaçant la ou les périodes minimales de congé annuel payé en cas de fin de relation de travail doit être calculée.

58 Toutefois, selon la jurisprudence de la Cour, l'expression «congé annuel payé» figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 signifie que, pour la durée du congé annuel au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir, arrêt *Robinson-Steele e.a.*, précité, point 50).

59 En fixant l'indemnité financière due au travailleur en vertu de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, les États membres doivent veiller à ce que les modalités d'application nationales tiennent compte des limites découlant de la directive même.

60 Selon la jurisprudence de la Cour, la directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant deux volets d'un droit unique. L'objectif de l'exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (voir arrêt *Robinson-Steele e.a.*, précité, point 58).

61 Il s'ensuit que, s'agissant d'un travailleur qui n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail, l'indemnité financière à laquelle il a droit doit être calculée de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail. Il s'ensuit que la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante en ce qui concerne le calcul de l'indemnité financière de congé annuel non pris à la fin de la relation de travail.

62 Au regard de tout ce qui précède, il convient de répondre aux deuxième et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06, ainsi qu'à la seconde question posée dans l'affaire C-520/06, que l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante.

Sur les dépens

63 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant les juridictions de renvoi, il appartient à celles-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, paragraphe 1, 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, doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur en congé de maladie n'est pas en droit de prendre un congé annuel payé durant une période incluse dans un congé de maladie.
- 2) L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.
- 3) L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que, lors de la fin de la relation de travail, aucune indemnité financière de congé annuel payé non pris n'est payée au travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé. Pour le calcul de ladite indemnité financière, la rémunération ordinaire du travailleur, qui est celle qui doit être maintenue pendant la période de repos correspondant au congé annuel payé, est également déterminante.

Signatures