

ORDONNANCE DE LA COUR (sixième chambre)

10 octobre 2023 [\(*\)](#)

« Renvoi préjudiciel – Articles 53 et 99 du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne – Directive 2003/88/CE – Article 7 – Droit au congé annuel payé – Indemnité financière pour congé non pris après la fin de la relation de travail – Délai de prescription d’un an – Information adéquate du travailleur »

Dans l’affaire C-795/22,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne), par décision du 25 octobre 2022, parvenue à la Cour le 30 décembre 2022, dans la procédure

Adolfo

contre

Direccion000 CB,

Alfonso,

Alvaro,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. P. G. Xuereb, faisant fonction de président de chambre, M. A. Kumin et M^{me} I. Ziemele (rapporteure), juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de statuer par voie d’ordonnance motivée, conformément à l’article 53, paragraphe 2, et à l’article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

Ordonnance

1 La demande de décision préjudicielle porte 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 travail (JO 2003, L 299, p. 9), ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Adolfo à la Dirección 000 CB, à Alfonso, à Alvaro et au Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fonds de garantie salariale, Espagne) au sujet du versement d'une indemnité financière au titre de jours de congé annuel payé non pris.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 7 de la directive 2003/88, intitulé « Congé annuel », 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. »

Le droit espagnol

- 4 L'article 38, intitulé « Congés annuels payés », de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi relative au statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224) (ci-après le « statut des travailleurs »), prévoit :

« 1. La période de congés annuels payés, qui ne peut être remplacée par une indemnité financière, est celle convenue par convention collective ou par contrat individuel. Sa durée ne peut en aucun cas être inférieure à trente jours calendaires.

2. La ou les périodes où le congé peut être pris sont fixées d'un commun accord entre l'entreprise et le travailleur, conformément à ce que prévoient, le cas échéant, les conventions collectives sur la planification annuelle des congés.

En cas de désaccord entre les parties, la juridiction sociale fixe la date à laquelle le congé sera pris et sa décision n'est pas susceptible de recours. La procédure est accélérée et prioritaire.

3. Le calendrier des congés est fixé dans chaque entreprise. Le travailleur doit connaître les dates le concernant au moins deux mois avant le début du congé.

Lorsque la période de congé fixée dans le calendrier des congés de l'entreprise mentionné à l'alinéa précédent coïncide avec une période d'incapacité temporaire due à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement, ou avec la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 48, paragraphes 4, 5 et 7, [du présent statut], l'intéressé a le droit de prendre ses congés à une date distincte de celle de l'incapacité temporaire ou de celle du congé qui lui a été accordé en application de cette disposition, après la fin de la période de suspension, même si l'année civile à laquelle le congé correspond est déjà écoulée.

Dans le cas où la période des congés coïncide avec une incapacité temporaire due à des circonstances différentes de celles mentionnées à l'alinéa précédent et qui empêche entièrement ou partiellement le travailleur de prendre ses congés pendant l'année calendaire à laquelle ils correspondent, celui-ci pourra le faire après que son incapacité aura cessé, sous réserve qu'il ne se soit pas écoulé plus de dix-huit mois depuis la fin de l'année où ils sont nés. »

5 L'article 59 du statut des travailleurs, intitulé « Prescription et forclusion », dispose :

« 1. Les actions découlant d'un contrat de travail pour lesquelles aucun délai spécial n'a été fixé se prescrivent à l'issue d'un délai d'un an. À cette fin, le contrat est réputé résilié :

- a) le jour où expire la durée convenue ou fixée par la loi ou par une convention collective ;
- b) le jour où se termine la prestation de services continue, lorsque cette continuité est le résultat d'une prorogation expresse ou tacite.

2. Lorsque l'action est exercée en vue d'exiger des prestations économiques ou pour l'exécution d'obligations à caractère unique, qui ne peuvent avoir lieu après la cessation du contrat, le délai d'un an court à compter du jour où l'action a pu être exercée.

[...] »

6 En cas de désaccord entre le travailleur et l'employeur en ce qui concerne la date à laquelle seront pris les jours de congé annuel payé, l'article 125 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (loi 36/2011, portant réglementation de la juridiction en matière sociale), du 10 octobre 2011 (BOE n° 245, du 11 octobre 2011, p. 106584, ci-après la « LRJS »), précise les règles de fixation individuelle ou collective de la date de prise du congé par le tribunal du travail dans les termes suivants :

- « a) Lorsque la date est spécifiée dans la convention collective, ou par accord entre l'employeur et les représentants des travailleurs, ou a été fixée unilatéralement par l'employeur, le travailleur disposera d'un délai de vingt jours, à compter de la date à laquelle il aura pris connaissance de cette date, pour introduire la demande auprès du tribunal du travail.
- b) Lorsque la date de prise du congé n'est pas précisée, la demande doit être introduite au moins deux mois avant la date à laquelle le travailleur a l'intention de prendre le congé.
- c) Une fois la procédure ouverte, le fait de procéder à la fixation des dates de congé conformément aux dispositions de l'article 38 du [statut des travailleurs] n'entraîne pas l'interruption de celle-ci.

[...] »

7 L'article 1973 du Código Civil (code civil) dispose :

« La prescription des actions est interrompue par l'exercice de celles-ci en justice, par la réclamation extrajudiciaire du créancier et par tout acte par lequel le débiteur reconnaît la dette. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

8 Adolfo, le requérant au principal, a été employé du 1^{er} juillet 2015 au 20 juillet 2019 pour le compte et sur ordre de la Dirección 000 CB. Pour les années 2017 et 2018, il n'a pas pris l'ensemble des jours de congé annuel payé auxquels il pouvait prétendre. Après la cessation de la relation de travail, il n'a pas non plus reçu d'indemnité financière correspondant à ces jours.

9 Après avoir saisi, le 4 septembre 2019, le Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (service de médiation, d'arbitrage et de conciliation, Espagne) en vue du versement d'une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris au cours des années 2017 et 2018, Adolfo a introduit un recours, daté du 20 novembre 2020, devant le Juzgado de lo Social n° 4 de Alicante (tribunal du travail n° 4 d'Alicante, Espagne) visant à faire condamner son ancien employeur à lui verser une indemnité financière au titre desdits jours.

- 10 Par jugement du 18 mai 2021, cette juridiction a accueilli ladite demande d'indemnité uniquement en ce qui concerne les jours de congé annuel payé non pris durant l'année 2018 au motif que cette même demande en ce qu'elle était relative aux jours de congé annuel payé non pris durant l'année 2017 était prescrite en vertu de la règle de prescription d'un an prévue à l'article 59 du statut des travailleurs.
- 11 Adolfo a interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi, à savoir le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne).
- 12 Celle-ci relève que le requérant au principal a omis d'introduire la procédure prévue à l'article 38, paragraphe 2, du statut des travailleurs, en vue de la fixation, antérieurement à la cessation de la relation de travail, de la date de la prise des jours de congé, et se demande si une telle omission peut exercer une influence sur l'étendue de son droit au versement d'une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris.
- 13 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne) 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] ou l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à une règle ou à une interprétation normative qui permet de déterminer le droit au congé et à son indemnisation avant la fin de la relation de travail ?
- 2) En cas de réponse négative à la question précédente, l'article 7, paragraphe 1, de la directive [2003/88] ou l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] s'opposent-ils à une réglementation nationale [...] qui prévoit la perte, par prescription, des droits ou actions *una tantum*, y compris la prise des congés annuels, à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin de la période annuelle de référence à laquelle le congé se rapporte, entraînant la perte, en cas de cessation du rapport de travail, du droit d'être indemnisé pour ces congés non pris, notamment dès lors qu'il n'a pas été procédé à l'interruption de la prescription par l'utilisation de la procédure spécifique de fixation des congés établi en faveur du travailleur, ou par d'autres formes d'interruption qui n'implique[nt] l'exercice d'aucune action judiciaire ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 14 Conformément à l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure de la Cour, lorsqu'une demande préjudicielle est manifestement irrecevable, la Cour, l'avocat général entendu, peut à tout moment décider de statuer par voie d'ordonnance motivée, sans poursuivre la procédure.
- 15 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire, s'agissant de la première question.
- 16 Par cette question, la juridiction de renvoi, se référant à la procédure prévue à l'article 38, paragraphe 2, second alinéa, du statut des travailleurs et à l'article 125 de la LRJS, demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ou l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui prévoit un mécanisme par lequel le droit au congé annuel payé d'un travailleur et, le cas échéant, le montant de l'indemnité financière due au titre des jours de congé annuel payé non pris sont déterminés avant la fin de la relation de travail.
- 17 Selon une jurisprudence constante, il appartient au seul juge national qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour, lesquelles bénéficient d'une

présomption de pertinence. Partant, dès lors que la question posée porte sur l'interprétation ou la validité d'une règle du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer, sauf s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, si le problème est de nature hypothétique ou encore si la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile à ladite question [ordonnance du 27 avril 2023, [Ministero della Giustizia \(Concours de notaire\)](#), C-495/22, EU:C:2023:405, point 40 et jurisprudence citée].

- 18 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que le requérant au principal a introduit un recours après la cessation de sa relation de travail en vue d'obtenir de son employeur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé qu'il n'a pas pris pendant la période de travail. Cela étant, il n'a pas eu recours à la procédure de fixation de la date de prise des jours de congé prévue à l'article 38, paragraphe 2, second alinéa, du statut des travailleurs ainsi qu'à l'article 125 de la LRJS.
- 19 La première question se rapportant à la compatibilité avec le droit de l'Union d'une procédure nationale de fixation de la date de prise des jours de congé à laquelle le requérant au principal n'a pas eu recours, une réponse à cette question est dépourvue de pertinence pour la résolution du litige au principal.
- 20 Dans ces conditions, la première question revêt un caractère purement hypothétique et doit être déclarée manifestement irrecevable.

Sur la seconde question

- 21 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, la Cour peut, notamment lorsqu'une réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à la question posée ne laisse place à aucun doute raisonnable, décider, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée.
- 22 Il convient de faire application de cette disposition dans le cadre de la présente affaire, s'agissant de la seconde question.
- 23 Par cette question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7 de la directive 2003/88 ou l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur est prescrit à l'issue d'un délai d'un an à compter de la fin de la période annuelle de référence à laquelle le congé se rapporte, y compris dans le cas où, avant la cessation de la relation de travail, le travailleur a omis d'introduire une procédure ayant pour effet d'interrompre cette prescription.
- 24 En premier lieu, il convient de rappeler, d'une part, ainsi qu'il ressort du libellé même de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 15 et jurisprudence citée).
- 25 La Cour a jugé que le droit au congé annuel payé de chaque travailleur revêt, en sa qualité de principe fondamental du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, mais il est également expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 16 et jurisprudence citée).
- 26 Ainsi, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 reflète et concrétise le droit fondamental à une période annuelle de congés payés, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. En effet, tandis que cette dernière disposition garantit le droit de tout travailleur à une période annuelle de congés payés, la première disposition fixe les modalités de mise en œuvre de ce droit, notamment la durée de ladite période (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 17).

- 27 D'autre part, le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe fondamental du droit social de l'Union. En effet, lorsque la relation de travail a pris fin et que, partant, la prise effective du congé annuel payé n'est plus possible, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que le travailleur a droit à une indemnité financière afin d'éviter que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 18 et jurisprudence citée).
- 28 Ce droit fondamental comporte ainsi également un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé », le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 19 et jurisprudence citée).
- 29 À cet égard, il y a lieu de rappeler que le respect de la Charte s'impose, ainsi qu'il ressort de l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, lorsque les États membres mettent en œuvre le droit de l'Union (arrêt du 27 avril 2023, [Bayerische Motoren Werke](#), C-192/22, EU:C:2023:347, point 20 et jurisprudence citée).
- 30 La réglementation nationale en cause au principal constituant une telle mise en œuvre de l'article 7 de la directive 2003/88, c'est donc à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte qu'il convient d'interpréter cet article 7 en vue de déterminer si cette disposition s'oppose à une telle réglementation.
- 31 En second lieu, il importe de souligner que la réponse à la seconde question peut être déduite des arrêts du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), et du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé) (C-120/21, EU:C:2022:718).
- 32 En effet, d'une part, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), la Cour a interprété l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 7 de la directive 2003/88 au regard de la législation allemande en vertu de laquelle le travailleur perdait automatiquement, à l'issue de la relation de travail, son droit au congé annuel payé acquis pendant la période de référence en cause lorsqu'il n'avait pas demandé à pouvoir exercer ce droit.
- 33 Au point 55 de cet arrêt, la Cour a jugé que ces dispositions du droit de l'Union devaient être interprétées en ce sens qu'elles s'opposaient à un tel automatisme, dès lors qu'il devait préalablement être vérifié si le travailleur avait été effectivement mis en mesure d'exercer ledit droit.
- 34 D'autre part, au point 57 de l'arrêt du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé) (C-120/21, EU:C:2022:718), la Cour a dit pour droit que ces mêmes dispositions du droit de l'Union devaient être interprétées en ce sens qu'elles s'opposaient à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur était prescrit à l'issue d'un délai de trois ans, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.
- 35 Ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage de ce droit [arrêts du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 34, et du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé), C-120/21, EU:C:2022:718, point 24].
- 36 À ce titre, le droit de l'Union ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale qui prévoit des modalités d'exercice du droit au congé annuel payé expressément accordé par cette directive,

comprenant même la perte dudit droit à la fin d'une période de référence ou d'une période de report, à condition, toutefois, que le travailleur dont le droit au congé annuel payé est perdu ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère [arrêts du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 35, et du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé), C-120/21, EU:C:2022:718, point 25].

- 37 La Cour a justifié une telle condition en soulignant que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits. Compte tenu de cette situation de faiblesse, un tel travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 41).
- 38 À cet égard, la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé ne devrait pas être entièrement déplacée sur le travailleur, tandis que l'employeur se verrait, de ce fait, offrir une possibilité de s'exonérer du respect de ses propres obligations, en prétextant qu'une demande de congés annuels payés n'a pas été introduite par le travailleur [arrêt du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé), C-120/21, EU:C:2022:718, point 44].
- 39 Cela étant, lorsque le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler, après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'opposent pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 56).
- 40 En l'occurrence, il résulte de la décision de renvoi, d'une part, que le requérant au principal n'a pas exercé son droit au congé annuel payé au cours de la période de travail et qu'il sollicite, à la suite de la cessation de la relation de travail, le versement d'une indemnité financière pour les jours de congé annuel payé non pris. L'employeur s'oppose à cette demande en invoquant la prescription prévue à l'article 59 du statut des travailleurs pour les prétentions relatives à des jours de congé acquis plus d'un an avant l'introduction de la demande du travailleur.
- 41 D'autre part, la juridiction de renvoi précise que le requérant au principal a omis d'introduire, avant la cessation de la relation de travail, la procédure prévue à l'article 38, paragraphe 2, second alinéa, du statut des travailleurs ainsi qu'à l'article 125 de la LRJS en cas de désaccord entre le travailleur et son employeur sur la fixation de la date de prise de jours de congé annuel payé. Il doit être relevé, toutefois, que la décision de renvoi ne contient aucune indication relative au comportement de l'employeur durant la relation de travail. En particulier, il n'est pas indiqué s'il a effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit à congé pendant la période de travail.
- 42 Or, il est constant que l'employeur est tenu de veiller concrètement et en toute transparence à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile pour garantir que lesdits congés soient encore propres à garantir à l'intéressé le repos et la détente auxquels ils sont censés contribuer, de ce que, s'il ne prend pas ceux-ci, ils seront perdus à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 45).
- 43 En outre, la Cour a jugé que la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur. À défaut pour celui-ci d'être en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur

soit effectivement en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, il y a lieu de considérer qu'une extinction du droit auxdits congés à la fin de la période de référence ou de report autorisée et, en cas de cessation de la relation de travail, l'absence corrélative de versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris méconnaîtraient, respectivement, l'article 7, paragraphe 1, et l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 46).

- 44 Ce n'est que si l'employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaîtrait que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer effectivement son droit à ceux-ci, que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'opposent pas à la perte de ce droit ni, en cas de cessation de la relation de travail, à l'absence corrélative d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 47).
- 45 À ce titre, il ne saurait être déduit de la circonstance que le requérant au principal s'est abstenu de toute initiative permettant l'interruption du délai de prescription prévu à l'article 59 du statut des travailleurs pendant la relation de travail que celui-ci a entendu s'abstenir délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler de prendre ses congés annuels payés. En effet, ce n'est que si l'employeur démontre qu'il a effectivement satisfait aux obligations d'incitation qui lui incombent qu'une telle circonstance devrait être prise en considération.
- 46 C'est au regard des considérations exposées aux points 42 à 45 de la présente ordonnance qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si le requérant au principal a été effectivement mis en mesure par son employeur d'exercer son droit au congé annuel payé durant la relation de travail, de sorte qu'il se serait abstenu délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler de prendre ses congés annuels payés durant cette relation.
- 47 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il convient de répondre à la seconde question que l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur est prescrit à l'issue d'un délai d'un an à compter de la fin de la période annuelle de référence à laquelle le congé se rapporte, lorsque le travailleur n'a pas effectivement été mis en mesure par son employeur d'exercer ce droit, y compris dans le cas où ledit travailleur a omis d'introduire, avant la cessation de la relation de travail, une procédure ayant pour effet d'interrompre le délai de prescription.

Sur les dépens

- 48 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.

Par ces motifs, la Cour (sixième 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, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

doivent être interprétés en ce sens que :

ils s'opposent à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé acquis par un travailleur est prescrit à l'issue d'un délai d'un an à compter de la fin de la période annuelle de référence à laquelle le congé se rapporte, lorsque le travailleur n'a pas

effectivement été mis en mesure par son employeur d'exercer ce droit, y compris dans le cas où ledit travailleur a omis d'introduire, avant la cessation de la relation de travail, une procédure ayant pour effet d'interrompre le délai de prescription.