

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

19 novembre 2019 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Article 153 TFUE – Prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Droit au congé annuel payé d'au moins quatre semaines – Article 15 – Dispositions nationales et conventions collectives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Travailleurs en incapacité de travailler durant une période de congé annuel payé pour cause de maladie – Refus de reporter ce congé lorsque l'absence de report n'a pas pour effet de réduire la durée effective du congé annuel payé en deçà de quatre semaines – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne – Inapplicabilité en l'absence de situation de mise en œuvre du droit de l'Union, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux »

Dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17,

ayant pour objet deux demandes de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduites par le työtuomioistuin (tribunal du travail, Finlande), par décisions du 18 octobre 2017, parvenues à la Cour le 24 octobre 2017, dans les procédures

**Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry**

contre

**Hyvinvointialan liitto ry,**

en présence de :

**Fimlab Laboratoriot Oy** (C-609/17),

et

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry**

contre

**Satamaoperaattorit ry,**

en présence de :

**Kemi Shipping Oy** (C-610/17),

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M<sup>me</sup> R. Silva de Lapuerta, vice-présidente, M. J.-C. Bonichot, M<sup>me</sup> A. Prechal (rapporteuse), MM. E. Regan et P. G. Xuereb, présidents de chambre, MM. M. Ilešič, J. Malenovský, L. Bay Larsen, T. von Danwitz, F. Biltgen, M<sup>me</sup> K. Jürimäe et M. C. Lycourgos, juges,

avocat général : M. Y. Bot,

greffier : M<sup>me</sup> C. Strömholm, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 26 février 2019,

considérant les observations présentées :

- pour Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry, par MM. J. Kasanen et M. Nyman,
- pour Hyvinvointialan liitto ry et Fimlab Laboratoriot Oy, par MM. M. Kärkkäinen et I. Kallio,
- pour Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, par MM. J. Tutti et J. Hellsten,
- pour Satamaoperaattorit ry et Kemi Shipping Oy, par MM. M. Kärkkäinen et I. Kallio,
- pour le gouvernement finlandais, par M. S. Hartikainen, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement français, par M<sup>me</sup> A.-L. Desjonquères ainsi que par M. R. Coesme, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et M. Huttunen, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 4 juin 2019,

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 2003, L 299, p. 9), ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de deux litiges opposant, dans l'affaire C-609/17, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (ci-après « TSN ») à Hyvinvointialan liitto ry et, dans l'affaire C-610/17, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (ci-après « AKT ») à Satamaoperaattorit ry au sujet du refus d'accorder à deux travailleurs ayant été en incapacité de travail pour cause de maladie durant une période de congé annuel payé un report de congé annuel payé, à concurrence de tout ou partie des jours de maladie concernés.

#### **Le cadre juridique**

##### ***Le droit de l'Union***

- 3 La directive 2003/88 a été adoptée sur la base de l'article 137, paragraphe 2, CE, devenu article 153, paragraphe 2, TFUE.
- 4 Aux termes des considérants 1, 2 et 5 de la directive 2003/88 :

« (1) La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail [(JO 1993, L 307, p. 18)], qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail, a été modifiée de façon substantielle. Il convient, dans un souci de clarté, de procéder à une codification des dispositions en question.

(2) L'article 137 [CE] prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Les directives adoptées sur la base dudit article doivent éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

[...]

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates. [...] »

5 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », prévoit :

« 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 [...]

[...] »

6 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. »

7 L'article 15 de ladite directive, intitulé « Dispositions plus favorables », énonce :

« 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. »

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

### ***Le droit finlandais***

#### *La loi sur le congé annuel*

9 La vuosilomalaki (162/2005) [loi (162/2005) sur le congé annuel, ci-après la « loi sur le congé annuel »] vise notamment à transposer l'article 7 de la directive 2003/88 dans le droit finlandais. En vertu de l'article 5, paragraphe 1, de cette loi, un travailleur a droit à 2,5 jours ouvrables de congé payé 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 2 jours de congé pour chaque période de référence mensuelle complète.

- 10 La période de référence annuelle, qui s'étend du 1<sup>er</sup> avril d'une année donnée au 31 mars de l'année suivante, ne peut comporter, au plus, que 12 périodes de référence mensuelles. Si, dans une période de référence annuelle, un travailleur dispose de 12 périodes de référence mensuelles complètes, il bénéficie, en vertu de la loi sur le congé annuel, de 24 ou de 30 jours de congé, en fonction de la durée de la relation de travail.
- 11 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<sup>er</sup> mai. Il est donc imputé 6 jours de congé sur une semaine au cours de laquelle aucun des jours susmentionnés n'est compris.
- 12 L'article 4, paragraphe 1, point 2, de la loi sur le congé annuel énonce que la « période de congé » est la période comprise entre le 2 mai et le 30 septembre inclus. L'article 20, paragraphe 2, de ladite loi prévoit que 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.
- 13 L'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, dans sa version telle que modifiée par la loi (276/2013), en vigueur du 1<sup>er</sup> octobre 2013 au 31 mars 2016, 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 ».

- 14 L'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, dans sa version telle que modifiée par la loi (182/2016), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016, 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 sont 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 ».

#### *Les conventions collectives applicables*

- 15 En Finlande, les conventions collectives accordent fréquemment un congé annuel payé plus long que celui prévu par la loi sur le congé annuel. Tel est notamment le cas, d'une part, de la convention collective conclue entre Terveyspalvelualan liitto ry, à laquelle a succédé Hyvinvointialan liitto, et TSN, pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> 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, d'autre part, de la convention collective conclue entre Satamaoperaattorit et AKT, pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> février 2014 et le 31 janvier 2017, pour la branche du chargement maritime (ci-après la « convention collective pour la branche du chargement maritime »).
- 16 Aux termes 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 ». En vertu de l'article 16, paragraphe 7, de cette convention collective, « le congé annuel est accordé conformément à la loi sur le congé annuel ».
- 17 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 ».

## Les litiges au principal et les questions préjudicielles

### *L'affaire C-609/17*

- 18 M<sup>me</sup> Marika Luoma est employée, depuis le 14 novembre 2011, par Fimlab Laboratoriot Oy, en qualité d'assistante de laboratoire, en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- 19 En application de la convention collective pour la branche de la santé et eu égard à son ancienneté, M<sup>me</sup> Luoma avait droit à 42 jours ouvrables, soit 7 semaines, de congé annuel payé, au titre de la période de référence annuelle s'étant achevée le 31 mars 2015.
- 20 M<sup>me</sup> Luoma s'est vu accorder un congé annuel payé de 6 jours pour la période allant du lundi 7 septembre au dimanche 13 septembre 2015. Le 10 août 2015, elle a informé son employeur qu'elle devait subir une intervention chirurgicale le 2 septembre 2015 et a demandé que son congé annuel susmentionné soit reporté à une date ultérieure. À la suite de cette intervention, M<sup>me</sup> Luoma a bénéficié d'un congé de maladie, jusqu'au 23 septembre 2015. Sur son droit au congé annuel de 42 jours ouvrables, l'intéressée avait, par ailleurs, déjà bénéficié précédemment de 22 jours de congé, soit 3 semaines et 4 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 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 ladite convention collective et de l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (276/2013).
- 21 En sa qualité d'organisation représentative des travailleurs signataire de la convention collective pour la branche de la santé, TSN a saisi le työtuomioistuin (tribunal du travail, Finlande) d'un recours visant à faire constater que M<sup>me</sup> Luoma était en droit, compte tenu de son incapacité de travail liée à l'intervention chirurgicale susmentionnée, de reporter à une date ultérieure l'intégralité du congé qui lui avait été accordé pour la période comprise entre le 9 septembre et le 13 septembre 2015. Au soutien de ce recours, TSN a fait valoir que l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (276/2013), rendu applicable, en l'occurrence, par le truchement de la convention collective pour la branche de la santé, est contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, en tant qu'il ne prévoit le report de congé, pour cause, notamment, de maladie, qu'en ce qui concerne le congé garanti par ladite loi et non celui résultant des conventions collectives.
- 22 Hyvinvointialan liitto, en tant qu'organisation représentative des employeurs ayant succédé à Terveyspalvelualan liitto, elle-même signataire de la convention collective pour la branche de la santé, et Fimlab Laboratoriot soutiennent que l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (276/2013), ne méconnaît pas lesdites dispositions du droit de l'Union, dès lors que celles-ci ne sont pas applicables, selon elles, à la partie du droit au congé annuel payé accordée par le droit national ou par des conventions collectives au-delà du congé minimal de quatre semaines prescrit à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88.
- 23 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi s'interroge sur le point de savoir si l'application de l'article 25, paragraphe 1, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (276/2013), ainsi effectuée par le truchement de la convention collective pour la branche de la santé, 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. S'agissant de cette dernière disposition, la juridiction de renvoi se demande, en particulier, si celle-ci est susceptible de bénéficier d'un effet direct dans un litige tel que celui au principal, qui a trait à des relations de travail entre personnes privées.
- 24 C'est dans ces conditions que 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 cette convention collective et qui est compris dans ladite période d'incapacité, lorsque l'absence de report du congé acquis au titre de ladite 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] a-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 cette convention collective et qui est compris dans ladite période d'incapacité, lorsque l'absence de report du congé acquis au titre de ladite convention collective ne réduit pas le droit dudit travailleur à un congé annuel de quatre semaines ? »

### ***L'affaire C-610/17***

- 25 M. Tapio Keränen est employé par Kemi Shipping Oy.
- 26 En vertu de la convention collective pour la branche du chargement maritime, M. Keränen avait droit à 30 jours ouvrables, soit 5 semaines, de congé annuel payé, au titre de la période de référence annuelle s'étant terminée le 31 mars 2016.
- 27 Après que son congé annuel payé a débuté, le 22 août 2016, M. Keränen est tombé malade le 29 août 2016. Le médecin du travail consulté lui a prescrit un congé de maladie entre cette dernière 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, sur la base de l'article 10, paragraphes 1 et 2, de la convention collective pour la branche du chargement maritime et de l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (182/2016), et cette société a imputé ces six jours de congé de maladie sur le congé annuel payé dont devait bénéficier M. Keränen.
- 28 En tant qu'organisation représentative des travailleurs signataire de la convention collective pour la branche du chargement maritime, AKT 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 collective ne pouvait conduire à une application de l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (182/2016), dans la mesure où cette dernière disposition est, selon cette organisation, contraire à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.
- 29 Satamaoperaattorit, en tant qu'organisation représentative des employeurs signataire de la convention collective pour la branche du chargement maritime, et Kemi Shipping soutiennent, pour des raisons analogues à celles mentionnées au point 22 du présent arrêt, que ledit article 25, paragraphe 2, ne méconnaît pas lesdites dispositions du droit de l'Union.
- 30 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi s'interroge, d'une part, sur le point de savoir si l'application de l'article 25, paragraphe 2, de la loi sur le congé annuel, telle que modifiée par la loi (182/2016), effectuée par le truchement de la convention collective pour la branche du chargement maritime, 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 et, d'autre part, sur l'effet direct horizontal éventuel de cette dernière disposition dans un litige tel que celui au principal.

- 31 C'est dans ces conditions que 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] a-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 ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

#### ***Sur la première question***

- 32 Par sa première question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17, 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 réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à ladite disposition, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé.
- 33 À cet égard, il y a lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions internes accordant un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure aux quatre semaines prévues à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par le droit national (voir, en ce sens, arrêts du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 47 ; du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, point 34 ; du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 38, et du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 31).
- 34 En effet, il ressort de manière explicite des libellés de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), de l'article 7, paragraphe 1, et de l'article 15 de la directive 2003/88 que l'objet de cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, ne portant pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs (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, et du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 30).
- 35 En pareil cas, les droits au congé annuel payé ainsi accordés au-delà du minimum requis à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 sont régis non pas par cette directive, mais par le droit national, en dehors du régime établi par ladite directive, étant toutefois rappelé que de telles dispositions nationales plus favorables aux travailleurs ne pourraient servir à compenser une atteinte éventuelle à la protection minimale assurée par cette disposition du droit de l'Union, telle que celle résultant, notamment, d'une réduction de la rémunération due au titre du congé annuel payé minimal qu'elle

garantit ainsi (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, points 42 et 43, ainsi que, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, points 43 et 44).

- 36 Comme l'a relevé M. l'avocat général au point 58 de ses conclusions, il appartient, dès lors, aux États membres, d'une part, de décider s'ils octroient ou non aux travailleurs des jours de congé annuel payé supplémentaires allant au-delà de la période minimale de quatre semaines garantie par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et, d'autre part, de déterminer, le cas échéant, les conditions d'octroi et d'extinction de ces jours de congé supplémentaires, sans être tenus, à cet égard, au respect des règles protectrices que la Cour a dégagées en ce qui concerne ladite période minimale.
- 37 La Cour a, ainsi, notamment jugé, en présence d'une réglementation nationale et d'une convention collective prévoyant que le droit aux congés annuels payés n'est pas ouvert, au titre d'une année déterminée, pendant les absences pour maladie ou longue maladie ayant motivé une interruption de travail égale ou supérieure à douze mois consécutifs, qu'il est loisible aux États membres de prévoir que le droit au congé annuel payé accordé par le droit national varie suivant l'origine de l'absence du travailleur pour raison de santé, à condition qu'il soit toujours supérieur ou égal à la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7 de la directive 2003/88 (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 49).
- 38 De même, la Cour a-t-elle jugé que, lorsqu'ils décident d'octroyer aux travailleurs des droits à congé annuel payé allant au-delà de ladite période minimale de quatre semaines, les États membres demeurent notamment libres d'accorder ou non un droit à une indemnité financière, au travailleur partant à la retraite, lorsque ce dernier n'a pu bénéficier des droits à congé excédant ainsi ladite période minimale, en raison du fait qu'il n'a pas exercé ses fonctions pour cause de maladie, et, si tel est le cas, de fixer les conditions d'un tel octroi éventuel (voir, en ce sens, arrêts du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, point 36, et du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 39).
- 39 Une solution analogue doit prévaloir en présence de réglementations nationales et de conventions collectives qui, à l'instar de celles en cause au principal, accordent aux travailleurs un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure à la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout en excluant le droit de reporter tout ou partie des jours de congé annuel payé excédant ladite période minimale, lorsque le travailleur s'est trouvé en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, durant tout ou partie d'une période de congé annuel payé. En effet, il demeure loisible aux États membres de prévoir ou non un tel droit de report et, si tel est le cas, d'en fixer les conditions, pour autant que le droit au congé annuel payé bénéficiant effectivement au travailleur, alors qu'il ne se trouve pas en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, demeure, pour sa part, toujours au moins égal à la période minimale de quatre semaines susmentionnée.
- 40 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17 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 et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à ladite disposition, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé.

### ***Sur la troisième question***

- 41 Par sa troisième question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17, qu'il convient d'examiner en second lieu, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé.



- 42 Le champ d'application de la Charte est défini à l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, aux termes duquel, pour ce qui est de l'action des États membres, les dispositions de la Charte s'adressent à ceux-ci uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union (arrêt du 13 juin 2017, Florescu e.a., C-258/14, EU:C:2017:448, point 44 et jurisprudence citée). Selon son article 51, paragraphe 2, la Charte n'étend pas le champ d'application du droit de l'Union au-delà des compétences de l'Union européenne, ni ne crée aucune compétence ni aucune tâche nouvelles pour l'Union et ne modifie pas les compétences et les tâches définies dans les traités.
- 43 Il y a lieu, par ailleurs, de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 52 ainsi que jurisprudence citée).
- 44 À cet égard, il convient de rappeler que, en vertu de l'article 94 du règlement de procédure de la Cour, la juridiction de renvoi est appelée à expliquer le lien qu'elle établit entre les dispositions du droit de l'Union dont elle demande l'interprétation et la législation nationale applicable au litige qui lui est soumis. Or, la décision de renvoi ne contient aucun élément permettant de constater que le litige au principal concerne l'interprétation ou l'application de dispositions du droit de l'Union autres que la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.
- 45 Il importe, dès lors, de vérifier si des réglementations nationales et des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout en excluant un report, pour cause de maladie, de ces jours de congé, doivent être considérées comme opérant une mise en œuvre de ladite directive, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, et si, en conséquence, l'article 31, paragraphe 2, de cette dernière a vocation à s'appliquer à des situations telles que celles en cause au principal (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 53 ainsi que jurisprudence citée).
- 46 À cet égard, il convient de rappeler que le seul fait que des mesures internes relèvent, comme c'est le cas en l'occurrence, d'un domaine dans lequel l'Union dispose de compétences ne saurait les placer dans le champ d'application du droit de l'Union et, donc, entraîner l'applicabilité de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 36 ainsi que jurisprudence citée).
- 47 Il y a lieu de rappeler également, d'une part, que, en vertu de l'article 4, paragraphe 2, sous b), TFUE, l'Union et les États membres disposent, dans le domaine de la politique sociale, pour les aspects définis dans le traité FUE, d'une compétence partagée, au sens de l'article 2, paragraphe 2, TFUE. D'autre part, et ainsi que le précise l'article 153, paragraphe 1, TFUE et que le rappelle le considérant 2 de la directive 2003/88, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans le domaine de l'amélioration du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs.
- 48 À cet égard, il importe de souligner que la directive 2003/88 qui, ainsi qu'il a été rappelé au point 34 du présent arrêt, se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail a été adoptée sur la base de l'article 137, paragraphe 2, CE, devenu article 153, paragraphe 2, TFUE. Or, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, l'expression « prescriptions minimales » figurant à ces dispositions du droit primaire et reprise à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de ladite directive, doit être lue à la lumière de l'article 137, paragraphe 4, CE, devenu article 153, paragraphe 4, TFUE, qui précise que de telles prescriptions minimales ne peuvent empêcher un État membre de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes, compatibles avec les traités. Il s'ensuit que les États membres demeurent libres, dans l'exercice de leur compétence retenue, d'adopter de telles normes, plus rigoureuses que celles qui font l'objet de l'intervention du législateur de l'Union, pour autant qu'elles ne remettent pas en cause la cohérence de ladite intervention (voir, en ce sens, arrêt du 17 décembre 1998, IP, C-2/97, EU:C:1998:613, points 35, 37 et 40).

- 49 Ainsi, l'article 15 de la directive 2003/88, selon lequel cette dernière « ne porte pas atteinte » à la « faculté » des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, ne confère pas aux États membres une faculté de légiférer en vertu du droit de l'Union, mais se limite à reconnaître le pouvoir qu'ont ceux-ci de prévoir dans le droit national de telles dispositions plus favorables, en dehors du cadre du régime établi par cette directive (voir, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 44).
- 50 En cela, les situations en cause au principal diffèrent de la situation dans laquelle un acte de l'Union investit les États membres d'une liberté de choix entre plusieurs modalités d'application ou d'un pouvoir discrétionnaire ou d'appréciation qui fait partie intégrante du régime établi par cet acte, ou encore de la situation dans laquelle un tel acte autorise l'adoption, par les États membres, de mesures spécifiques destinées à contribuer à la réalisation de son objet (voir, à ces divers égards, arrêts du 21 décembre 2011, N. S. e.a., C-411/10 et C-493/10, EU:C:2011:865, points 64 à 68 ; du 16 février 2017, C. K. e.a., C-578/16 PPU, EU:C:2017:127, point 53 ; du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, points 46, 47, 52 et 53 ainsi que jurisprudence citée, et du 13 juin 2017, Florescu e.a., C-258/14, EU:C:2017:448, point 48).
- 51 En l'occurrence, il convient de relever, enfin, que le fait d'octroyer aux travailleurs des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines garantie à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de prévoir une absence de report de ceux-ci pour cause de maladie, en application de réglementations nationales et de conventions collectives telles que celles en cause au principal, n'est, en tant que tel, susceptible ni d'affecter ou de limiter la protection minimale ainsi garantie à ces travailleurs en vertu de cette disposition (voir, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 43) ni de porter atteinte à d'autres dispositions de ladite directive, à sa cohérence ou aux objectifs qu'elle poursuit.
- 52 Il découle de tout ce qui précède que, lorsque les États membres accordent ou permettent aux partenaires sociaux d'accorder des droits à congé annuel payé excédant la durée minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, de tels droits ou, encore, les conditions d'un report éventuel de ceux-ci en cas de maladie survenue durant le congé relèvent de l'exercice de la compétence retenue des États membres, sans être réglementés par ladite directive ni relever du champ d'application de cette dernière (voir, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 45).
- 53 Or, lorsque les dispositions du droit de l'Union dans le domaine concerné ne réglementent pas un aspect et n'imposent aucune obligation spécifique aux États membres à l'égard d'une situation donnée, la réglementation nationale qu'édicte un État membre quant à cet aspect se situe en dehors du champ d'application de la Charte et la situation concernée ne saurait être appréciée au regard des dispositions de cette dernière (voir, en ce sens, arrêts du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, point 35 ; du 14 décembre 2017, Miravittles Ciurana e.a., C-243/16, EU:C:2017:969, point 34, ainsi que du 19 avril 2018, Consorzio Italian Management et Catania Multiservizi, C-152/17, EU:C:2018:264, points 34 et 35).
- 54 Partant, en adoptant des réglementations nationales ou en autorisant la négociation de conventions collectives qui, à l'instar de celles en cause au principal, accordent aux travailleurs des droits à des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et prévoient les conditions de report éventuel de tels droits supplémentaires en cas de maladie du travailleur, les États membres ne procèdent pas à une mise en œuvre de cette directive, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte.
- 55 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la troisième question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17 que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, lu en combinaison avec l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il n'a pas vocation à s'appliquer en présence de réglementations nationales et de conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines

prévue à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, tout en excluant le report pour cause de maladie de ces jours de congé.

***Sur la deuxième question***

- 56 Eu égard à la réponse apportée à la troisième question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17, il n'y a pas lieu d'examiner la deuxième question posée dans chacune de ces mêmes affaires.

**Sur les dépens**

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

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

- 1) **L'article 7, 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 réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue par ladite disposition, tout en excluant le report pour cause de maladie de ces jours de congé.**
- 2) **L'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, lu en combinaison avec l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, doit être interprété en ce sens qu'il n'a pas vocation à s'appliquer en présence de telles réglementations nationales et conventions collectives.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le finnois.