ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

15 septembre 2011 ([\*](http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=109611&pageIndex=0&doclang=FR&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=428946" \l "Footnote*))

«Conditions de travail – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Droit au congé annuel – Pilotes de ligne»

Dans l’affaire C‑155/10,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Supreme Court of the United Kingdom, anciennement House of Lords (Royaume-Uni), par décision du 24 mars 2010, parvenue à la Cour le 2 avril 2010, dans la procédure

**Williams e.a.**

contre

**British Airways plc,**

LA COUR (première chambre),

composée de M. A. Tizzano, président de chambre, MM. J.-J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (rapporteur) et MmeM. Berger, juges,

avocat général: Mme V. Trstenjak,

greffier: Mme L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 14 avril 2011,

considérant les observations présentées:

–        pour Williams e.a., par Mme J. McNeill, QC, et M. M. Ford, barrister,

–        pour British Airways plc, par MM. C. Jeans et A. Short, QC,

–        pour le gouvernement danois, par Mme V. Pasternak Jørgensen et M. C. Vang, en qualité d’agents,

–        pour la Commission européenne, par M. M. van Beek et MmeN. Yerrell, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 16 juin 2011,

rend le présent

**Arrêt**

1        La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail (JO L 299, p. 9), ainsi que sur la clause 3 de l’accord annexé à la directive 2000/79/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, concernant la mise en œuvre de l’accord européen relatif à l’aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l’aviation civile, conclu par l’Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l’Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l’Association européenne des compagnies d’aviation des régions d’Europe (ERA) et l’Association internationale des charters aériens (AICA) (JO L 302, p. 57, ci-après l’«accord européen»).

2        Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant des salariés, Mme Williams e.a., à leur employeur British Airways plc (ci-après «British Airways»), au sujet des rémunérations perçues durant leurs congés annuels payés.

**Le cadre juridique**

*La réglementation de l’Union*

3        L’article 7 de la directive 2003/88, intitulé «Congé annuel», prévoit:

«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.»

4        La clause 3 de l’accord européen dispose:

«1.      Le personnel mobile dans l’aviation civile 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 pas être remplacée par une indemnité financière, sauf lorsque la relation de travail a cessé.»

*La réglementation nationale*

5        Le règlement de 2004 relatif à l’aviation civile (temps de travail) [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004 n° 756)] dispose:

«4. (1) Un membre d’équipage bénéficie d’un congé annuel payé d’au moins quatre semaines ou au prorata de quatre semaines pour une période de travail de moins d’un an.

(2) Le congé dont bénéficie un membre d’équipage en vertu du présent article:

(a)      peut être pris par tranches;

(b)      ne peut pas être remplacé par une indemnité financière, sauf lorsque la relation de travail du membre d’équipage a cessé.»

6        Aux termes de l’article 9 de ce règlement, tout employeur doit s’assurer que:

«[...] au cours d’un mois

(a)      aucune des personnes qu’il emploie comme salarié n’exercera son activité de membre d’équipage au cours de son temps de travail si, pendant la période de 12 mois expirant à la fin du mois, avant la fin dudit mois, le temps total de vol consolidé de cette personne dépasse 900 heures; et

(b)      aucun des membres d’équipage qu’il emploie ne pourra avoir un temps de travail total annuel de plus de 2 000 heures au cours de la période de 12 mois expirant à la fin du mois qui précède le mois en question.»

**Le litige au principal et les questions préjudicielles**

7        Mme Williams e.a. sont des pilotes employés par British Airways (ci-après les «pilotes»). Leurs conditions de travail sont négociées avec British Airways par le syndicat des pilotes British Air Line Pilots Association. Ces conditions figurent dans le mémorandum d’accord (Memorandum of agreement) du 1er avril 2005 (ci-après le «MOA»).

8        En vertu du MOA, la rémunération des pilotes comprend trois éléments. Le premier est une somme fixe annuelle. Les deuxième et troisième éléments sont constitués de primes qui varient en fonction, d’une part, du temps passé en vol, la prime étant alors calculée sur une base de 10 GBP par heure de vol programmée, et, d’autre part, du temps passé à l’extérieur de la base, la prime étant dans ce cas de 2,73 GBP par heure. La prime en fonction du temps passé en vol est une rémunération imposable dans sa totalité, tandis que, s’agissant de celle pour le temps passé à l’extérieur de la base, 82 % sont considérés comme étant payés au titre de frais et seuls 18 % sont considérés comme une rémunération imposable.

9        Le temps passé en vol par un pilote dépend des itinéraires qui lui sont affectés ainsi que des plans de vol. Il représente, selon la Supreme Court of the United Kingdom, de manière générale, environ quinze jours par mois.

10      En vertu du MOA, le montant acquitté au titre du congé annuel payé est déterminé sur la seule base du premier élément de la rémunération, c’est-à-dire sur celle de la somme fixe annuelle.

11      Les pilotes font valoir que, selon le droit de l’Union, le montant payé au titre du congé annuel doit être basé sur la totalité de leur rémunération, y compris les primes.

12      L’Employment Tribunal et l’Employment Appeal Tribunal ont fait droit à cette demande. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a accepté la thèse inverse de British Airways, jugeant que seule la somme fixe annuelle était constitutive de la rémunération.

13      La juridiction de renvoi émet des doutes sur le sens de l’expression «congé annuel payé» et la portée de la liberté laissée aux législations ou aux pratiques nationales pour déterminer les «conditions d’obtention et d’octroi d’un tel congé».

14      C’est dans ces conditions que la Supreme Court of the United Kingdom a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1)      En vertu a) des articles 7 des directives 93/104/CE [du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 (JO L 195, p. 41) ainsi que] 2003/88[...]et b) de la clause 3 de l’accord européen [...]:

a)      dans quelle mesure, le droit européen définit ou prévoit, le cas échéant, des exigences relatives à la nature ou au niveau des paiements devant être effectués au titre des périodes de congé annuel payé;

b)      dans quelle mesure les États membres peuvent, le cas échéant, déterminer le mode de calcul de ces paiements?

2)      En particulier, suffit-il que, en vertu du droit, de la pratique, des conventions collectives et des modalités contractuelles convenues entre employeurs et travailleurs, au niveau national, le paiement effectué permette au travailleur (et l’y incite) de prendre son congé annuel et d’en bénéficier au sens plein de ces termes, et n’implique pas un risque significatif que le travailleur ne le fasse pas?

3)      Ou bien faut-il:

a)      que le paiement corresponde précisément à la rémunération «normale» du travailleur ou

b)      qu’il soit à peu près comparable à celle-ci?

4)      En outre, dans le cas où il serait répondu par l’affirmative à la troisième question, sous a) ou b), la rémunération pertinente ou comparable consiste-t-elle:

a)      dans la rémunération que le travailleur aurait perçue au cours de cette période de congé s’il avait travaillé au lieu d’être en congé ou

b)      dans la rémunération qu’il gagnait au cours d’une autre période pendant qu’il travaillait et, si oui, laquelle?

5)      Comment faudrait-il apprécier une rémunération ‘normale’ ou ‘comparable’ dans des circonstances:

a)      où la rémunération d’un travailleur, lorsqu’il travaille, est complétée si et dans la mesure où il exerce dans une activité particulière;

b)      où il existe une limite annuelle ou autre quant à la mesure ou à la durée pendant laquelle ce travailleur exerce une telle activité et que cette limite a été dépassée ou est presque dépassée au moment où il prend son congé annuel, de sorte que le travailleur n’aurait pas pu en fait exercer cette activité s’il avait travaillé au lieu d’être en congé?»

**Sur les questions préjudicielles**

15      Par ses questions, qu’il convient d’examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance à la Cour si des indications, et le cas échéant lesquelles, émanent de l’article 7 de la directive 2003/88 ainsi que de la clause 3 de l’accord européen quant à la rémunération à laquelle un pilote de ligne a droit durant son congé annuel.

16      Il y a lieu de relever, à titre liminaire, que, d’une part, les directives 2000/79 et 2003/88 ont le même objet d’aménager le temps de travail dans l’intérêt de la sécurité et de la santé des travailleurs et que, d’autre part, le libellé de la clause 3 de l’accord européen est, par sa substance, identique à l’article 7 de la directive 2003/88. Il s’ensuit que, comme Mme l’avocat général l’a relevé au point 43 de ses conclusions, les principes jurisprudentiels développés par la Cour par le biais de l’interprétation de cette dernière disposition sont transposables à la clause 3 de l’accord européen. Or, l’interprétation de l’article 7 de la directive 2003/88 doit être envisagée au regard de son libellé ainsi que de l’objectif qu’elle poursuit.

17      Le libellé de l’article 7 de la directive 2003/88 ne donne aucune indication explicite en ce qui concerne la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant son congé annuel. La jurisprudence a cependant rappelé qu’il ressort du libellé même du paragraphe 1 de cet article, disposition à laquelle cette directive ne permet pas de déroger, que tout travailleur bénéficie d’un congé annuel payé d’au moins quatre semaines et que ce droit au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière (voir arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C‑350/06 et C‑520/06, Rec. p. I-179, points 22 et 54 ainsi que jurisprudence citée).

18      Le droit à une telle période annuelle de congé payé est, d’ailleurs, expressément consacré à l’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne, à laquelle l’article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités.

19      Dans ce contexte, la Cour a déjà eu l’occasion de préciser que l’expression «congé annuel payé» figurant à l’article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 signifie que, pour la durée du «congé annuel» au sens de cette directive, la rémunération doit être maintenue et que, en d’autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir arrêts du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, Rec. p. I-2531, point 50, ainsi que Schultz-Hoff e.a., précité, point 58).

20      En effet, l’objectif de l’exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s’agissant du salaire, comparable aux périodes de travail (voir arrêts précités Robinson-Steele e.a., point 58, ainsi que Schultz-Hoff e.a., point 60).

21      Ainsi que Mmel’avocat général le précise au point 90 de ses conclusions, il découle de ce qui précède que la rémunération versée au titre du congé annuel doit en principe être calculée de manière à correspondre à la rémunération ordinaire perçue par le travailleur. Il en découle également qu’une indemnité, dont le montant permet simplement d’exclure tout risque significatif que le travailleur ne prenne pas son congé, ne suffit pas à satisfaire aux exigences du droit de l’Union.

22      Or, lorsque la rémunération perçue par le travailleur se compose de plusieurs éléments, la détermination de cette rémunération ordinaire et, partant, du montant auquel ce travailleur a droit durant son congé annuel nécessite une analyse spécifique. Tel est le cas de la rémunération d’un pilote de ligne en tant que membre du personnel navigant d’une compagnie de transport aérien qui se compose d’une somme fixe annuelle et de primes variables liées au temps passé en vol et au temps passé à l’extérieur de la base.

23      À cet égard, il y a lieu de constater que, si la structure de la rémunération ordinaire d’un travailleur relève, en tant que telle, des dispositions et pratiques régies par le droit des États membres, celle-ci ne saurait avoir un impact sur le droit du travailleur, rappelé au point 19 du présent arrêt, de jouir, durant sa période de repos et de détente, de conditions économiques comparables à celles concernant l’exercice de son travail.

24      Ainsi, tout désagrément lié de manière intrinsèque à l’exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail et compensé par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de la rémunération globale du travailleur, tel que, pour les pilotes de ligne, le temps passé en vol, doit nécessairement faire partie du montant auquel le travailleur a droit durant son congé annuel.

25      En revanche, les éléments de la rémunération globale du travailleur qui visent exclusivement à couvrir des coûts occasionnels ou accessoires survenant à l’occasion de l’exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail, tels que des frais liés au temps que les pilotes sont contraints de passer à l’extérieur de la base, ne doivent pas être pris en compte lors du calcul du paiement à verser durant le congé annuel.

26      À cet égard, il incombe au juge national d’apprécier le lien intrinsèque des divers éléments composant la rémunération globale du travailleur avec l’exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail. Cette appréciation doit s’appliquer sur la base d’une moyenne sur une période de référence jugée représentative et à la lumière du principe dégagé par la jurisprudence précitée, selon lequel la directive 2003/88 traite le droit au congé annuel et celui à l’obtention d’un paiement à ce titre comme constituant deux volets d’un droit unique (voir arrêts précités Robinson-Steele e.a., point 58, ainsi que Schultz-Hoff e.a., point 60).

27      Cela étant précisé, il convient encore de rappeler que la Cour a déjà jugé qu’une employée, travaillant en qualité de chef de cabine pour une compagnie de transport aérien et affectée, en raison de sa grossesse, provisoirement à un poste au sol, avait, durant son affectation provisoire, droit non seulement au maintien de son salaire de base, mais aussi aux éléments de rémunération ou primes se rattachant au statut professionnel de l’employée. Ainsi, les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles devaient être maintenues (voir, en ce sens, arrêt du 1er juillet 2010, Parviainen, C-471/08, non encore publié au Recueil, point 73). Cette jurisprudence s’applique également à une travailleuse enceinte dispensée de travailler (arrêt du 1er juillet 2010, Gassmayr, C‑194/08, non encore publié au Recueil, point 65).

28      Il s’ensuit que, outre les éléments de la rémunération globale relevés au point 24 du présent arrêt, tous ceux qui se rattachent au statut personnel et professionnel du pilote de ligne doivent être maintenus durant le congé annuel payé dudit travailleur.

29      Finalement, il reste à préciser que tant la directive 2003/88 que l’accord européen ne prévoient qu’une protection minimale à l’égard du droit à un revenu des travailleuses et des travailleurs en congé annuel.

30      Ainsi, aucune disposition du droit de l’Union n’empêche les États membres ou, le cas échéant, les partenaires sociaux d’aller au-delà de la protection minimale du travailleur, garantie par la réglementation de l’Union, et de prévoir le maintien de tous les éléments de la rémunération globale à laquelle celui-ci a droit durant sa période de travail (voir, en ce sens, arrêt Parviainen, précité, point 63).

31      Eu égard à tout ce qui précède, il convient de répondre aux questions posées que l’article 7 de la directive 2003/88 et la clause 3 de l’accord européen doivent être interprétés en ce sens qu’un pilote de ligne a droit, durant son congé annuel, non seulement au maintien de son salaire de base mais aussi, d’une part, à tous les éléments liés de manière intrinsèque à l’exécution des tâches qui lui incombent selon son contrat de travail et compensés par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de sa rémunération globale et, d’autre part, à tous les éléments se rattachant au statut personnel et professionnel du pilote de ligne. Il incombe au juge national d’apprécier si les divers éléments composant la rémunération globale de ce travailleur répondent à ces critères.

**Sur les dépens**

32      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 (première chambre) dit pour droit:

**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, ainsi que la clause 3 de l’accord annexé à la directive 2000/79/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, concernant la mise en œuvre de l’accord européen relatif à l’aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l’aviation civile, conclu par l’Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l’Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l’Association européenne des compagnies d’aviation des régions d’Europe (ERA) et l’Association internationale des charters aériens (AICA), doivent être interprétés en ce sens qu’un pilote de ligne a droit, durant son congé annuel, non seulement au maintien de son salaire de base mais aussi, d’une part, à tous les éléments liés de manière intrinsèque à l’exécution des tâches qui lui incombent selon son contrat de travail et compensés par un montant pécuniaire entrant dans le calcul de sa rémunération globale et, d’autre part, à tous les éléments se rattachant au statut personnel et professionnel du pilote de ligne.**

**Il incombe au juge national d’apprécier si les divers éléments composant la rémunération globale de ce travailleur répondent à ces critères.**

Signatures