

**ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)**

**du 4 juin 2020 ( \* )**

**Renvoi préjudiciel - Politique sociale - Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs - Aménagement du temps de travail - Directive 2003/88 / CE - Articles 5 et 7 - Repos hebdomadaire - Congé annuel annuel - Congé spécial payé pour répondre à certains besoins et à des besoins spécifiques fonctions spécifiques**

**Dans l'affaire C - 588/18**

**ayant pour objet une demande de délivrance, conformément à l'art. 267 TFUE, décision préjudicielle de l'Audiencia Nacional (Cour suprême, Espagne), rendue par décision du 3 septembre 2018, reçue à la Cour le 20 septembre 2018, dans la procédure**

**Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),**

**Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT),**

**Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)**

**contre**

**Grupo de Empresas DIA SA,**

**Twins Alimentación SA,**

**LA COUR (grande chambre),**

**composée de: K. Lenaerts, président, R. Silva de Lapuerta, vice-président, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan (rapporteur), M. Safjan, S. Rodin et I. Jarukaitis, présidents de chambre, C. Toader, D. Šváby, F. Biltgen, K. Jürimäe et C. Lycourgos, juges,**

**Avocat général: H. Saugmandsgaard Øe,**

**Greffier: M. Ferreira, administrateur principal,**

**vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 24 septembre 2019,**

**après avoir examiné les observations qu'ils ont faites:**

**- Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) - JI Quintana Horcajada et D. Cadierno Pájaro, abogados,**

**- Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) - B. García Rodríguez et JF Pinilla Porlan, abogados,**

**- Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) - P. Caballero Marcos, Abogada,**

**- Grupo de Empresas DIA SA et Twins Alimentación SA - AI Pérez Hernández, abogada,**

**- pour le gouvernement espagnol - L. Aguilera Ruiz, en qualité d'agent,**

- la Commission européenne - N. Ruiz García et M. van Beek, en qualité d'agents,  
après avoir entendu les conclusions de l'avocat général lors de l'audience du 12 décembre 2019,  
donne ce qui suit

## Jugement

- 1 La demande de décision préjudicielle concerne l'interprétation de l'art. 5 et 7 de la directive 2003/88 / CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relative à certains aspects de l'aménagement du temps de travail (Journal officiel 2003, L 299, p. 9 - édition spéciale en polonais, chapitre 5, vol. 4, p. 381).
- 2 Cette demande a été introduite dans le cadre d'une procédure judiciaire entre les syndicats de travailleurs, à savoir la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) et Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), et le groupe de sociétés DIA SA et Twins Alimentación SA, en matière de conflits collectifs du travail concernant les conditions d'octroi du congé spécial payé prévu à l'art. 46 Convenio Colectivo del grupo de empresas Dia SA y Twins Alimentación SA (convention collective du groupe de sociétés Dia SA et Twins Alimentación SA) du 13 juillet 2016 (ci-après dénommée «convention collective du 13 juillet 2016»),

Cadre juridique

*Droit de l'Union*

*Directive 2003/88*

- 3 Le considérant 5 de la directive 2003/88 énonce:

«Tous les travailleurs devraient avoir droit à des périodes de repos adéquates. Le concept de «repos» doit être exprimé en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et / ou fractions. Les travailleurs de [l'Union européenne] doivent bénéficier de périodes minimales de repos journalier, hebdomadaire et annuel et de pauses adéquates. Dans ce contexte, il est également nécessaire de fixer une limite maximale d'heures de travail hebdomadaires ».

- 4 Selon l'art. 1 clause 1 et 2 de cette directive:

"1. La présente directive établit des exigences minimales de sécurité et de santé pour l'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique:

- a) périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel, pauses et durée hebdomadaire maximale de travail; et
- b) certains aspects du travail de nuit, du travail posté et des horaires de travail. »

- 5 L'article 5 de cette directive, intitulé `` Repos hebdomadaire '', dispose:

`` Les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir que chaque travailleur a droit, pendant une période de sept jours, à une période minimale de repos ininterrompu de 24 heures ainsi qu'à un repos journalier de 11 heures conformément à l'article 2. 3.

Si les conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période de repos minimum de 24 heures peut être appliquée. »

**6** L'article 7 de la directive 2003/88, intitulé `` Congé annuel ", dispose:

"1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir que chaque travailleur a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines conformément aux conditions d'éligibilité et d'octroi de ce congé prévues par la législation nationale et / ou la pratique nationale.

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

**7** L'article 15 de cette directive, intitulé `` Dispositions plus favorables ", se lit comme suit:

"La présente directive n'affecte pas le droit d'un État membre d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, ni le droit de faciliter ou d'autoriser l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre les partenaires sociaux qui sont plus favorables. bénéfique pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ».

#### *La directive 2010/18*

**8** L'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu le 18 juin 2009, qui est une annexe à la directive 2010/18 / UE du Conseil du 8 mars 2010 relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP et CES et abrogeant la directive 96/34 / CE (JO 2010, L 68, p. 13, ci-après dénommé "l'accord-cadre") prévoit à la clause 1, point 1:

"Cet accord établit des exigences minimales pour faciliter la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles des parents qui travaillent, en tenant compte de la diversité croissante des structures familiales, tout en respectant la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique."

**9 La** clause 7 de cet accord-cadre, intitulée `` Temps libre pour cause de force majeure ", dispose:

"1. Les États membres ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour accorder aux travailleurs un droit à congé, conformément à la législation nationale, aux conventions collectives ou à la pratique, pour des raisons de force majeure liées à des affaires familiales urgentes, telles qu'une maladie ou un accident, nécessitant la présence immédiate du travailleur.

2. Les États membres ou les partenaires sociaux peuvent définir les conditions d'octroi du temps libre et les modalités d'application de la clause 7, paragraphe 1. [point] 1 et limiter ce droit à un délai fixé sur une base annuelle ou en fonction de la situation donnée ».

**10 La** clause 8, paragraphe 1, de cet accord-cadre dispose:

"Les États membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que les dispositions du présent accord."

## *Loi espagnole*

### *Constitution*

#### 11 Article 40, paragraphe 1 2 de la constitution prévoit:

«[C] les pouvoirs publics soutiennent les politiques qui garantissent l'apprentissage et le recyclage tout au long de la vie; ils veillent à la santé et à la sécurité au travail et garantissent le repos nécessaire en réduisant le temps de travail quotidien, les congés payés et en favorisant les centres appropriés ».

### *Code du travail*

#### 12 Article 37 de l'Estatuto de los Trabajadores (Code du travail), tel que modifié par Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Décret législatif royal 2/2015 approuvant le texte consolidé de la loi - Code du travail) du 23 octobre 2015 (BOE n ° 255 du 24 octobre 2015, p. 100224) (ci-après dénommé «Code du travail»), intitulé «Repos hebdomadaire, jours fériés et jours fériés», précise:

"1. Les travailleurs ont droit à un repos hebdomadaire minimum, cumulatif sur un maximum de quatorze jours, d'une durée continue d'un jour et demi, normalement y compris le samedi après-midi ou, le cas échéant, le lundi matin et le dimanche toute la journée. La période de repos hebdomadaire pour les mineurs de moins de 18 ans est d'au moins deux jours consécutifs.

[...]

3. Le salarié, après avoir été informé de son absence et de ses motifs, peut s'absenter du travail avec droit à une rémunération pour les raisons suivantes et pour la durée suivante:

a) Quinze jours civils pour un mariage.

b) Deux jours en cas de naissance d'un enfant et en cas de décès, d'accident grave ou de maladie grave, d'hospitalisation ou de chirurgie ambulatoire nécessitant un repos au domicile d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'affinité. Si un travailleur doit donc être relocalisé pour cette raison, ce délai est de quatre jours.

c) Un jour pour un changement de résidence.

d) Le temps nécessaire pour remplir une obligation publique absolue et personnelle, y compris l'exercice d'un droit électoral actif. Lorsqu'une disposition légale ou un accord prévoit une durée déterminée de congé, lesdites dispositions ou dispositions sont respectées en ce qui concerne la durée de l'absence et la rémunération financière. [...]

e) Pour exercer des fonctions dans les syndicats ou pour représenter les employés de la manière spécifiée dans la loi ou dans l'accord.

f) Pendant le temps nécessaire pour subir des examens prénataux et suivre un cours de préparation à l'accouchement, et en cas d'adoption, de garde d'un enfant ou d'admission d'un enfant dans une famille d'accueil dirigée par eux - de participer à des cours obligatoires d'information et un certificat d'aptitude à cet égard, dans chaque cas à condition qu'il soit nécessaire de les réaliser pendant le travail ».

#### 13 L'article 38 du Code du travail, intitulé `` Congés payés annuels '', dispose:

"1. La période de congé annuel payé, qui ne peut être remplacée par un équivalent en espèces, est déterminée par une convention collective ou dans un contrat de travail. En aucun cas, elle ne peut être inférieure à 30 jours calendaires.

2. La date ou les heures limites de prise de congé sont convenues entre l'employeur et le salarié, le cas échéant conformément aux dispositions des conventions collectives relatives aux régimes de congés annuels.

En cas de désaccord entre les parties, le délai de prise de congé est fixé par le tribunal du travail et de la sécurité sociale, dont le jugement ne peut faire l'objet d'un recours. Les procédures en la matière sont simplifiées et urgentes.

3. Chaque entreprise a un plan de vacances. Le salarié est informé de la date d'accouchement au moins deux mois avant le début du congé.

Lorsque la période de congé prévue dans le plan de congé de l'employeur visé au paragraphe précédent coïncide avec une incapacité temporaire de travail due à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement, ou avec la période de suspension prévue à l'art. 48 sec. 4, 5 et 7 de la présente loi, le salarié a le droit de prendre le congé à une date autre que la période d'incapacité de travail ou la période d'utilisation du permis qui lui est accordé en vertu de la présente disposition, après l'expiration de la période de suspension, même si l'année civile pour laquelle le congé est expiré est en droit de.

Si la période de congé coïncide avec une incapacité temporaire de travail due à des circonstances autres que celles indiquées au paragraphe précédent, qui empêchent le salarié de prendre le congé en tout ou en partie au cours de l'année civile pour laquelle il est dû, le salarié peut prendre le congé après la fin de l'incapacité. à condition que 18 mois ne se soient pas écoulés depuis la fin de l'année au cours de laquelle il a obtenu le droit au congé ».

*Convention collective du 13 juillet 2016.*

14 L'article 46 de la convention collective du 13 juillet 2016 se lit comme suit:

"ET. Après avoir été informé de son absence et de ses raisons, le salarié peut s'absenter du travail avec droit à une rémunération pour les raisons suivantes et pour la durée suivante:

A. Quinze jours civils à l'occasion du mariage, le congé peut commencer le jour de l'événement ou le jour qui le précède immédiatement, au choix de l'employé.

B. Trois jours en cas de naissance d'un enfant et en cas de décès, d'accident grave, de maladie grave ou d'hospitalisation d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté ou d'affinité. En cas de décès d'un conjoint ou d'un enfant, ce délai est porté à 5 jours. Si, pour cette raison, le travailleur ou le travailleur doit déménager, ce délai est prolongé d'un jour.

C. Deux jours pour une chirurgie ambulatoire nécessitant un repos à domicile pour un membre de la famille jusqu'au deuxième degré par relation ou affinité. Si un travailleur doit donc être relocalisé pour cette raison, ce délai est de quatre jours.

D. Un jour en cas de changement de résidence.

E. Le temps nécessaire pour remplir une obligation publique absolue et personnelle, y compris l'exercice d'un droit électoral actif.

F. Exécuter des fonctions syndicales ou représenter des employés de la manière spécifiée dans la loi ou dans la présente convention collective.

G. Temps nécessaire à un employé pour se rendre chez un médecin en raison d'une maladie pendant les heures de travail, à condition qu'un certificat médical soit présenté.

H. Heures nécessaires à l'employé pour participer aux examens finaux après l'université ou la formation, s'il est aux études officielles ou universitaires. Dans ces cas, le salarié doit fournir un certificat administratif justifiant la demande.

I. Annuellement, le salarié peut utiliser jusqu'à trois jours de congé supplémentaires, cumulables individuellement avec l'un des congés visés aux points A., B. et D. ci-dessus, ou jusqu'à deux jours en cas de décès d'un conjoint ou d'un partenaire civil ou d'enfants, ou - également individuellement, à l'exception du congé prévu au point 1 - dans les cas suivants:

1) Un jour ou huit heures par an pour accompagner un enfant mineur jusqu'à 16 ans à consulter un médecin pendant le travail du salarié, à condition que celui-ci présente un certificat médical.

2) En cas de mariage d'un membre de la famille jusqu'au deuxième degré de parenté.

3) Dans le cas d'un examen de permis de conduire et de la conclusion d'actes notariés nécessaires à l'achat ou à la vente d'un appartement par l'employé, que l'employé doit remplir en personne pendant le travail.

II. En ce qui concerne les vacances, à l'exception du congé prévu au point a) A) du présent article, les couples liés par un partenariat civil ont les mêmes droits, sous réserve de leur inscription en bonne et due forme dans le registre concerné et de la présentation par le salarié d'un certificat à cet égard, comme l'exige la législation pertinente des Communautés autonomes.

III. Le salarié doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais afin qu'il puisse prendre les mesures nécessaires et accorder le congé correspondant, et justifier les motifs du congé qui a été ou doit être accordé.

IV. Aux fins du présent article, le transfert est réputé avoir lieu lorsque le travailleur doit parcourir plus de 150 km entre son lieu de résidence et le lieu de destination.

#### *Code civil*

- 15 Código Civil (Code civil) prévoit, premièrement, à l'art. 4 sec. 3 que «[l] es dispositions du [présent] code sont appliquées de manière complémentaire dans les domaines régis par d'autres lois» et, deuxièmement, à l'art. 5 sec. 2 que "[les jours] et les jours sans travail ne sont pas exclus du cours des délais de droit civil".

#### *Litiges au principal et questions préjudicielles*

- 16 Le litige au principal concerne des conflits collectifs du travail liés aux conditions d'octroi d'un congé spécial payé prévues à l'art. 46 de la convention collective du 13 juillet 2016, qui met en œuvre les exigences minimales de l'art. 37 sec. 3 du Code du travail et établit des pouvoirs plus favorables que ceux prévus dans cette disposition. En particulier, les parties ne sont pas d'accord sur le point de savoir si ces congés spéciaux payés devraient être comptés à partir de la date à laquelle l'employé devrait en principe être employé et, à l'exception du congé de mariage, dont la durée est clairement indiquée dans les `` jours civils `` »- devrait être utilisé par l'employé pendant ces jours. Jours pendant lesquels le salarié n'a pas à travailler pour l'entreprise,
- 17 Article 37, paragraphe 1 1 et art. 38 du Code du travail prévoient des périodes de repos minimales dépassant les exigences fixées à l'art. 5 et 7 de la directive 2003/88. De plus, l'art. 37 sec. 3 du code du travail prévoit un congé spécial payé pour les salariés, permettant aux salariés de

répondre à des besoins spécifiques ou de remplir des obligations spécifiques liées, par exemple, comme le souligne la juridiction de renvoi, au mariage, à l'accouchement, à l'hospitalisation, à la chirurgie ou au décès d'un proche, et avec la fonction de représentation syndicale. L'article 46 de la convention collective du 13 juillet 2016 met en œuvre l'art. 37 sec. 3 du Code du travail, établissant des conditions encore plus favorables, cette disposition prévoyant des vacances, qui sont plus longs ou s'appliquent dans des circonstances autres que celles spécifiées dans l'art. 37 sec. 3.

- 18 La juridiction de renvoi souligne que, conformément à l'art. 46 de la convention collective du 13 juillet 2016, la durée du congé en cas de mariage est exprimée en "jours calendaires", tandis que le congé spécial payé restant est exprimé en "jours", sans préciser s'il s'agit de jours calendaires ou de jours travail. De plus, cette disposition ne précise pas à quel moment le congé commence. La juridiction de renvoi note cependant que, conformément à l'art. 5 sec. 2 du Code civil, qui dans les domaines régis par d'autres lois est complémentaire, "[d] et les jours chômés ne sont pas exclus du cours des délais de droit civil".
- 19 Selon la juridiction de renvoi, la question en cause est liée aux périodes de repos hebdomadaire et aux congés annuels payés annuels garantis par le droit de l'Union. En effet, les syndicats de travailleurs, parties aux litiges au principal, exigent que, dans le cas de l'un des événements prévus à l'art. 46 de la convention collective du 13 juillet 2016, pendant les périodes susmentionnées, un congé spécial payé dû à l'occasion d'un tel événement pourrait être pris en dehors de cette période.
- 20 En particulier, pour la résolution des litiges dans le litige au principal, il est déterminant de déterminer si, en prévoyant que les besoins et obligations découlant des événements visés à l'art. 46 ne peut justifier l'utilisation du congé spécial prévu à cette disposition, en dehors des périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé, bien que ces besoins et obligations soient liés à des fins autres que celles poursuivies par les périodes susmentionnées, est conforme à l'art. 5 et 7 de la directive 2003/88.
- 21 À cet égard, selon la juridiction de renvoi, il ressort de la jurisprudence de la Cour que le fait qu'un travailleur soit en congé de maladie ne saurait porter atteinte à son droit de bénéficier effectivement du congé annuel payé auquel il a droit, compte tenu des finalités différentes des deux types d'absentéisme.
- 22 Entre-temps, en l'espèce, si l'un des événements spécifiés dans la réglementation nationale survient pendant la période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé annuel, il y a confluence d'objectifs différents, à savoir le repos, que ces périodes doivent fournir au salarié en particulier, et la satisfaction d'un besoin ou l'accomplissement de fonctions, couvert par l'un des congés spéciaux payés prévus par ce règlement. Si, dans un tel cas, il n'était pas possible de reporter l'utilisation du congé spécial payé à une autre heure que les périodes susmentionnées, tout avantage que l'employé pourrait retirer de ces périodes serait annulé, car les employés devraient les consacrer à la satisfaction des besoins et à l'accomplissement des tâches pour lesquelles les feuilles occasionnelles.
- 23 Par conséquent, la juridiction de renvoi a des doutes sur le point de savoir si le refus d'accorder aux salariés le droit au congé prévu à l'art. 37 sec. 3 du Code du travail et art. 46 de la convention collective du 13 juillet 2016, dans une situation où un événement spécifié dans ces dispositions survient pendant la période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé, est conforme à l'art. 5 et 7 de la directive 2003/88.
- 24 Dans ces conditions, l'Audiencia Nacional (Cour suprême, Espagne) a décidé de surseoir à statuer et de soumettre à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

"1) L'art. L'article 5 de la directive [2003/88] doit-il être interprété comme s'opposant aux dispositions nationales qui autorisent à la fois un repos hebdomadaire et l'utilisation du congé payé à des fins autres que de repos?

2) L'art. L'article 7 de la directive 2003/88 doit-il être interprété comme excluant les dispositions nationales qui permettent l'utilisation simultanée du congé annuel et l'utilisation du congé payé [occasionnel] à des fins non liées au repos, aux divertissements et aux loisirs?

»

#### Concernant les questions préjudicielles

- 25 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article Les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 doivent être interprétés comme s'opposant à une législation nationale qui n'autorise pas les travailleurs à prendre le congé spécial qui y est prévu les jours où ils sont tenus de travailler, dans la mesure où les besoins ou les obligations à remplir ou à respecter par ces congés spéciaux interviennent pendant les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé annuel visées dans ces dispositions de la directive.
- 26 Il convient de rappeler que cette directive a pour objet d'établir des exigences minimales visant à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs en rapprochant les législations nationales relatives notamment au temps de travail (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C - 55/18, EU: C : 2019: 402, point 36 et jurisprudence citée).
- 27 Cette harmonisation au niveau de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail vise à mieux protéger la sécurité et la santé des travailleurs en leur garantissant, conformément au considérant 5 de ladite directive, des périodes de repos minimales, en particulier des repos journalier et hebdomadaire, et des pauses adéquates du travail, et en fixant un temps de travail hebdomadaire maximal (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C - 55/18, EU: C: 2019: 402, point 37 et jurisprudence citée).
- 28 Plus précisément, l'art. Les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 réglementent le droit au repos hebdomadaire et le droit au congé annuel payé.
- 29 Néanmoins, il convient de rappeler que le libellé de l'art. 1 clause 1, art. 1 clause 2 lit. a), art. 5, art. 7 sec. 1 et art. 15 de cette directive précise expressément que son objet se limite à la fixation d'exigences minimales de sécurité et de santé pour l'aménagement du temps de travail et qu'il est sans préjudice du pouvoir des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 19 novembre 2019, TSN et AKT, C - 609/17 et C - 610/17, EU: C: 2019: 981, point 34 et jurisprudence citée).
- 30 Il convient également de noter que conformément à l'art. 4 sec. 2 lit. b) le TFUE, l'Union et les États membres ont des compétences partagées dans le domaine de la politique sociale en ce qui concerne les aspects définis dans le traité FUE au sens du 2 clause 2 TFUE.
- 31 jours de congé spécial accordés conformément à l'art. 46 de la convention collective du 13 juillet 2016 visant à permettre aux salariés de répondre à certains besoins ou de remplir certaines obligations ne relèvent pas du champ d'application de la directive 2003/88 mais concernent l'exercice par l'État membre de ses propres compétences (voir, par analogie, arrêt du 19 Novembre 2019, TSN et AKT, C - 609/17 et C - 610/17, EU: C: 2019: 981, point 35 et jurisprudence citée).
- 32 Toutefois, il convient de préciser que l'exercice d'une telle compétence personnelle ne peut néanmoins pas conduire à une violation de la protection minimale garantie aux travailleurs par ladite directive et, notamment, de la possibilité réelle de profiter des périodes minimales de



repos hebdomadaire et du congé annuel payé prévus à l'article 1er de celle-ci. 5 et 7 (voir, par analogie, arrêt du 19 novembre 2019, CJUE et AKT, C - 609/17 et C - 610/17, EU: C: 2019: 981, point 35 et jurisprudence citée).

- 33 Dans ce contexte, la Cour a notamment jugé que la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre à un travailleur de se reposer et de lui accorder un répit et des congés, diffère à cet égard de celle du droit au congé de maladie qui est accordé à un travailleur pour guérison d'une maladie (voir de même arrêts: du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff ea, C - 350/06 et C - 520/06, EU: C: 2009: 18, points 25; du 21 juin 2012, ANGED, C - 78/11, EU: C: 2012: 372, point 19; et du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C - 178/15, EU: C: 2016: 502, point 25).
- 34 Eu égard aux différentes finalités des deux types d'absences du travail susmentionnés, le Tribunal a estimé qu'un salarié en congé de maladie pendant la période de congé précédemment prescrite a droit, à sa demande et afin de lui permettre de profiter effectivement de son congé annuel, le droit d'utiliser ce congé à une date autre que celle coïncidant avec le congé de maladie (voir, en ce sens, arrêts du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C - 277/08, EU: C: 2009: 542, point 22; le 21 juin 2012, ANGED, C - 78/11, EU: C: 2012: 372, point 20; du 30 juin 2016, Sobczyszyn, C - 178/15, EU: C: 2016: 502, point 26).
- 35 Toutefois, s'agissant du congé spécial en cause au principal, il convient de relever, tout d'abord, qu'il ressort des informations fournies par la juridiction de renvoi que la législation qui le prévoit accorde aux salariés, en cas de survenance des événements visés par cette législation, un droit de travailler tout en maintenant les salaires. En conséquence, l'utilisation de ces congés spéciaux payés dépend de la satisfaction cumulative de deux conditions, à savoir, d'une part, la survenance des événements indiqués dans le présent règlement et, d'autre part, la survenance de besoins ou d'obligations justifiant l'octroi d'un congé spécial pendant la période d'emploi.
- 36 Dans la mesure où ces congés sont destinés uniquement à permettre à un salarié de s'absenter du travail pour répondre à certains besoins ou remplir certaines obligations nécessitant sa comparution personnelle, les congés spéciaux payés prévus par la réglementation en cause au principal sont inextricablement liés au temps de travail en tant que tel, qui ne peuvent être invoquées par les travailleurs pendant les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé. Par conséquent, ces congés spéciaux ne peuvent être assimilés à des congés de maladie.
- 37 Deuxièmement, les demandeurs au principal font valoir que, lorsque les événements justifiant l'octroi d'un congé spécial payé surviennent pendant la période de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé dont bénéficient les salariés en vertu de l'art. Selon les articles 5 et 7 de la directive 2003/88, ces travailleurs devraient pouvoir bénéficier de ces congés spéciaux payés pendant la période d'emploi postérieure à ce dernier.
- 38 À cet égard, cependant, on ne peut pas soutenir que, puisque les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé sont régies par l'art. 5 et 7 de cette directive, ces dispositions imposent à l'État membre dont la législation nationale prévoit la possibilité de bénéficier d'un congé spécial payé, l'obligation d'accorder ce congé spécial uniquement en raison de la survenance de l'un des événements spécifiés dans le présent règlement au cours d'une de ces périodes, à l'exclusion en raison des autres conditions d'obtention et d'octroi d'un tel congé prévues par ce règlement. L'imposition d'une telle obligation ne tiendrait pas compte du fait que
- 39 Pour le surplus, même s'il ne ressort pas des informations fournies par la juridiction de renvoi ou des observations présentées par les parties intéressées, il apparaît, sous réserve du contrôle de la juridiction de renvoi, que le congé spécial prévu à l'article 46 sec. J'ai allumé. B. et C. de la convention collective du 13 juillet 2016 relèvent en partie du champ d'application de la convention collective et, par conséquent, de la directive 2010/18, certains de ces congés pouvant être équivalents aux congés que les États membres sont tenus d'accorder aux salariés conformément à la clause 7 point 1 de l'accord-cadre.

- 40 À cet égard, il est vrai qu'il est de jurisprudence constante de la Cour qu'un congé garanti par le droit de l'Union ne saurait porter atteinte au droit de prendre un autre congé garanti par cette loi qui poursuit un objectif différent du premier (arrêt du 4 octobre 2018, *Dicu*, C - 12/17, EU: C: 2018: 799, point 37 et jurisprudence citée).
- 41 Cependant, la clause 7.1 de l'accord-cadre, considérée à la lumière des clauses 1.1 et 8.1 de l'accord-cadre, se limite à prévoir que les travailleurs ont droit à des congés pour des raisons de force majeure liées à des questions familiales urgentes telles que maladie ou accident nécessitant la présence immédiate du salarié. Il s'ensuit que les droits minimaux prévus à cette clause 7 ne sauraient être assimilés à un congé au sens de la jurisprudence citée au point 40 du présent arrêt.
- 42 À la lumière des considérations ci-dessus, la réponse aux questions doit être la suivante: Art. Les articles 5 et 7 de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'appliquent pas à la législation nationale qui n'autorise pas les travailleurs à prendre le congé spécial qui y est prévu les jours où ces travailleurs sont tenus de travailler, dans la mesure où les besoins ou obligations que ces congés spéciaux visent à satisfaire ou à remplir sont présents pendant les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé annuel visées dans ces dispositions de la directive.

#### Sur les coûts

- 43 Pour les parties au principal, la présente procédure est, en fait, une question soulevée devant la juridiction de renvoi et il appartient donc à cette dernière de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que les frais de ces parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) statue:

Les articles 5 et 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 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'appliquent pas à la législation nationale qui n'autorise pas les travailleurs à bénéficier des avantages prévus par cette réglementation du congé spécial les jours où ces employés doivent effectuer un travail, dans la mesure où les besoins ou obligations que ces congés spéciaux doivent satisfaire ou remplir, surviennent pendant les périodes de repos hebdomadaire ou de congé annuel payé annuel visées dans les présentes les dispositions de la directive.