



Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. YVES BOT
présentées le 4 juin 2019¹

Affaires jointes C-609/17 et C-610/17

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry
contre
Hyvinvointialan liitto ry (C-609/17)
en présence de
Fimlab Laboratoriot Oy
et
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry
contre
Satamaoperaattorit ry (C-610/17)
en présence de
Kemi Shipping Oy

[demandes de décision préjudicielle formées par le työtuomioistuin (tribunal du travail, Finlande)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 7, paragraphe 1 – Droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines – Article 15 – Dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Travailleur étant en congé de maladie durant la période de congé annuel – Refus du report de congé annuel lorsque l'absence de report n'a pas pour effet de réduire la durée du congé annuel en deçà de quatre semaines – Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Article 31, paragraphe 2 – Applicabilité – Situation régie par le droit de l'Union – Invocabilité dans le cadre d'un litige entre particuliers »

I. Introduction

1. Les présentes demandes de décision préjudicielle portent sur l'interprétation de 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 travail², ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne³.

2. Ces demandes ont été présentées dans le cadre de deux litiges opposant, dans l'affaire TSN (C-609/17), le Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (organisation syndicale du secteur sanitaire et social, Finlande)⁴ au Terveyspalvelualan liitto ry [devenu Hyvinvointialan liitto ry (union du secteur des services de la santé, Finlande)] et à Fimlab Laboratoriot Oy, et, dans l'affaire AKT (C-610/17), l'Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (syndicat des travailleurs de la branche de

¹ Langue originale : le français.

² JO 2003, L 299, p. 9.

³ Ci-après la « Charte ».

⁴ Ci-après « TSN ».

l'automobile et du transport, Finlande)⁵ au Satamaoperaattorit ry (syndicat des exploitants portuaires, Finlande) et à Kemi Shipping Oy, au sujet du refus d'accorder à deux travailleurs ayant été en situation de maladie durant une période de congé annuel payé un report de congé à concurrence de tout ou partie des jours de congé de maladie ainsi concernés. La particularité desdites demandes est que la coïncidence entre les jours de congé annuel payé et les jours de congé de maladie concerne une période allant au-delà de la durée minimale de quatre semaines de congé annuel payé prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

3. La question relative à l'invocabilité directe de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte dans un litige entre particuliers a connu une avancée majeure dans les arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth⁶, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁷. Selon une « logique de compensation »⁸ permettant de pallier l'absence d'effet direct horizontal des directives, la Cour a, en reconnaissant l'invocabilité directe de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte dans un litige entre particuliers, renforcé l'effectivité du droit fondamental à une période annuelle de congés payés. Comme la Cour l'a précisé dans ces arrêts, cette invocabilité horizontale n'est cependant susceptible d'avoir lieu que dans les situations régies par le droit de l'Union. Encore faut-il s'entendre sur le sens à donner à cette dernière expression.

4. Le problème auquel la Cour est confrontée dans les présentes affaires consiste à préciser la portée de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte dans des situations où les États membres et/ou les partenaires sociaux décident d'octroyer aux travailleurs un congé annuel payé allant au-delà de la durée minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et soumettent ce congé supplémentaire à un régime qui diffère de celui qui est applicable à la période minimale de quatre semaines.

5. Doit-on considérer que de telles mesures de protection nationale renforcée sortent du champ d'application de la directive 2003/88 et donc de celui de la Charte, avec comme conséquence que ni l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ni aucune autre disposition de celle-ci ne sont alors applicables à ce type de situation ? Ou bien doit-on plutôt estimer que de telles mesures, qui sont adoptées conformément à la clause de protection nationale renforcée figurant à l'article 15 de la directive 2003/88, relèvent du champ d'application de celle-ci et donc de celui de la Charte, avec comme conséquence le fait que tant l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que les autres dispositions de celle-ci doivent alors être considérés comme étant applicables à ce type de situation ?

6. Les présentes affaires, en tant qu'elles sont relatives au champ d'application de la Charte, concernent ainsi la problématique de l'équilibre constitutionnel entre l'Union et les États membres⁹. En effet, ces affaires vont permettre, notamment, à la Cour de décider si le critère de la mise en œuvre du droit de l'Union par les États membres, figurant à l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, est rempli lorsque ces derniers adoptent – ou permettent aux partenaires sociaux d'adopter – des mesures de protection nationale renforcée.

7. Dans les présentes conclusions, nous nous prononcerons en faveur de l'applicabilité de la Charte à des situations dans lesquelles de telles mesures sont en cause. Cela nous conduira à examiner le contenu normatif de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et à préciser la relation que cette dernière disposition entretient avec le droit dérivé de l'Union, en l'occurrence avec l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

⁵ Ci-après « AKT ».

⁶ C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871.

⁷ C-684/16, EU:C:2018:874.

⁸ Voir Cariat, N., *La Charte des droits fondamentaux et l'équilibre constitutionnel entre l'Union européenne et les États membres*, Bruylant, Bruxelles, 2016, p. 443.

⁹ Comme Nicolas Cariat l'a relevé à juste titre, l'enjeu de cette question relative au champ d'application de la Charte « est crucial au vu de l'importance des droits fondamentaux dans des domaines de compétence partagée tels que la politique sociale, le droit pénal, le droit de l'asile ou le droit de l'environnement » (Cariat, N., op. cit., p. 435).

8. Concrètement, cela nous amènera, dans un premier temps, à suggérer à la Cour de dire pour droit 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 réglementations nationales ou à des conventions collectives qui prévoient que les jours de congé annuel payé allant au-delà du minimum de quatre semaines prévu à cette disposition ne peuvent pas faire l'objet d'un report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

9. Dans un second temps, nous exposerons les raisons pour lesquelles nous considérons que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne modifie pas cette solution. En effet, bien qu'il faille, à notre avis, considérer que cette disposition est applicable à des situations telles que celles en cause au principal, ladite disposition n'a, selon nous, pas pour effet de conférer aux travailleurs un droit à un congé annuel payé allant au-delà de la durée minimale telle qu'elle est précisée par le législateur de l'Union. Dans le même temps, nous insisterons sur le fait que, en adoptant un raisonnement ayant pour point de départ l'applicabilité de la Charte dans des situations de mise en œuvre d'une clause de protection nationale renforcée, la Cour clarifierait le fait que de telles situations sont soumises au respect de l'intégralité des dispositions de la Charte.

II. Le cadre juridique

A. Le droit de l'Union

10. L'article 1^{er} de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », énonce :

« 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 [...]

[...] »

11. L'article 7 de cette directive dispose :

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

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

12. L'article 15 de ladite directive, intitulé « Dispositions plus favorables », est rédigé comme suit :

« 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 cette même directive 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.

B. Le droit finlandais

1. La loi sur le congé annuel

14. La vuosilomalaki (162/2005) [loi sur le congé annuel (162/2005)]¹⁰, du 18 mars 2005, vise notamment à transposer l'article 7 de la directive 2003/88. En vertu de l'article 5, paragraphe 1, de cette loi, un travailleur a droit à deux jours et demi ouvrables de congés pour chaque période de référence mensuelle complète. Néanmoins, si, à la fin de la période de référence annuelle, la relation de travail a duré moins d'un an sans interruption, le travailleur a droit à deux jours de congés pour chaque période de référence mensuelle complète.

15. La période de référence annuelle ne peut comporter, au maximum, que douze périodes de référence mensuelles. Si, dans une période de référence annuelle, un travailleur dispose de douze périodes de référence mensuelles complètes, il bénéficie, en vertu de la loi sur le congé annuel, de 24 ou de 30 jours de congés en fonction de la durée de la relation de travail.

16. En vertu de l'article 4, paragraphe 1, point 3, de la loi sur le congé annuel, les jours ouvrables sont les jours de la semaine, à l'exception des dimanches, des jours fériés religieux, du jour de l'indépendance, de la veille de Noël, de la veille de la Saint-Jean, du samedi de Pâques et du 1^{er} mai. Six jours de congés annuels sont donc imputés sur une semaine au cours de laquelle aucun des jours mentionnés n'est compris.

17. Conformément à l'article 20, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, 24 jours ouvrables du congé annuel (congé d'été) doivent être pris au cours de la période de congé. Le surplus du congé (congé d'hiver) doit être accordé au plus tard avant le début de la période de congé suivante. L'article 4, paragraphe 1, point 2, de cette loi prévoit que la période de congé est la période comprise entre le 2 mai et le 30 septembre inclus.

18. Dans sa version en vigueur du 1^{er} octobre 2013 au 31 mars 2016, l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la laki vuosilomalain muuttamisesta (276/2013) [loi modifiant la loi sur le congé annuel (276/2013)], du 12 avril 2013, disposait :

« Si, au début de son congé annuel ou d'une partie de celui-ci, un travailleur est dans l'incapacité de travailler en raison d'un accouchement, d'une maladie ou d'un accident, le congé doit, à sa demande, être reporté à une date ultérieure. Le travailleur a également droit, à sa demande, de reporter le congé ou une partie de celui-ci lorsqu'il est établi qu'il doit, au cours de son congé, subir un traitement en raison d'une maladie ou un autre traitement équivalent au cours duquel il est dans l'incapacité de travailler. »

19. Dans sa version telle que modifiée par la laki vuosilomalain muuttamisesta (182/2016) [loi modifiant la loi sur le congé annuel (182/2016)], du 18 mars 2016, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2016, l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel est libellé comme suit :

« Si l'incapacité de travail liée à un accouchement, une maladie ou un accident débute au cours du congé annuel ou d'une partie de celui-ci, le travailleur a droit, à sa demande, de reporter les jours d'incapacité de travail qui sont compris dans le congé annuel, pour autant que ceux-ci soient supérieurs à six jours de congé. Les jours de carence précédemment mentionnés ne doivent pas diminuer le droit du travailleur à un congé annuel de quatre semaines. »

¹⁰ Ci-après la « loi sur le congé annuel ».

2. Les conventions collectives applicables

20. En Finlande, les conventions collectives accordent fréquemment un congé plus long que celui prévu au titre de la loi sur le congé annuel. Tel est notamment le cas de la convention collective conclue entre l'union du secteur des services de la santé et TSN, pour la période comprise entre le 1^{er} mars 2014 et le 31 janvier 2017, pour la branche de la santé (ci-après la « convention collective pour la branche de la santé ») et de la convention collective conclue entre le syndicat des exploitants portuaires et AKT, pour la période comprise entre le 1^{er} février 2014 et le 31 janvier 2017, pour la branche du chargement maritime (ci-après la « convention collective pour la branche du chargement maritime »).

21. En vertu de l'article 16, paragraphe 1, de la convention collective pour la branche de la santé, « le congé annuel est déterminé conformément à la loi sur le congé annuel et aux dispositions ci-après ». Aux termes de l'article 16, paragraphe 7, de cette même convention collective, « le congé annuel est accordé conformément à la loi sur le congé annuel [...] ».

22. Aux termes de l'article 10, paragraphes 1 et 2, de la convention collective pour la branche du chargement maritime, « la durée du congé annuel d'un travailleur est déterminée conformément à la loi sur le congé annuel en vigueur » et « le congé annuel est accordé conformément à la loi sur le congé annuel, sauf convention contraire ».

23. Les dispositions pertinentes de la loi sur le congé annuel en vigueur à la date des faits ont été appliquées au report, pour incapacité de travail, du congé annuel sur le fondement des dispositions des conventions collectives citées aux deux points précédents.

III. Les litiges au principal et les questions préjudicielles

A. L'affaire TSN (C-609/17)

24. M^{me} Marika Luoma est employée, depuis le 14 novembre 2011, par Fimlab Laboratoriot, en qualité d'assistante de laboratoire, en vertu d'un contrat d'emploi à durée indéterminée.

25. Sur la base de la convention collective pour la branche de la santé, M^{me} Luoma a droit, compte tenu de son ancienneté, à 42 jours ouvrables, soit sept semaines, de congé annuel payé, au titre de la période de référence annuelle s'étant terminée le 31 mars 2015.

26. Après s'être vu accorder un congé annuel de six jours pour la période allant du lundi 7 septembre au dimanche 13 septembre 2015, M^{me} Luoma a, le 10 août 2015, informé son employeur qu'elle devrait subir une intervention chirurgicale le 2 septembre 2015 et a demandé que ledit congé annuel soit, en conséquence, reporté à une date ultérieure. À la suite de son opération, M^{me} Luoma a bénéficié d'un congé de maladie jusqu'au 23 septembre 2015. Sur son droit au congé annuel de 42 jours ouvrables susmentionné, l'intéressée avait déjà bénéficié de 22 jours, soit trois semaines et quatre jours ouvrables. Fimlab Laboratoriot a reporté les deux premiers jours de congé encore dus au titre de la loi sur le congé annuel, mais non les quatre jours de congé restants, résultant, quant à eux, de la convention collective pour la branche de la santé, en s'appuyant, à cet égard, sur les dispositions de l'article 16, paragraphes 1 et 7, de cette convention collective ainsi que de l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel en vigueur à la date des faits.

27. TSN, en sa qualité d'organisation représentative des travailleurs signataire de la convention collective pour la branche de la santé, a saisi le *työtuomioistuin* (tribunal du travail, Finlande) d'un recours visant à faire constater que M^{me} Luoma est en droit, compte tenu de son incapacité de travail, de reporter à une date ultérieure le congé accordé au titre de cette convention, pour la période comprise entre le 9 septembre et le 13 septembre 2015. Selon TSN, le refus de report de congé opposé à l'intéressée par son employeur serait, en effet, contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

28. En défense, l'union du secteur des services de la santé, organisation représentative des employeurs, et *Fimlab Laboratoriot* soutiennent qu'un tel refus ne méconnaît pas lesdites dispositions du droit de l'Union, dès lors que celles-ci ne seraient pas applicables à l'égard de la partie du droit au congé annuel payé garantie par le droit national ou par des conventions collectives et allant au-delà du minimum de quatre semaines de congé annuel payé prescrit à l'article 7 de la directive 2003/88.

29. La juridiction de renvoi, qui se réfère, à cet égard, aux arrêts du 3 mai 2012, *Neidel*¹¹, et du 20 juillet 2016, *Maschek*¹², d'une part, ainsi qu'aux arrêts du 19 septembre 2013, *Réexamen Commission/Strack*¹³, et du 30 juin 2016, *Sobczyszyn*¹⁴, d'autre part, considère que la jurisprudence de la Cour ne permet pas de trancher la question de savoir si l'application de l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, en l'occurrence effectuée par le truchement de la convention collective pour la branche de la santé, en ce qu'il limite le droit de reporter un congé annuel payé au seul congé acquis au titre de la loi sur le congé annuel, à l'exclusion du congé acquis au titre d'une convention collective dont la durée est supérieure à celle du congé annuel légal, est ou non conforme aux exigences découlant de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

30. S'agissant de cette dernière disposition, la juridiction de renvoi se demande, en outre, si celle-ci est susceptible de bénéficier d'un effet direct dans un litige entre personnes privées.

31. Dans ces conditions, le *työtuomioistuin* (tribunal du travail) 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] s'oppose-t-il à une disposition nationale d'une convention collective ou à l'interprétation de celle-ci en vertu de laquelle un travailleur qui est dans l'incapacité de travailler au début de son congé annuel ou d'une partie de celui-ci n'est pas en droit, nonobstant sa demande, de reporter un congé acquis au titre de la convention collective et qui est compris dans ladite période d'incapacité lorsque l'absence de report du congé acquis au titre de la convention collective ne réduit pas le droit dudit travailleur à un congé annuel de quatre semaines ?
- 2) L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] possède-t-il un effet direct dans les relations de travail entre personnes privées, c'est-à-dire un effet direct horizontal ?
- 3) L'article 31, paragraphe 2, de la Charte protège-t-il un congé acquis dont la durée est supérieure à la durée du congé annuel minimal de quatre semaines prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et cette même disposition de la Charte s'oppose-t-elle à une disposition nationale d'une convention collective ou à l'interprétation de celle-ci en vertu de laquelle un travailleur qui est dans l'incapacité de travailler au début de son congé annuel ou d'une partie de celui-ci n'est pas en droit, nonobstant sa demande, de reporter un congé acquis au titre de la

¹¹ C-337/10, EU:C:2012:263.

¹² C-341/15, EU:C:2016:576.

¹³ C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570.

¹⁴ C-178/15, EU:C:2016:502.

convention collective et qui est compris dans ladite période d'incapacité lorsque l'absence de report du congé acquis au titre de la convention collective ne réduit pas le droit dudit travailleur à un congé annuel de quatre semaines ? »

B. L'affaire AKT (C-610/17)

32. M. Tapio Keränen est employé par Kemi Shipping.

33. En vertu de la convention collective pour la branche du chargement maritime, M. Keränen a droit à 30 jours ouvrables, soit cinq semaines, de congé annuel payé, au titre de la période de référence annuelle s'étant terminée le 31 mars 2016.

34. Après que son congé annuel a débuté le 22 août 2016, M. Keränen est tombé malade le 29 août 2016. Le médecin du travail consulté lui a alors prescrit un congé de maladie entre cette date et le 4 septembre 2016. La demande de M. Keränen visant à obtenir que son congé annuel soit, en conséquence, reporté à concurrence de six jours ouvrables, a été rejetée par Kemi Shipping en vertu de l'article 10, paragraphes 1 et 2, de la convention collective pour la branche du chargement maritime et de l'article 25 de la loi sur le congé annuel tel que modifié par la loi modifiant la loi sur le congé annuel (182/2016), et ledit employeur a imputé ces six jours de maladie sur le congé annuel payé devant bénéficier à M. Keränen.

35. AKT, organisation représentative des travailleurs et signataire de la convention collective pour la branche du chargement maritime, a saisi le *työtuomioistuin* (tribunal du travail) d'un recours visant à faire constater que l'application de l'article 10, paragraphes 1 et 2, de cette convention ne peut conduire à appliquer l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, dès lors que cette dernière disposition serait contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

36. En défense, le syndicat des exploitants portuaires, organisation représentative des employeurs, et Kemi Shipping, soutiennent que l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel ne méconnaît pas ces dispositions du droit de l'Union, pour des raisons analogues à celles mentionnées au point 28 des présentes conclusions.

37. Pour des raisons identiques à celles exposées dans sa décision de renvoi dans l'affaire TSN (C-609/17), la juridiction de renvoi est d'avis que la jurisprudence de la Cour citée au point 29 des présentes conclusions ne permet pas de trancher la question de savoir si l'application de l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, effectuée, comme en l'occurrence, par le truchement de la convention collective pour la branche du chargement maritime, en ce qu'il en découle qu'un travailleur dont l'incapacité de travail pour raison de maladie débute au cours du congé annuel ou d'une partie de celui-ci n'est pas en droit, nonobstant sa demande, de reporter les six premiers jours de la période d'incapacité de travail qui sont compris dans le congé annuel lorsque ces jours de carence ne réduisent pas le droit dudit travailleur à un congé annuel payé de quatre semaines, est conforme aux exigences découlant de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

38. Dans ces conditions, le *työtuomioistuin* (tribunal du travail) 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] s'oppose-t-il à une disposition nationale d'une convention collective ou à l'interprétation de celle-ci en vertu de laquelle un travailleur dont l'incapacité de travail pour raison de maladie débute au cours du congé annuel ou d'une partie de

celui-ci n'est pas en droit, nonobstant sa demande, de reporter les six premiers jours de la période d'incapacité de travail qui sont compris dans le congé annuel lorsque ces jours de carence ne réduisent pas le droit dudit travailleur à un congé annuel de quatre semaines ?

- 2) L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] possède-t-il un effet direct dans les relations de travail entre personnes privées, c'est-à-dire un effet direct horizontal ?
- 3) L'article 31, paragraphe 2, de la Charte protège-t-il un congé acquis dont la durée est supérieure à la durée du congé annuel minimal de quatre semaines prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et cette même disposition de la Charte s'oppose-t-elle à une disposition nationale d'une convention collective ou à l'interprétation de celle-ci en vertu de laquelle un travailleur dont l'incapacité de travail pour raison de maladie débute au cours du congé annuel ou d'une partie de celui-ci n'est pas en droit, nonobstant sa demande, de reporter les six premiers jours de la période d'incapacité de travail qui sont compris dans le congé annuel lorsque ces jours de carence ne réduisent pas le droit dudit travailleur à un congé annuel de quatre semaines ? »

IV. Notre analyse

A. Sur les première et troisième questions préjudicielles

39. Par ses première et troisième questions préjudicielles dans chacune des présentes affaires jointes, qu'il convient à notre avis d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, à la Cour de dire pour droit si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des réglementations nationales ou à des conventions collectives, telles que celles en cause au principal, dont il découle que les jours de congé annuel payé allant au-delà d'une durée de quatre semaines ne peuvent pas faire l'objet d'un report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

1. Sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88

40. Il importe, à titre liminaire, de rappeler, d'une part, 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 droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines, droit qui, selon une jurisprudence constante de la Cour, doit être considéré comme un principe de droit social de l'Union revêtant une importance particulière¹⁵. Ce droit, conféré à tout travailleur, est 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 traités¹⁶.

41. Selon la Cour, la finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, est de « 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 »¹⁷.

¹⁵ Voir, notamment, arrêt du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 22 et jurisprudence citée).

¹⁶ Ibidem (point 23 et jurisprudence citée).

¹⁷ Ibidem (point 26 et jurisprudence citée).

42. Cette finalité, « qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être calculés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail»¹⁸.

43. Il s'ensuit qu'un travailleur n'acquiert un droit au congé annuel payé, au titre de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, « que pour les périodes durant lesquelles il a fourni un travail effectif»¹⁹.

44. Au fil des affaires qui lui ont été soumises, la Cour a développé une jurisprudence dont le trait commun est de garantir aux travailleurs le bénéfice effectif des périodes de repos et de détente qui leur sont conférées par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. Ainsi, à titre d'exemple, ces travailleurs doivent jouir, durant ces périodes, de conditions économiques comparables à celles dont ils bénéficient lors de l'exercice de leur travail²⁰.

45. Par ailleurs, la Cour a jugé que, « dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, en raison notamment d'une absence pour maladie dûment justifiée, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé [...] Ainsi, au regard du droit au congé annuel payé, les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie au cours de la période de référence sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période»²¹.

46. Cette jurisprudence, dont les racines se trouvent dans l'arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff* e.a.²², implique que les travailleurs concernés ont le droit de prendre ultérieurement leur congé annuel payé lorsque ceux-ci coïncident avec une période de congé de maladie.

47. Ainsi, selon la Cour, « dans l'hypothèse du chevauchement d'un congé annuel et d'un congé de maladie, 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 lorsque le travailleur a été en congé de maladie, durant tout ou partie de la période de référence, et que, partant, il n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer ledit droit»²³.

48. En effet, la Cour a considéré 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»²⁴.

49. Au regard de ces finalités divergentes des deux types de congés, la Cour a conclu qu'« 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»²⁵.

¹⁸ Ibidem (point 27 et jurisprudence citée).

¹⁹ Ibidem (point 29). Par conséquent, aucun droit à congé annuel payé n'est acquis, au titre de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, pour les périodes de chômage partiel au cours desquelles un travailleur n'a pas fourni un travail effectif (idem).

²⁰ Arrêt du 13 décembre 2018, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, points 33, 34 et 37).

²¹ Voir, notamment, arrêt du 4 octobre 2018, *Dicu* (C-12/17, EU:C:2018:799, point 29 et jurisprudence citée).

²² C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18.

²³ Voir, notamment, arrêt du 30 juin 2016, *Sobczyszyn* (C-178/15, EU:C:2016:502, point 24 et jurisprudence citée).

²⁴ Ibidem (point 25 et jurisprudence citée).

²⁵ Ibidem (point 26 et jurisprudence citée).

50. Le chevauchement d'un congé de maladie et d'un congé annuel payé n'est donc pas susceptible de faire obstacle au bénéfice, à un moment ultérieur, du congé annuel payé acquis par le travailleur. Un travailleur qui est en congé de maladie durant la période de congé annuel initialement fixée a le droit, au terme de son congé de maladie, de bénéficier de son congé annuel à une période autre que celle initialement fixée. La Cour a, en outre, jugé que, « en ce qui concerne la fixation de cette nouvelle période de congés annuels, correspondant à la durée du chevauchement entre la période de congés annuels initialement fixée et le congé de maladie, [...] elle est soumise aux règles et aux procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, tenant compte des différents intérêts en présence, notamment des raisons impérieuses liées aux intérêts de l'entreprise»²⁶.

51. Cela étant, il importe de préciser que cette jurisprudence a été dégagée par la Cour dans le cadre de l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, et se rapporte donc uniquement au droit au congé annuel payé que cette disposition confère aux travailleurs. Il en va d'ailleurs de même des autres règles dégagées par la Cour, telles que celle selon laquelle les travailleurs doivent percevoir un montant équivalant à leur rémunération ordinaire durant la période de congé annuel qui leur est garantie au titre de cette disposition²⁷.

52. L'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 a donc vocation à protéger uniquement le noyau dur de protection minimale que constitue le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, sous réserve cependant que le travailleur ait effectué une période de travail effectif pour obtenir un tel droit sur une telle durée. En revanche, dès lors qu'est concernée une période de congé annuel payé supplémentaire dont un travailleur bénéficie en vertu du droit national, les réglementations nationales ou les conventions collectives peuvent fixer des conditions d'acquisition et d'extinction d'un tel congé qui diffèrent des règles protectrices résultant de l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88²⁸.

53. Il résulte des éléments qui précèdent que, si les refus de report de congé annuel payé opposés aux travailleurs concernés dans le cadre des présentes affaires avaient porté sur des jours de congé annuel payé inclus dans la période minimale de quatre semaines garantie par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, les réglementations nationales ou les conventions collectives en cause auraient dû être considérées comme étant contraires à cette disposition. En effet, il convient de rappeler que, dans les deux affaires au principal, sont en cause des congés annuels payés n'ayant pu être reportés, alors même que les travailleurs concernés n'avaient pu jouir effectivement de ceux-ci en raison de périodes de congé de maladie intervenues durant la période de congé annuel payé. Ces périodes étaient de courte durée, de telle sorte que la question de la durée maximale de report de congés annuels payés pouvant, le cas échéant, se poser dans un contexte caractérisé par des absences de longue durée du travailleur pour cause de maladie²⁹ n'a pas lieu d'être en l'occurrence.

54. En revanche, dans la mesure où le chevauchement d'un congé de maladie et d'un congé annuel payé affecte non pas la période minimale de quatre semaines protégée par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, mais une période de congé annuel payé allant au-delà de cette durée, l'impossibilité résultant d'une réglementation nationale ou d'une convention collective de prendre

²⁶ Voir, notamment, ordonnance du 21 février 2013, *Maestre García* (C-194/12, EU:C:2013:102, point 22 et jurisprudence citée).

²⁷ Ainsi, la Cour souligne dans son arrêt du 13 décembre 2018, *Hein* (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 41), que « l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 n'exige pas que la rémunération ordinaire [...] soit octroyée pour la totalité de la durée du congé annuel dont le salarié bénéficie en vertu du droit national. L'employeur n'est requis d'octroyer cette rémunération, en vertu de cet article 7, paragraphe 1, *que pour la durée du congé annuel minimum prévu à cette disposition*, ce congé n'étant acquis par le salarié [...] que pour les périodes de travail effectif » (italique ajouté par nos soins).

²⁸ Voir, à titre d'illustration, arrêts du 24 janvier 2012, *Dominguez* (C-282/10, EU:C:2012:33, points 47 à 50) ; du 3 mai 2012, *Neidel* (C-337/10, EU:C:2012:263, points 33 à 37), et du 20 juillet 2016, *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, points 38 et 39).

²⁹ Voir, notamment, à cet égard, arrêt du 22 novembre 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761).

ultérieurement un tel congé n'est pas contraire à cette disposition. En effet, une augmentation des droits au congé annuel payé au-delà du minimum requis à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 constitue une mesure favorable aux travailleurs qui va au-delà des exigences minimales prévues à cette disposition et, dès lors, n'est pas régie par celle-ci³⁰.

55. À cet égard, il y a lieu de relever que la possibilité pour les États membres d'aller au-delà du noyau dur de protection minimale garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 a déjà été reconnue par la Cour à plusieurs reprises.

56. Ainsi, il résulte de la jurisprudence de la Cour que la directive 2003/88 ne s'oppose pas « à des dispositions nationales prévoyant un droit au congé annuel payé, d'une durée supérieure à quatre semaines, accordé dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par ledit droit national »³¹.

57. À l'appui de cette considération, la Cour a relevé, à plusieurs reprises, qu'il ressort de manière explicite du libellé de l'article 1^{er}, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), de l'article 7, paragraphe 1, ainsi que de l'article 15 de la directive 2003/88 que cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et qu'elle ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs³².

58. Nous déduisons de ces éléments, d'une part, qu'il appartient aux États membres et/ou aux partenaires sociaux de décider s'ils octroient ou non aux travailleurs des congés annuels payés supplémentaires s'ajoutant au congé annuel payé minimal de quatre semaines prévu à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. D'autre part, s'agissant de cette période additionnelle, il leur appartient de définir les conditions d'octroi et d'extinction des congés, lesquelles peuvent différer des règles protectrices que la Cour a dégagées en ce qui concerne la période minimale de congé annuel payé garantie par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. Ainsi, les modalités de report des congés annuels payés peuvent varier selon qu'il s'agit ou non du congé annuel minimale protégé par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

59. Cependant, il importe de préciser que, lorsque les États membres et/ou les partenaires sociaux décident d'user de la faculté qui leur est offerte par l'article 15 de cette directive d'appliquer des dispositions du droit national plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en s'inscrivant dans la continuité de cet objectif, ils restent soumis au respect du droit de l'Union. Il ne saurait donc être considéré que, lorsqu'ils vont au-delà du noyau de protection minimale défini à l'article 7, paragraphe 1, de ladite directive, les États membres et/ou les partenaires sociaux entrent dans un espace juridique dans lequel ils retrouvent une totale liberté. En ce sens, l'affirmation selon laquelle les États membres « restent [...] libres d'adopter, dans leurs droits nationaux respectifs, des dispositions prévoyant des durées de temps de travail et de périodes de repos plus favorables aux travailleurs que celles fixées par [la directive 2003/88] »³³ doit être nuancée et complétée en précisant qu'il s'agit là d'une liberté encadrée.

30 Voir, notamment, arrêt du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 43).

31 Voir, notamment, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 47). Voir, également, arrêts du 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, point 34), et du 20 juillet 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, point 38). En revanche, selon la Cour, « l'article 15 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne permet pas que les États membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de "temps de travail" que celle énoncée à l'article 2 de cette directive » [voir, à cet égard, arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, point 47)].

32 Voir, notamment, arrêts du 24 janvier 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, point 48) ; du 3 mai 2012, Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, point 35) ; du 20 juillet 2016, Maschek (C-341/15, EU:C:2016:576, point 38), ainsi que du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 30). Cela rejoint l'idée selon laquelle les directives fixant des prescriptions minimales ont pour objet « l'établissement d'un tronc commun de réglementation, applicable dans tous les États membres, tout en laissant aux États membres la faculté d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs » [voir arrêt du 8 juin 1982, Commission/Italie (91/81, EU:C:1982:212, point 11)].

33 Voir, notamment, arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82, point 46).

60. En effet, comme la Cour l’a récemment rappelé dans son arrêt du 13 décembre 2018, Hein³⁴, il est clair que, lorsqu’ils adoptent des mesures plus favorables aux travailleurs, en l’occurrence en leur accordant des jours de congés allant au-delà de la période minimale de quatre semaines, les États membres et/ou les partenaires sociaux ne peuvent pas, dans le même temps, porter atteinte aux règles protectrices du droit de l’Union qui sont applicables dans le cadre de cette période minimale. Dans cette affaire, les partenaires sociaux ne pouvaient, dès lors, pas se prévaloir de la circonstance qu’ils accordaient plus de jours de congés aux travailleurs pour compenser le fait que ces derniers ne percevaient pas leur rémunération ordinaire pendant la période minimale protégée par l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

61. Ainsi, selon la Cour, si « la directive 2003/88 ne s’oppose pas à ce que les partenaires sociaux adoptent, par convention collective en vertu d’une réglementation nationale, des règles visant à contribuer de manière générale à l’amélioration des conditions de travail des salariés, *les modalités d’application de ces règles doivent, toutefois, respecter les limites découlant de cette directive* »³⁵. Ces mesures favorables, « qui vont au-delà des exigences minimales prévues à cette disposition et, dès lors, ne sont pas régies par celle-ci [...] *ne peuvent servir à compenser l’effet négatif, pour le travailleur, d’une réduction de la rémunération due au titre de ce congé, sous peine de remettre en cause le droit au congé annuel payé au titre de [l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88], dont fait partie intégrante le droit pour le travailleur de jouir, durant sa période de repos et de détente, de conditions économiques comparables à celles concernant l’exercice de son travail* »³⁶.

62. Dans ce type de situation, la mesure a priori plus favorable aux travailleurs, en ce qu’elle octroie à ces derniers davantage de jours de congés, porte en réalité atteinte au noyau dur de protection minimale garanti par l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, en l’occurrence parce qu’elle affecte la règle protectrice selon laquelle un travailleur doit percevoir sa rémunération ordinaire pour la durée du congé annuel minimal dont il bénéficie au titre de cette même disposition. Pour cette raison, une telle mesure doit être considérée comme étant contraire à ladite disposition³⁷.

63. Dans le cadre des présentes affaires, il n’est pas allégué que les réglementations nationales ou les conventions collectives en cause au principal portent atteinte au noyau dur de protection minimale garanti par l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88. À ce stade de notre analyse, il peut donc être considéré que ces réglementations nationales ou ces conventions collectives peuvent prévoir, sans violer cette disposition, que les jours de congé annuel payé allant au-delà du minimum de quatre semaines protégé par ladite disposition ne peuvent pas faire l’objet d’un report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

64. Il reste à déterminer si l’article 31, paragraphe 2, de la Charte est susceptible de conduire à une solution différente. Tel est l’objet de la troisième question posée par la juridiction de renvoi.

2. Sur l’interprétation de l’article 31, paragraphe 2, de la Charte

65. La troisième question préjudicielle invite la Cour à préciser si l’article 31, paragraphe 2, de la Charte permet à un travailleur de revendiquer une protection du droit à un congé annuel payé qui va au-delà de celle qui est garantie par l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.

³⁴ C-385/17, EU:C:2018:1018.

³⁵ Arrêt du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 42 et jurisprudence citée). Italique ajouté par nos soins.

³⁶ Ibidem (point 43). Italique ajouté par nos soins.

³⁷ Voir arrêt du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018, point 53). Voir, également, dans le même sens, arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, points 51 et suiv.).

66. Plus précisément, dans le cadre des présentes affaires, il s'agit de déterminer si l'article 31, paragraphe 2, de la Charte peut être invoqué pour étendre, au-delà de la durée de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, la règle selon laquelle, en cas de congé de maladie coïncidant avec un congé annuel payé, ce dernier doit pouvoir être reporté ultérieurement.

67. Disons d'emblée que, à notre avis, la réponse à cette question est négative. La difficulté consiste cependant dans le choix du cheminement juridique à emprunter pour parvenir à cette réponse. Deux voies sont ainsi envisageables.

68. Soit il y a lieu de considérer que la Charte n'est pas applicable à une situation dans laquelle les États membres et/ou les partenaires sociaux décident d'octroyer aux travailleurs des jours de congé annuel payé allant au-delà de la durée minimale de quatre semaines, en soumettant ces jours supplémentaires à un régime particulier, notamment en ce qui concerne leur report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

69. Soit il convient de considérer que la Charte est bien applicable dans une telle situation de mise en œuvre d'une protection nationale renforcée, mais que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à protéger uniquement le noyau dur de protection minimale tel que précisé par le législateur de l'Union, à savoir, en l'occurrence, une période annuelle de congés payés d'une durée minimale de quatre semaines. Il en résulte que cette disposition ne s'oppose pas à ce que les États membres et/ou les partenaires sociaux soumettent les jours de congé annuel payé supplémentaires à des règles qui diffèrent de celles qui s'appliquent à la durée minimale de quatre semaines, y compris en ce qui concerne le report de ces jours en cas de coïncidence avec des jours de congé de maladie.

70. Il convient de rappeler que le droit au congé annuel payé ne revêt pas seulement, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, une importance particulière, mais qu'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 traités³⁸.

71. Or, les droits fondamentaux ainsi garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union³⁹.

72. L'article 51, paragraphe 1, de la Charte énonce que les dispositions de celle-ci s'adressent « aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union ».

73. Par ailleurs, aux termes de l'article 6, paragraphe 1, deuxième alinéa, TUE, « [l]es dispositions de la Charte n'étendent en aucune manière les compétences de l'Union telles que définies dans les traités ». De même, en vertu de l'article 51, paragraphe 2, de la Charte, cette dernière « n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union, ni ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelle pour l'Union et ne modifie pas les compétences et les tâches définies dans les traités ».

74. Au vu de ces éléments, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte n'a vocation à s'appliquer aux affaires au principal que s'il peut être établi que les réglementations nationales ou les conventions collectives en cause au principal opèrent une mise en œuvre de la directive 2003/88.

³⁸ Voir, notamment, arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 51 et jurisprudence citée), ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 20 et jurisprudence citée).

³⁹ Voir, notamment, arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 52 et jurisprudence citée), ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 49 et jurisprudence citée).

75. Cela conduit à déterminer si l'adoption par les États membres et/ou les partenaires sociaux de dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en application de l'article 15 de la directive 2003/88, constitue une mise en œuvre de cette directive.

76. À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, « pour déterminer si une mesure nationale relève de la mise en œuvre du droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, il y a lieu de vérifier, parmi d'autres éléments, si la réglementation nationale en cause a pour but de mettre en œuvre une disposition du droit de l'Union, le caractère de cette réglementation et si celle-ci poursuit des objectifs autres que ceux couverts par le droit de l'Union, même si elle est susceptible d'affecter indirectement ce dernier, ainsi que s'il existe une réglementation du droit de l'Union spécifique en la matière ou susceptible de l'affecter»⁴⁰.

77. Comme nous l'avons précédemment esquissé, deux thèses s'affrontent quant à la qualification de mesures nationales telles que celles en cause au principal en tant que mise en œuvre du droit de l'Union.

78. Selon la première thèse, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 délimite le périmètre de l'obligation qui pèse sur les États membres, à savoir prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Il convient de considérer que, lorsque les États membres adoptent des mesures plus favorables aux travailleurs, comme l'article 15 de la directive 2003/88 les y autorise, ils vont au-delà de ce périmètre et sortent alors du champ d'application de cette directive. Il ne peut donc pas être considéré qu'ils mettent en œuvre cette directive. Par conséquent, conformément à ce que prévoit l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, celle-ci n'est pas applicable à une telle situation. Autrement dit, puisqu'il s'agit d'une situation non régie par le droit de l'Union, la Charte n'a pas vocation à s'appliquer. Faute de mise en œuvre du droit de l'Union par les États membres, la Cour n'est alors pas compétente pour interpréter l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ou toute autre disposition de celle-ci⁴¹. Toutefois, à partir du moment où il serait constaté qu'une réglementation nationale allant au-delà du noyau dur de protection minimale enfreint une norme du droit de l'Union, elle réintégrerait l'espace normatif couvert par le droit de l'Union et serait dès lors soumise à l'application de la Charte.

79. Cette première thèse trouve ses racines dans certains arrêts de la Cour qui témoignent de la réticence de celle-ci à soumettre les mesures nationales allant au-delà d'un noyau dur de protection minimale défini par une directive au respect des principes généraux du droit de l'Union⁴².

80. Ce courant jurisprudentiel a trouvé son prolongement dans l'arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a.⁴³. Dans cette affaire, la Cour était notamment invitée à apprécier la portée d'une disposition comparable à celle de l'article 15 de la directive 2003/88, à savoir l'article 11, premier alinéa, de la directive 2008/94/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur⁴⁴, lequel prévoit que cette directive « ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs salariés ».

⁴⁰ Voir, notamment, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 37 et jurisprudence citée).

⁴¹ Voir, notamment, en ce sens, arrêt du 11 novembre 2014, Dano (C-333/13, EU:C:2014:2358, points 91 et 92). Il convient, en effet, de rappeler que, « dans le cadre d'un renvoi préjudiciel au titre de l'article 267 TFUE, la Cour est appelée à interpréter le droit de l'Union uniquement dans les limites des compétences attribuées à celle-ci » (ibidem, point 86 et jurisprudence citée).

⁴² Voir, notamment, à propos du principe de proportionnalité, arrêt du 17 décembre 1998, IP (C-2/97, EU:C:1998:613, point 40). Nous relevons, cependant, que la Cour a conclu, dans ce même arrêt, à l'existence d'une mesure de protection renforcée autorisée après avoir préalablement constaté que cette mesure « s'applique de manière non discriminatoire et ne gêne pas l'exercice des libertés fondamentales garanties par le traité » (point 38). Voir, également, toujours au sujet du principe de proportionnalité, arrêt du 14 avril 2005, Deponiezweckverband Eiterköpfe (C-6/03, EU:C:2005:222, points 61 à 64). Dans cet arrêt, la Cour a relevé que, « en adoptant des mesures plus sévères, les États membres exercent toujours une compétence régie par le droit [de l'Union], étant donné que celles-ci doivent, en tout cas, être compatibles avec le traité. Néanmoins, la définition de l'étendue de la protection à atteindre est confiée aux États membres » (point 61).

⁴³ C-198/13, EU:C:2014:2055.

⁴⁴ JO 2008, L 283, p. 36.

81. Après avoir constaté que l'obligation de protection minimale des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur imposée par la directive 2008/94 n'était pas affectée, la Cour a relevé que l'article 11, premier alinéa, de cette directive « se limite à constater » que ladite directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'adopter des dispositions plus protectrices des travailleurs⁴⁵. Selon la Cour, « [a]u regard de ses termes, cette disposition, qui figure dans le chapitre V, intitulé "Dispositions générales et finales", ne confère pas aux États membres une faculté de légiférer en vertu du droit de l'Union, mais se limite, à la différence des facultés prévues aux chapitres I et II de ladite directive, à reconnaître le pouvoir des États membres en vertu du droit national de prévoir de telles dispositions plus favorables en dehors du cadre du régime établi par cette directive»⁴⁶. La Cour a déduit de ce qui précède qu'« une disposition du droit national, telle que celle en cause au principal, qui se limite à accorder aux travailleurs salariés une protection plus favorable résultant de l'exercice de la seule compétence des États membres, confirmée par l'article 11, premier alinéa, de la directive 2008/94, ne saurait être considérée comme relevant du champ d'application de cette directive»⁴⁷. Cette disposition du droit national ne pouvait donc pas être considérée comme mettant en œuvre le droit de l'Union, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte et, partant, ne pouvait pas être examinée au regard des garanties de la Charte et, notamment, de son article 20⁴⁸.

82. Selon la seconde thèse, en revanche, lorsque les États membres adoptent des mesures plus favorables aux travailleurs, comme l'article 15 de la directive 2003/88 les y autorise, il doit être considéré qu'ils usent de la faculté qui leur est expressément octroyée par cette disposition, ce qui devrait être assimilé à une mise en œuvre de cette directive. S'agissant d'une situation régie par le droit de l'Union, la Charte a donc vocation à s'appliquer. De telles mesures seraient alors soumises au respect de la Charte, de la même façon qu'elles sont soumises au respect des autres normes du droit primaire et du droit dérivé de l'Union. Dans la mesure où il devrait être considéré que, en adoptant des mesures de protection nationale renforcée les États membres mettent en œuvre le droit de l'Union, la Cour serait compétente pour fournir une interprétation de la Charte dans le cadre d'un renvoi préjudiciel introduit conformément à l'article 267 TFUE.

83. Cette seconde thèse puise son origine dans des opinions émises par plusieurs avocats généraux ainsi que dans plusieurs arrêts de la Cour, favorables à ce que des mesures nationales allant au-delà d'un noyau dur de protection minimale défini par une directive ou prévoyant des règles plus strictes que celles contenues dans une directive soient soumises au respect du droit de l'Union et, en particulier, aux principes généraux de ce droit⁴⁹.

84. En matière sociale et à propos de la Charte, ladite thèse trouve une expression notamment dans l'arrêt du 18 juillet 2013, *Alemo-Herron e.a.*⁵⁰, dans lequel la Cour a jugé que « l'article 3 de la directive [2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises,

45 Arrêt du 10 juillet 2014, *Julián Hernández e.a.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 44). Voir, également, par analogie, en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, arrêt du 10 mars 2016, *Safe Interenvíos* (C-235/14, EU:C:2016:154, point 79).

46 Arrêt du 10 juillet 2014, *Julián Hernández e.a.* (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 44).

47 Ibidem (point 45).

48 Ibidem (point 48).

49 Voir, notamment, arrêts du 28 octobre 1999, *ARD* (C-6/98, EU:C:1999:532, point 43) ; du 16 septembre 2010, *Chatzi* (C-149/10, EU:C:2010:534, points 63 à 75), ainsi que du 18 juillet 2013, *Sky Italia* (C-234/12, EU:C:2013:496, points 13 et 14). Voir, également, concernant des règlements, arrêt du 24 mars 1994, *Bostock* (C-2/92, EU:C:1994:116). S'agissant des conclusions d'avocats généraux, voir, notamment, conclusions de l'avocat général Mischo dans l'affaire *IP* (C-2/97, EU:C:1998:176, points 34 et 35, ainsi que points 44 à 53) ; de l'avocat général Tizzano dans l'affaire *Commission/Luxembourg* (C-519/03, EU:C:2005:29, points 49 à 51), ainsi que de l'avocat général Ruiz-Jarabo Colomer dans l'affaire *Deponiezweckverband Eiterköpfe* (C-6/03, EU:C:2004:758, points 25 à 27, ainsi que point 59).

50 C-426/11, EU:C:2013:521.

d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements⁵¹], lu conjointement avec l'article 8 de cette directive⁵²], ne saurait être interprété comme autorisant les États membres à prendre les mesures qui, tout en étant plus favorables aux travailleurs, sont susceptibles de porter atteinte à la substance même du droit du cessionnaire à la liberté d'entreprise»⁵³.

85. Nous sommes en faveur de la seconde thèse.

86. En effet, l'adoption de mesures nationales, telles que celles en cause au principal, qui vont au-delà d'un noyau dur de protection minimale défini par une directive, constitue le prolongement interne des dispositions prévues par celle-ci⁵⁴. L'adoption de mesures prévoyant une protection nationale renforcée constitue une modalité de mise en œuvre des directives fixant des prescriptions minimales⁵⁵.

87. Nous relevons, à cet égard, que les mesures en cause au principal, en accordant aux travailleurs des jours de congés allant au-delà de quatre semaines s'inscrivent dans la continuité de l'objectif poursuivi par la directive 2003/88, à savoir assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

88. Comme tout acte de transposition d'une directive, des mesures prévoyant une protection nationale renforcée sont soumises au respect du droit de l'Union et, en particulier, au respect des droits fondamentaux consacrés par la Charte⁵⁶. Lorsqu'une directive laisse aux États membres une marge d'appréciation, ceux-ci sont tenus de l'utiliser dans un sens conforme aux exigences découlant de la protection des droits fondamentaux⁵⁷. Nous rappelons également que les dispositions du droit dérivé de l'Union, dont fait partie l'article 15 de la directive 2003/88, doivent être interprétées à la lumière du droit primaire de l'Union et donc de la Charte.

89. Certes, la Cour a déjà conclu à « l'inapplicabilité des droits fondamentaux de l'Union par rapport à une réglementation nationale en raison du fait que les dispositions de l'Union du domaine concerné n'imposaient aucune obligation spécifique aux États membres à l'égard de la situation en cause au principal »⁵⁸. La Cour a également jugé que « le seul fait qu'une mesure nationale relève d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait la placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte »⁵⁹.

90. Toutefois, nous considérons qu'une mesure nationale prise en application d'une disposition d'une directive autorisant une protection nationale renforcée présente un lien de rattachement avec cette directive, de sorte qu'elle doit être regardée comme mettant en œuvre le droit de l'Union.

91. La circonstance qu'une disposition telle que l'article 15 de la directive 2003/88 offre aux États membres une faculté d'agir et ne leur impose donc pas d'obligation spécifique ne permet pas, selon nous, de conclure à l'absence de mise en œuvre du droit de l'Union.

51 JO 2001, L 82, p. 16.

52 Libellé comme suit : « La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires et administratives plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs. »

53 Point 36 de cet arrêt. Voir, également, dans le même sens, conclusions de l'avocat général Cruz Villalón dans l'affaire Alemo-Herron e.a. (C-426/11, EU:C:2013:82, point 47).

54 Voir, à cet égard, Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée, l'exemple du droit du travail français*, tome 1, Presses universitaires d'Aix-Marseille, Aix-en-Provence, 2000, qui relève que « [l]a mesure nationale de protection renforcée constitue le prolongement interne de la prescription minimale communautaire dans un sens plus favorable aux salariés » (point 70, p. 111 et 112).

55 Voir, en ce sens, Moizard, N., op. cit., point 231, p. 309 ainsi que p. 328.

56 Comme l'indique à juste titre Nicolas Moizard, « [l]a protection nationale renforcée n'ouvre pas une faculté inconditionnelle de maintenir et d'adopter des dispositions nationales de protection renforcée » (Moizard, N., op. cit., point 67, p. 108). Outre qu'elles doivent respecter les prescriptions minimales contenues dans les directives, de telles mesures doivent, plus largement, respecter l'ensemble du droit de l'Union.

57 Voir, en ce sens, arrêt du 27 juin 2006, Parlement/Conseil (C-540/03, EU:C:2006:429, points 104 et 105 ainsi que jurisprudence citée).

58 Voir, notamment, arrêt du 19 avril 2018, Consorzio Italian Management et Catania Multiservizi (C-152/17, EU:C:2018:264, point 34 et jurisprudence citée). Voir, également, arrêt du 14 décembre 2017, Miravittles Ciurana e.a. (C-243/16, EU:C:2017:969, point 34 et jurisprudence citée).

59 Voir, notamment, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055, point 36 et jurisprudence citée).

92. Nous relevons, à cet égard, que la Cour a déjà jugé que la circonstance qu'une disposition du droit de l'Union offre aux États membres une marge discrétionnaire n'exclut pas le constat selon lequel ils mettent en œuvre le droit de l'Union⁶⁰.

93. Par ailleurs, les clauses de protection nationale renforcée figurant dans le traité FUE prévoient expressément que leur mise en œuvre est soumise au respect des traités. C'est pourquoi la Cour s'est, à juste titre selon nous, appuyée sur de telles clauses pour conditionner l'adoption par les États membres de mesures de protection renforcée au respect du droit de l'Union, notamment des principes généraux de ce droit⁶¹.

94. Nous relevons, à cet égard, que la directive 2003/88 a pour base juridique l'article 137 CE, devenu l'article 153 TFUE. Or, l'article 153, paragraphe 4, TFUE prévoit que les dispositions adoptées en vertu de cet article « ne peuvent empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes *compatibles avec les traités* »⁶².

95. Ainsi, lorsque les États membres adoptent des mesures qui vont au-delà des normes de protection minimale prévues par une directive, ces dispositions doivent être conformes aux autres dispositions du droit de l'Union et, en particulier, aux traités⁶³.

96. Dans la mesure où la Charte a rang de droit primaire, il nous paraîtrait incohérent de retenir, en ce qui la concerne, une approche plus restrictive lorsqu'il s'agit d'envisager son applicabilité, en considérant que, lorsque les États membres adoptent des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en application de l'article 15 de la directive 2003/88, ils ne

60 Voir, notamment, arrêt du 9 mars 2017, Milkova (C-406/15, EU:C:2017:198), à propos de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO 2000, L 303, p. 16), qui prévoit que, « [e]n ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail ». Selon la Cour, « la circonstance que, ainsi qu'il ressort de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2000/78, les États membres ne soient pas tenus de maintenir ou d'adopter des mesures telles que celles prévues à cette disposition, mais disposent d'un pouvoir discrétionnaire à cet égard, ne permet pas de considérer que des règles adoptées par les États membres, telles que celles en cause au principal, se situent en dehors du champ d'application du droit de l'Union » (point 52 et jurisprudence citée). À cet égard, « il y a également lieu de rappeler que, lorsque la réglementation de l'Union laisse aux États membres un choix entre plusieurs modalités d'application, les États membres sont tenus d'exercer leur pouvoir discrétionnaire dans le respect des principes généraux du droit de l'Union, parmi lesquels figure le principe d'égalité de traitement » (point 53 et jurisprudence citée). Il s'ensuit que « la réglementation nationale applicable au litige au principal relève de la mise en œuvre du droit de l'Union, ce qui implique que, en l'occurrence, sont applicables les principes généraux du droit de l'Union, tels que, notamment, le principe d'égalité de traitement, ainsi que la Charte » (point 54). Voir, également, s'agissant d'une « clause discrétionnaire » en vue de la détermination de l'État membre responsable de l'examen d'une demande de protection internationale, arrêt du 16 février 2017, C. K. e.a. (C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, point 53 et jurisprudence citée, ainsi que point 54). De façon plus générale, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, « lorsqu'un État membre adopte des mesures dans le cadre du pouvoir d'appréciation qui lui est conféré par un acte du droit de l'Union, il doit être considéré comme mettant en œuvre ce droit, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte » [voir, notamment, arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a. (C-258/14, EU:C:2017:448, point 48 et jurisprudence citée)].

61 Pour un raisonnement très clair à propos de l'article 193 TFUE en matière d'environnement, voir arrêt du 13 juillet 2017, Túrkevei Tejtermelő Kft. (C-129/16, EU:C:2017:547) : « il convient de rappeler que l'article 16 de la directive [2004/35/CE du Parlement européen et du Conseil, du 21 avril 2004, sur la responsabilité environnementale en ce qui concerne la prévention et la réparation des dommages environnementaux (JO 2004, L 143, p. 56)] prévoit la faculté, pour les États membres, de maintenir ou d'adopter des dispositions plus strictes concernant la prévention et la réparation des dommages environnementaux, notamment l'identification d'autres activités en vue de leur assujettissement aux exigences de cette directive en matière de prévention et de réparation ainsi que l'identification d'autres parties responsables » (point 56). Dès lors que la réglementation en cause au principal « renforce le mécanisme prévu par la directive 2004/35 par l'identification d'une catégorie de personnes pouvant être tenues solidairement responsables avec les exploitants, elle relève de l'article 16 de la directive 2004/35 qui, lu conjointement avec l'article 193 TFUE, autorise des mesures de protection renforcées, *pourvu qu'elles soient compatibles avec les traités UE et FUE* et notifiées à la [Commission] » (point 60, italique ajoutée par nos soins). En ce qui concerne l'exigence de compatibilité avec les traités, « il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'il appartient à chaque État membre de déterminer de telles mesures de protection renforcées, lesquelles, d'une part, doivent tendre à la réalisation de l'objectif de la directive 2004/35, tel que défini à son article 1^{er}, à savoir prévenir et réparer les dommages environnementaux, et, d'autre part, respecter le droit de l'Union, notamment les principes généraux de ce droit, parmi lesquels figure le principe de proportionnalité » (point 61 et jurisprudence citée). Voir, également, article 169, paragraphe 4, TFUE en matière de protection des consommateurs.

62 Italique ajouté par nos soins. S'agissant de l'article 137, paragraphe 4, CE, voir, notamment, arrêt du 1^{er} juillet 2010, Gassmayr (C-194/08, EU:C:2010:386, point 89 et jurisprudence citée). Voir, à cet égard, O'Leary, S., « Courts, charters and conventions : making sense of fundamental rights in the EU », *Irish Jurist*, UCD Sutherland School of Law, Dublin, 2016, n° 56, p. 4 à 41, qui relève, en citant notamment ce dernier arrêt, que la position retenue par la Cour dans son arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a. (C-198/13, EU:C:2014:2055), « is not entirely coherent when viewed with reference to other case law or clear as to its potential consequences » (p. 15).

63 Cette exigence de conformité s'étend évidemment aux principes généraux du droit de l'Union.

mettent pas en œuvre le droit de l'Union au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte. Nous ne voyons pas de raison déterminante pour laquelle la Charte devrait être la seule norme du droit de l'Union à laquelle les États membres ne seraient pas soumis lorsqu'ils adoptent des mesures qui vont au-delà du socle minimal de protection prévu par une directive.

97. L'argument selon lequel la Charte pourrait, en tout état de cause, devenir applicable s'il s'avérait que la mesure nationale en cause entrerait dans le champ d'application d'une autre disposition du droit de l'Union ou enfreignait une telle disposition nous semble constituer un détour inutile et quelque peu artificiel. Il nous paraît à la fois plus simple et plus cohérent de considérer que les dispositions de la Charte, comme celles de l'ensemble du droit de l'Union, ont vocation, du fait de leur applicabilité, à encadrer l'adoption par les États membres et/ou les partenaires sociaux de mesures de protection nationale renforcée.

98. Nous ne pensons pas que, à partir du moment où ils adoptent, conformément à une clause de protection nationale renforcée telle que celle contenue à l'article 15 de la directive 2003/88, des mesures qui vont au-delà des prescriptions minimales fixées par cette directive, laquelle opère un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs⁶⁴, il devrait être considéré que les États membres sont libres de bouleverser cet équilibre en adoptant des mesures qui privilégieraient de manière excessive, voire discriminatoire, les intérêts de certaines catégories de travailleurs ou qui ne prendraient pas suffisamment en compte les intérêts des employeurs ainsi que la nécessité de sauvegarder le bon fonctionnement des entreprises⁶⁵. En particulier, des dispositions nationales plus favorables aux travailleurs prises en application de l'article 15 de la directive 2003/88, qui s'inscrivent dans l'objectif consistant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs, ne doivent pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif. Dès lors, les États membres peuvent adopter de telles dispositions aussi longtemps que celles-ci sont conciliables avec la bonne mise en œuvre du droit de l'Union et qu'elles ne portent pas atteinte à d'autres droits fondamentaux protégés en vertu du droit de l'Union⁶⁶.

99. Dans cette optique, à titre d'illustration, la Cour est à notre avis compétente pour vérifier si des mesures nationales adoptées en application de l'article 15 de la directive 2003/88 respectent les droits fondamentaux consacrés par la Charte, tels que le principe de non-discrimination consacré à l'article 21 de celle-ci. En outre, la Cour pourrait examiner, sans excéder sa compétence, si une mesure de protection nationale renforcée affecte de façon disproportionnée l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs⁶⁷ et porte, par là-même, atteinte à la liberté d'entreprise consacrée à l'article 16 de la Charte.

100. En procédant de la sorte, la Cour s'inscrirait, à notre avis, dans la logique qui sous-tend le contrôle des mesures nationales au regard des droits fondamentaux protégés par l'Union, à savoir que la sauvegarde de ces droits au sein de l'Union doit être assurée dans le cadre de la structure et des objectifs de celle-ci⁶⁸.

64 À cet égard, nous relevons que l'article 153, paragraphe 2, sous b), TFUE, dispose que les directives prévoyant des prescriptions minimales « évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises ». Voir, également, dans le même sens, considérant 2 de la directive 2003/88.

65 Ainsi, les États membres ne peuvent pas s'appuyer sur une clause de protection nationale renforcée telle que celle figurant à l'article 15 de la directive 2003/88 pour remettre en cause « la cohérence de l'intervention [de l'Union] dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs » [voir, pour une utilisation de cette expression, arrêt du 17 décembre 1998, IP (C-2/97, EU:C:1998:613, point 37)]. Voir, également, conclusions de l'avocat général Mischo dans l'affaire IP (C-2/97, EU:C:1998:176), qui relève que « la sécurité des travailleurs entre, en tant qu'élément de la politique sociale, dans le champ d'application du droit [de l'Union] et qu'en conséquence les États membres ne sont plus libres d'agir en ce domaine sans avoir égard aux actions entreprises par [l'Union] » (point 45) et que « [l']action de [l'Union] et celle des États membres doivent être en cohérence » (point 46).

66 Voir, notamment, sur cette question, De Cecco, F., « Room to move ? : minimum harmonization and fundamental rights », *Common Market Law Review*, Kluwer Law International, Alphen-sur-le-Rhin, 2006, vol. 43, n° 1, p. 9 à 30, en particulier p. 22 et suiv.

67 Pour une prise en compte par la Cour de cet équilibre, voir, notamment, arrêt du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 55 et jurisprudence citée).

68 Voir arrêt du 17 décembre 1970, Internationale Handelsgesellschaft (11/70, EU:C:1970:114, point 4).

101. Il convient également de rappeler, dans le contexte des présentes affaires, que « le droit de l'Union exige des États membres que, lors de la transposition des directives, ils veillent à se fonder sur une interprétation de celles-ci qui permette d'assurer un juste équilibre entre les différents droits fondamentaux protégés par l'ordre juridique de l'Union. Par la suite, lors de la mise en œuvre des mesures de transposition desdites directives, il incombe aux autorités et aux juridictions des États membres non seulement d'interpréter leur droit national d'une manière conforme à ces mêmes directives, mais également de ne pas se fonder sur une interprétation de celles-ci qui entrerait en conflit avec lesdits droits fondamentaux ou avec les autres principes généraux du droit de l'Union », tels que le principe de proportionnalité⁶⁹. Par ailleurs, il résulte de la jurisprudence de la Cour qu'« il est loisible aux autorités et aux juridictions nationales d'appliquer des standards nationaux de protection des droits fondamentaux, pourvu que cette application ne compromette pas le niveau de protection prévu par la Charte, telle qu'interprétée par la Cour, ni la primauté, l'unité ou l'effectivité du droit de l'Union »⁷⁰. Ces indications tirées de la jurisprudence de la Cour permettent, à notre avis, si on les confronte aux situations en cause dans les présentes affaires, d'encadrer la marge de manœuvre qui est laissée aux autorités nationales par une clause de protection nationale renforcée telle que celle figurant à l'article 15 de la directive 2003/88.

102. En l'occurrence, il n'est pas allégué que les réglementations nationales ou les conventions collectives en cause au principal seraient de nature à porter atteinte à d'autres dispositions de la Charte que l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci. Nous concentrerons, par conséquent, notre analyse sur cette dernière disposition, qui a vocation, comme nous l'avons indiqué précédemment, à s'appliquer aux situations en cause dans les affaires au principal.

103. La Cour a examiné, dans les arrêts du 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth*⁷¹, ainsi que du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*⁷², la portée de cette disposition et a jugé qu'elle pouvait être invoquée directement dans un litige entre particuliers.

104. Pour parvenir à ce résultat, la Cour a relevé notamment que, « [e]n 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*[⁷³], 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.

105. Selon la Cour, « [l]e 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

⁶⁹ Voir, notamment, arrêt du 18 octobre 2018, *Bastei Lübbe* (C-149/17, EU:C:2018:841, point 45 et jurisprudence citée), ainsi que, dans le même sens, arrêts du 19 avril 2012, *Bonnier Audio e.a.* (C-461/10, EU:C:2012:219, point 56 et jurisprudence citée), ainsi que du 27 mars 2014, *UPC Telekabel Wien* (C-314/12, EU:C:2014:192, point 46 et jurisprudence citée).

⁷⁰ Voir, notamment, arrêt du 5 décembre 2017, *M.A.S. et M.B.* (C-42/17, EU:C:2017:936, point 47 et jurisprudence citée).

⁷¹ C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871.

⁷² C-684/16, EU:C:2018:874.

⁷³ C-176/12, EU:C:2014:2.

⁷⁴ Voir arrêts du 6 novembre 2018, *Bauer et Willmeroth* (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 84), ainsi que du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, point 73).

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»⁷⁵.

106. Au niveau de l'Union, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 précise la durée exacte du congé annuel payé qui est, en tant que période minimale, garantie à tout travailleur. Cette disposition du droit dérivé de l'Union vient ainsi préciser la portée du droit fondamental consacré par la Charte. Elle régit de manière plus précise le droit à une période annuelle de congés payés, en prévoyant que cette période ne saurait être inférieure à quatre semaines.

107. À notre avis, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne confère pas aux travailleurs un droit à bénéficier d'une période annuelle de congés payés allant au-delà de la durée minimale ainsi précisée par le législateur de l'Union.

108. Autrement dit, en l'absence de durée précisée à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, un congé annuel payé conforme à ce que prévoit l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 suffit à répondre aux exigences de la Charte. On ne peut pas déduire de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte un droit à congé annuel payé dépassant la durée minimale fixée par le législateur de l'Union.

109. Compte tenu de l'« imbrication symbiotique »⁷⁶ entre le droit fondamental à une période annuelle de congés payés consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et le droit dérivé de l'Union qui vient en préciser la portée, il est logique que, dans le cadre des affaires dans lesquelles ce droit est en cause, tant cette disposition de la Charte que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 soient invoqués et interprétés ensemble par la Cour en vue de garantir l'effectivité du droit à un congé annuel minimal de quatre semaines⁷⁷.

110. Cette lecture combinée de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de la disposition du droit dérivé de l'Union précisant la portée du droit fondamental ainsi protégé n'aboutit cependant pas à figer la durée du droit à un congé annuel payé à une durée de quatre semaines, dans la mesure où cette dernière est toujours susceptible d'être modifiée par le législateur de l'Union en fonction de l'évolution des conditions économiques et sociales ainsi que du développement technologique, qui influent sur les régimes applicables aux relations de travail⁷⁸. Si le législateur de l'Union joue ainsi un rôle important pour préciser la portée du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il s'agit là de la conséquence inévitable du caractère à la fois concis et général de la formulation des dispositions de la Charte.

111. Une telle lecture combinée favorise l'application harmonieuse de la Charte et du droit dérivé de l'Union. Elle permet, en l'occurrence, d'éviter que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte soit invoqué afin d'étendre aux congés annuels payés allant au-delà de la période minimale de quatre semaines les règles protectrices que la Cour a progressivement dégagées sur la seule base et en considération d'une telle durée minimale.

⁷⁵ Voir arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 85), ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 74).

⁷⁶ Pour reprendre l'expression utilisée par Cariat, N., op. cit., p. 443. Nous renvoyons également, s'agissant du lien indissociable qui unit l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et le droit dérivé de l'Union qui en précise la portée, à nos conclusions dans les affaires jointes Bauer et Willmeroth (C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:337, points 86 à 91).

⁷⁷ Voir, notamment, arrêt du 13 décembre 2018, Hein (C-385/17, EU:C:2018:1018), qui, dans son dispositif, mentionne tant l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.

⁷⁸ Nous relevons, à cet égard, qu'il ressort du préambule de la Charte que la protection des droits fondamentaux se conçoit « à la lumière de l'évolution de la société, du progrès social et des développements scientifiques et technologiques ».

112. Par conséquent, dès lors que le contenu essentiel du droit à une période annuelle de congés payés, tel que précisé à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, c'est-à-dire le noyau dur de protection minimale, n'est pas affecté, les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent, à notre avis, sans violer l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, définir des conditions d'octroi, de report et d'extinction des congés annuels payés supplémentaires s'ajoutant au congé annuel payé minimal de quatre semaines qui diffèrent des règles protectrices que la Cour a définies en ce qui concerne cette période minimale de congé annuel payé.

113. Concrètement, cela signifie que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'oppose pas, selon nous, à ce que des réglementations nationales ou des conventions collectives prévoient que les jours de congé annuel payé allant au-delà de la durée minimale de quatre semaines, telle que précisée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, ne puissent pas faire l'objet d'un report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

114. Nous concluons notre analyse par trois séries d'observations.

115. En premier lieu, en acceptant l'applicabilité de la Charte aux situations dans lesquelles des mesures de protection nationale renforcée sont en cause, puis en délimitant le contenu normatif de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, comme nous l'avons fait, nous avons écarté le risque que cette dernière disposition soit interprétée comme accordant aux travailleurs un droit à un congé annuel payé allant au-delà des précisions fournies par le législateur de l'Union en vue de mettre en œuvre ce droit fondamental. En l'occurrence, la précision de la durée minimale de la période annuelle de congés payés protégée par le droit de l'Union figure à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, mais une telle précision est sujette à évolution.

116. En retenant un tel raisonnement, il nous semble que la Cour n'irait pas, dans son office d'interprète du droit de l'Union, au-delà des limites des compétences qui lui sont attribuées. Ce raisonnement, dans la mesure où il n'aboutit pas à modifier la répartition des compétences entre l'Union et ses États membres, ne serait pas, à notre avis, en contradiction avec l'article 51, paragraphe 2, de la Charte.

117. En deuxième lieu, il nous paraît important que la Cour pose dans les présentes affaires les jalons qui lui permettront, quand le cas se présentera, de neutraliser efficacement des mesures nationales adoptées en application de l'article 15 de la directive 2003/88 qui auraient pour effet de porter atteinte à des droits fondamentaux consacrés par la Charte. Refuser l'applicabilité de la Charte dans des situations qui mettent en cause de telles mesures pourrait, à notre avis, compliquer la tâche de la Cour de ce point de vue, en particulier dans l'hypothèse où le lien entre une mesure nationale et une norme du droit de l'Union autre que la directive 2003/88 serait difficile à établir.

118. En troisième lieu, dans l'hypothèse où la Cour considérerait que des situations dans lesquelles des mesures de protection nationale renforcée sont en cause ne relèvent pas du champ d'application de la Charte et n'ont donc pas à être confrontées à l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci, la question du contenu normatif de cette disposition, ainsi que celle, étroitement liée, de sa relation avec l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, resterait en suspens. La réponse à cette question ne pourra cependant pas être esquivée lorsque la Cour sera conduite à préciser la portée de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte dans le contexte de mesures adoptées par les institutions de l'Union⁷⁹.

⁷⁹ Voir, à cet égard, pourvois contre l'arrêt du 4 décembre 2018, Carreras Sequeros e.a./Commission (T-518/16, EU:T:2018:873), dans les affaires actuellement pendantes Commission/Carreras Sequeros e.a. (C-119/19 P) et Conseil/Carreras Sequeros e.a. (C-126/19 P).

B. Sur la deuxième question préjudicielle

119. Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande à la Cour de dire pour droit si l'article 31, paragraphe 2, de la Charte peut déployer un effet direct dans le cadre d'un litige entre particuliers.

120. Dans la mesure où nous considérons que les réglementations nationales ou les conventions collectives en cause au principal ne sont contraires ni à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ni à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il n'y a pas lieu d'examiner cette deuxième question. En tout état de cause, la réponse à celle-ci découle clairement, dans un sens affirmatif, des arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth⁸⁰, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften⁸¹.

121. Dès lors, même si, ainsi qu'il résulte de nos développements précédents, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte n'a, selon nous, pas vocation à conférer aux travailleurs un droit au congé annuel payé dépassant la durée précisée par le législateur de l'Union, la possibilité pour un travailleur de se prévaloir de cette disposition dans un litige l'opposant à un employeur privé en vue d'écarter l'application de dispositions du droit national qui porteraient atteinte au noyau dur de protection minimale contribue à garantir à ce travailleur le bénéfice effectif de ce droit fondamental. Là se situe l'apport majeur de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte lorsqu'il est invoqué dans le cadre d'un litige entre particuliers.

V. Conclusion

122. Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, nous suggérons à la Cour de répondre aux questions préjudicielles posées par le työtuomioistuin (tribunal du travail, Finlande) dans les termes suivants :

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, ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à des réglementations nationales ou à des conventions collectives, telles que celles en cause au principal, dont il découle que les jours de congé annuel payé allant au-delà d'une durée de quatre semaines ne peuvent pas faire l'objet d'un report en cas de chevauchement avec des jours de congé de maladie.

⁸⁰ C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871.

⁸¹ C-684/16, EU:C:2018:874.