

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

13 novembre 2025 (*)

« Renvoi préjudiciel – Article 2 TUE – Article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE – Principe d'indépendance des juges – Directive 2003/88/CE – Durée hebdomadaire de travail – Heures supplémentaires effectuées par les juges – Réglementation nationale prévoyant une compensation par un temps de repos à l'exclusion d'une compensation financière – Rémunération adéquate »

Dans l'affaire C-272/24,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel București (cour d'appel de Bucarest, Roumanie), par décision du 8 avril 2024, parvenue à la Cour le 17 avril 2024, dans la procédure

HZ

contre

Tribunalul Galați,

LA COUR (première chambre),

composée de M. F. Biltgen, président de chambre, M. T. von Danwitz, vice-président de la Cour, faisant fonction de juge de la première chambre, M^{me} I. Ziemele (rapporteure), MM. A. Kumin, et S. Gervasoni, juges,

avocat général : M^{me} T. Ćapeta,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement roumain, par M^{mes} E. Gane, L. Ghiță et L. Lițu, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} K. Herrmann, D. Recchia et E. A. Stamate, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocate générale entendue, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE, lu à la lumière de l'article 2 TUE, des points 5 et 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989, ainsi que des articles 3 et 5 à 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).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant HZ, juge au Tribunalul Galați (tribunal de grande instance de Galați, Roumanie), à cette juridiction au sujet du versement d'une compensation financière pour les heures de travail accomplies par HZ au titre des tâches supplémentaires dont il a eu la charge depuis l'année 2019.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

- 3 Les points 5 et 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoient :
« 5. Tout emploi doit être justement rémunéré.

Il convient à cet effet que, selon des modalités propres à chaque pays :

- soit assurée aux travailleurs une rémunération équitable, c'est-à-dire une rémunération suffisante pour leur permettre d'avoir un niveau de vie décent ;
- les travailleurs soumis à un régime de travail autre que le contrat à temps plein et à durée indéterminée bénéficient d'un salaire de référence équitable ;
- les salaires ne puissent faire l'objet de retenue, de saisie ou de cession que conformément aux dispositions nationales ; ces dispositions devraient prévoir les mesures assurant au travailleur le maintien de moyens nécessaires pour son entretien et celui de sa famille.

[...]

7. La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier.

Cette amélioration doit entraîner, là où cela est nécessaire, le développement de certains aspects de la réglementation du travail, tels que les procédures de licenciement collectif ou celles concernant les faillites. »

La directive 2003/88

- 4 Aux termes de l'article 3 de la directive 2003/88, intitulé « Repos journalier » :
« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »
- 5 L'article 5 de cette directive, intitulé « Repos hebdomadaire », prévoit :
« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

- 6 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », est ainsi libellé :
« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :
 - a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;
 - b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »
- 7 L'article 7 de la même directive, 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 roumain

- 8 L'article 21, paragraphe 1, de la Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (loi-cadre n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel salarié sur des fonds publics), du 28 juin 2017 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 492 du 27 juin 2017) (ci-après la « loi-cadre n° 153/2017 »), prévoit que les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures normales de travail, doivent, dans les 60 jours calendaires suivant l'accomplissement de celles-ci, être compensées par du temps libre payé. Toutefois, dans l'hypothèse où la compensation par du temps libre payé n'est pas possible dans le délai prévu à ce paragraphe 1, l'article 21, paragraphe 2, de la loi-cadre n° 153/2017 précise que les heures supplémentaires effectuées au-delà des heures normales de travail doivent être payées au cours du mois suivant conjointement avec une bonification de 75 % du traitement de

base, la solde de fonction/salaire de fonction, l'indemnité d'emploi, correspondant aux heures supplémentaires effectuées.

- 9 Compte tenu de l'impératif de se conformer à l'objectif d'un déficit inférieur à 3 % du produit intérieur brut (PIB) fixé par le traité FUE et de l'adoption par le Conseil de l'Union européenne de recommandations en vue de mettre un terme à la situation de déficit public excessif en Roumanie, notamment de la recommandation du Conseil, du 3 avril 2020, en vue de mettre un terme à la situation de déficit public excessif en Roumanie (2020/C 116/01) (JO 2020, C 116, p. 1), le gouvernement roumain a adopté plusieurs ordonnances d'urgence consécutives, lesquelles dérogent aux dispositions de l'article 21 de la loi-cadre n° 153/2017 en prévoyant que les heures supplémentaires effectuées par le personnel du secteur budgétaire affecté à des fonctions d'exécution ou d'encadrement au-delà des heures normales de travail ainsi que le travail effectué pendant les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les autres jours non ouvrables ne peuvent être compensés que par du temps libre, à l'exclusion de toute compensation financière.
- 10 Cette mesure a été initialement introduite, pour la période allant de l'année 2019 à l'année 2021, à l'article 35, paragraphe 1, de l'Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene (ordonnance d'urgence du gouvernement n° 114/2018, instituant des mesures dans le domaine des investissements publics et des mesures budgétaires, modifiant et complétant des actes normatifs et prorogant des délais), du 28 décembre 2018 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 1116 du 29 décembre 2018) (ci-après l'« OUG n° 114/2018 »). Elle a été prorogée, pour l'année 2022, à l'article II, paragraphe 1, de l'Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 130/2021 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene (ordonnance d'urgence du gouvernement n° 130/2021, instituant des mesures dans le domaine des investissements publics et des mesures budgétaires, modifiant et complétant des actes normatifs et prorogant des délais), du 17 décembre 2021 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 1202 du 18 décembre 2021) (ci-après l'« OUG n° 130/2021 »). Ladite mesure a été maintenue, pour l'année 2023, à l'article II, paragraphe 1, de l'Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (ordonnance d'urgence du gouvernement n° 168/2022, relative à certaines mesures fiscales et budgétaires, à la prolongation de certains délais ainsi que modifiant et complétant des actes normatifs), du 8 décembre 2022 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 1186 du 9 décembre 2022) (ci-après l'« OUG n° 168/2022 »).

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 11 HZ exerce les fonctions de juge au Tribunalul Galați (tribunal de grande instance de Galați) depuis le 1^{er} avril 2017. Cette juridiction connaît depuis l'année 2019 une situation de sous-effectif résultant de la vacance de certains postes de juge.
- 12 Pendant la période allant du 6 mai 2019 au 15 mars 2020, HZ a travaillé à la section du contentieux administratif et fiscal de ladite juridiction, puis, pendant la période allant du 16 mars 2020 au 1^{er} septembre 2021, il a été affecté à la première section civile de celle-ci. Selon le requérant au principal, la situation des postes attribués et pourvus au sein

de la section du contentieux administratif et fiscal était la suivante. Pendant la période allant de l'année 2019 à l'année 2021, neuf postes ont été attribués, dont sept ont été pourvus et deux sont restés vacants ; pendant l'année 2022, neuf postes ont été attribués, dont cinq ont été pourvus et quatre sont restés vacants, et, au cours de la période allant du 16 mars 2020 au 1^{er} septembre 2021, alors que le tableau des effectifs de la première section civile prévoyait quatorze postes de juge, douze seulement ont été pourvus, dont deux par des juges en congé parental.

- 13 HZ considère que, depuis l'année 2019, il a accompli non seulement les tâches liées à son propre poste, mais également, pour partie, celles correspondant à des postes vacants qui ont été réparties entre les juges effectivement en activité au sein de sa juridiction. Considérant qu'il en a résulté l'accomplissement d'heures supplémentaires, HZ a sollicité la rémunération de ces dernières sous la forme d'une partie des salaires nets et indemnités attachés aux postes vacants, tels que divisés par le nombre de juges effectivement en activité, pour la période allant de l'année 2019 à l'année 2021 ainsi que pour les années suivantes, et ce jusqu'à ce que ces postes vacants soient pourvus.
- 14 Par jugement du 11 janvier 2023, le Tribunalul București (tribunal de grande instance de Bucarest, Roumanie) a rejeté le recours de HZ tendant au versement de cette rémunération comme étant non fondé au motif, notamment, que, en vertu de l'article 35, paragraphe 1, de l'OUG n° 114/2018, de l'article II, paragraphe 1, de l'OUG n° 130/2021 et de l'article II, paragraphe 1, de l'OUG n° 168/2022, les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire normal de travail par le personnel du secteur budgétaire occupant des fonctions de direction ou d'encadrement ainsi que celles effectuées les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les autres jours au cours desquels, en vertu de la réglementation en vigueur, aucune heure de travail n'est effectuée pendant le temps de travail normal ne peuvent être compensées que par un temps de repos correspondant.
- 15 HZ a interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel București (cour d'appel de Bucarest, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, faisant valoir, notamment, que la possibilité de compenser par un temps de repos les heures supplémentaires ainsi effectuées n'est que théorique au regard de sa charge effective de travail.
- 16 Indiquant que la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle, Roumanie) a jugé que la stabilité financière des magistrats est l'une des garanties de l'indépendance de la justice, la juridiction de renvoi relève que, par dérogation au régime établi à l'article 21 de la loi-cadre n° 153/2017, les OUG n°s 114/2018, 130/2021 et 168/2022 prévoient que, pour les années 2019 à 2023, la compensation des heures supplémentaires effectuées par les magistrats ne peut s'effectuer que par l'octroi d'un temps de repos.
- 17 Cette juridiction souligne, premièrement, que la réglementation en matière d'heures supplémentaires applicable à l'ensemble des salariés rémunérés sur des fonds publics ne supprime pas le droit à compensation, mais se contente d'en limiter les modalités à l'octroi d'un temps de repos.
- 18 Cela étant, selon le requérant au principal, une situation de sous-effectif chronique au sein d'une juridiction entraîne une augmentation des tâches à effectuer par chacun des juges en activité dans cette juridiction ainsi qu'un accroissement du risque d'erreur et d'engagement de la responsabilité disciplinaire des magistrats. En outre, dans une telle situation, l'octroi d'un temps de repos compensateur pourrait s'avérer purement théorique, de sorte que la rémunération octroyée aux juges pourrait apparaître comme ne correspondant pas aux responsabilités qui découlent de leurs fonctions.

- 19 Deuxièmement, cette juridiction considère que la qualification de travail supplémentaire doit être appréciée en fonction du volume réel de travail à un moment donné, et non pas seulement en fonction du taux d'occupation des postes.
- 20 En tout état de cause, ladite juridiction précise, d'une part, que l'employeur du requérant au principal ne lui a jamais refusé une demande de congé ou de jours de repos compensateur pour les heures supplémentaires effectuées et, d'autre part, que HZ n'a pas déposé de demande en ce sens pour la période en cause au principal.
- 21 Dans ces conditions, la Curtea de Apel București (cour d'appel de Bucarest) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :
« L'article 19, paragraphe 1, second alinéa, [TUE], lu à la lumière de l'article 2 [TUE], des points 5 et 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ainsi que des articles 3 et 5 à 7 de la directive [2003/88/CE], doit-il être interprété, dans des circonstances telles que celles en cause au principal, en ce sens que le principe de l'indépendance des juges s'oppose à une disposition de droit national qui interdit le paiement des heures supplémentaires effectuées par un juge en raison d'un manque de personnel dans la juridiction où il siège, alors même que la compensation par un temps de repos correspondant aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale du temps de travail ainsi que pendant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés, si elle était mise en œuvre, porterait atteinte au congé annuel légal ? »

Sur la question préjudicielle

- 22 À titre liminaire, il ressort de la décision de renvoi que HZ demande à ce que lui soit versée une partie des salaires nets et indemnités attachés aux postes de juge qui n'ont pas été pourvus au sein de sa juridiction pendant la période allant de l'année 2019 à l'année 2022, ainsi que pour les années suivantes, et ce jusqu'à l'occupation effective de ces postes, à titre de rémunération pour les heures de travail qu'il aurait effectuées pour l'accomplissement des tâches qui auraient incombé aux juges dont les postes sont restés vacants pendant cette période et au-delà.
- 23 La juridiction de renvoi précise, d'une part, que HZ n'a pas fait valoir de droit à l'octroi d'un temps de repos auprès de son employeur, en application des OUG n^{os} 114/2018, 130/2021 et 168/2022, pour les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées durant la période en cause au principal. À cet égard, rien dans le dossier n'indique que son employeur l'aurait dissuadé, voire empêché, d'exercer ce droit. D'autre part, cette juridiction fait observer que ces heures supplémentaires n'ont pas fait l'objet d'une comptabilisation, ni par l'employeur ni par le requérant au principal lui-même, ce dernier déduisant la charge de travail supplémentaire qui lui aurait incombé du nombre de postes de juge vacants au sein de sa juridiction pour chaque année visée dans sa demande.
- 24 À cet égard, il convient de souligner que les spécificités des fonctions de la profession de juge, qui sont intimement liées au statut de cette profession, peuvent faire obstacle à la comptabilisation précise de leur temps de travail en termes d'horaires normaux et d'heures supplémentaires. Ainsi, l'activité juridictionnelle comporte des caractéristiques qui peuvent rendre difficile, voire impossible, la mesure de ce temps de travail selon les modalités applicables dans d'autres professions. En effet, le traitement judiciaire des affaires est susceptible d'être soumis à des délais légaux obligatoires, peut relever de procédures d'urgence, notamment en référé, et doit satisfaire, de manière générale, à

l'impératif de prononcer un jugement dans un délai raisonnable, toutes circonstances nécessitant régulièrement l'accomplissement de tâches en dehors des heures normales de travail. De même, la présence aux audiences ne saurait être limitée par des horaires précis dont le juge, ou la juridiction à laquelle il appartient, aurait l'entière maîtrise.

- 25 En tout état de cause, ainsi que la juridiction de renvoi le souligne, la nécessité d'accomplir un travail supplémentaire devrait être examinée en fonction du volume réel de travail d'un juge à un moment donné et ne saurait être présumée ou estimée en fonction du seul taux d'occupation des postes de la juridiction dans laquelle ce juge est affecté. En outre, selon le gouvernement roumain, la charge de travail des juges est quantifiée par le Consiliul Superior al Magistraturii (Conseil supérieur de la magistrature, Roumanie), lequel s'assure de l'équilibre de la répartition des charges entre les juridictions et détermine le nombre de juges à leur affecter en fonction de ces charges.
- 26 Cependant, ainsi qu'elle le relève elle-même, la juridiction de renvoi est saisie par HZ d'une demande de compensation financière pour les heures supplémentaires qu'il aurait effectuées pendant la période visée dans sa demande non pas sur le fondement du régime général relatif aux heures supplémentaires établi à l'article 21, paragraphes 1 à 6, de la loi-cadre n° 153/2017 applicable avant l'introduction des dérogations prévues par les OUG n°s 114/2018, 130/2021 et 168/2022, mais en fixant le montant de ses prétentions sur la base des salaires nets et indemnités attachés aux postes de juge qui n'ont pas été pourvus au sein de sa juridiction divisés par le nombre de postes de juge effectivement occupés.
- 27 À cet égard, il importe de rappeler que la notion de « rémunération » doit être interprétée dans un sens large comme comprenant, notamment, tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient consentis, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire (arrêt du 22 février 2024, [Randstad Empleo e.a.](#), C-649/22, EU:C:2024:156, point 44 ainsi que jurisprudence citée).
- 28 Force est de constater que, en sollicitant la rémunération d'heures supplémentaires, calculée sur le fondement des salaires nets et indemnités attachés aux postes qui ne sont pas pourvus au sein de sa juridiction, sans pour autant avoir fait valoir les droits à temps de repos correspondant à ces heures supplémentaires ni même les droits à compensation financière prévue par le régime général établi à l'article 21, paragraphes 1 à 6, de la loi-cadre n° 153/2017, il apparaît que HZ, par son recours devant la juridiction de renvoi, semble remettre en cause la rémunération qui lui revient en tant que juge d'une juridiction en situation de sous-effectif plutôt que la nature de la compensation qui lui serait due pour l'accomplissement d'heures supplémentaires.
- 29 Dans ce contexte, la juridiction de renvoi souhaiterait savoir si la législation nationale en cause au principal est compatible avec l'indépendance des juges telle qu'elle est garantie à l'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE, lu à la lumière de l'article 2 TUE, des points 5 et 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ainsi que des articles 3 et 5 à 7 de la directive 2003/88.
- 30 En ce qui concerne les normes dont la juridiction de renvoi sollicite l'interprétation par la Cour, il y a lieu de relever, d'une part, qu'elle ne précise pas dans quelle mesure le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, en vertu duquel l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs de l'Union européenne devrait entraîner le développement de certains aspects de la réglementation du travail, serait pertinent pour répondre à cette question.

- 31 D'autre part, s'agissant de la directive 2003/88, il y a lieu de rappeler qu'elle ne s'applique pas, en principe, exception faite de l'hypothèse du congé annuel payé, à la rémunération des travailleurs (voir, en ce sens, arrêt du 15 juillet 2021, [Ministrstvo za obrambo](#), C-742/19, EU:C:2021:597, point 96 et jurisprudence citée).
- 32 Il est vrai que la juridiction de renvoi paraît considérer que la compensation par un temps de repos correspondant aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale du temps de travail ainsi que pendant les jours de repos hebdomadaire et les jours fériés serait susceptible, si elle pouvait être mise en œuvre, de porter atteinte au droit au congé annuel légal.
- 33 Toutefois, rien n'indique dans le dossier dont dispose la Cour les raisons pour lesquelles la législation nationale prévoyant cette compensation pourrait porter atteinte à ce droit. Dans ces circonstances, il ne saurait être considéré que la question posée nécessite un examen au regard des dispositions de la directive 2003/88.
- 34 Compte tenu des observations qui précèdent, il convient de considérer que, par sa question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE, lu à la lumière de l'article 2 TUE et du point 5 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation nationale qui, en prévoyant seulement l'octroi d'un temps de repos compensateur pour le temps de travail qu'un juge accomplit pour la réalisation de tâches qui relèvent d'un poste vacant au sein de sa juridiction, en plus de celles lui incombant au titre du poste qu'il occupe, exclut toute compensation financière pour le travail effectué en vue de la réalisation de ces tâches supplémentaires.
- 35 D'emblée, il importe de rappeler que l'article 19 TUE, qui concrétise la valeur de l'État de droit affirmée à l'article 2 TUE, confie aux juridictions nationales et à la Cour la charge de garantir la pleine application du droit de l'Union dans l'ensemble des États membres ainsi que la protection juridictionnelle que les justiciables tirent de ce droit. À cette fin, la préservation de l'indépendance de ces instances est primordiale (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 47 ainsi que jurisprudence citée).
- 36 L'exigence d'indépendance des juridictions, qui est inhérente à la mission de juger, relève en effet du contenu essentiel du droit fondamental à une protection juridictionnelle effective et à un procès équitable, lequel revêt une importance cardinale en tant que garant de la protection de l'ensemble des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union et de la préservation des valeurs, énoncées à l'article 2 TUE, notamment de la valeur de l'État de droit, qui sont communes aux États membres et qui définissent l'identité même de l'Union en tant qu'ordre juridique commun (voir, en ce sens, arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 48 ainsi que jurisprudence citée).
- 37 La notion d'indépendance des juridictions suppose, notamment, que l'instance concernée exerce ses fonctions juridictionnelles en toute autonomie, sans être soumise à aucun lien hiérarchique ou de subordination à l'égard de quiconque et sans recevoir d'ordres ou d'instructions de quelque origine que ce soit, afin qu'elle soit ainsi protégée d'interventions ou de pressions extérieures susceptibles de porter atteinte à l'indépendance de jugement de ses membres et d'influencer leurs décisions. Or, tout comme l'inamovibilité des membres de l'instance concernée, la perception par ceux-ci d'un niveau de rémunération en adéquation avec l'importance des fonctions qu'ils exercent constitue une garantie inhérente à l'indépendance des juges (arrêts du

27 février 2018, [Associação Sindical dos Juizes Portugueses](#), C-64/16, EU:C:2018:117, points 44 et 45 ; du 7 février 2019, [Escribano Vindel](#), C-49/18, EU:C:2019:106, point 66, ainsi que du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 49).

- 38 Les États membres disposent certes d'une large marge d'appréciation dans leurs choix de dépenses publiques, en particulier lorsqu'ils déterminent la méthode de calcul de ces dépenses et, notamment, de la rémunération des juges (voir, en ce sens, arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 51).
- 39 Cela étant, les règles nationales relatives à la rémunération des juges ne doivent pas faire naître, dans l'esprit des justiciables, des doutes légitimes quant à l'imperméabilité des juges concernés à l'égard d'éléments extérieurs et à leur neutralité par rapport aux intérêts qui s'affrontent (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 52 ainsi que jurisprudence citée).
- 40 En particulier, ainsi qu'il est mentionné au point 37 du présent arrêt, la perception par les juges d'une rémunération dont le niveau est en adéquation avec l'importance des fonctions qu'ils exercent constitue une garantie inhérente à leur indépendance.
- 41 À cet égard, au-delà du caractère équitable, au sens du point 5 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, de la rémunération que devraient percevoir les juges, leur niveau de rémunération doit, de surcroît, être suffisamment élevé, eu égard au contexte socioéconomique de l'État membre concerné, pour leur conférer une indépendance économique certaine de nature à les protéger contre le risque que d'éventuelles interventions ou pressions extérieures puissent nuire à la neutralité des décisions qu'ils doivent prendre. Ainsi, le niveau de cette rémunération doit être de nature à prémunir les juges contre le risque de corruption (voir, en ce sens, arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 58 ainsi que jurisprudence citée).
- 42 Partant, si la rémunération des juges peut varier en fonction de l'ancienneté et de la nature des fonctions qui leur sont confiées, elle doit toujours être en adéquation avec l'importance que revêtent les fonctions qu'ils exercent dans un État de droit (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 60).
- 43 L'appréciation du caractère adéquat de la rémunération des juges suppose de prendre en considération, outre le traitement ordinaire de base, les diverses primes et indemnités qu'ils perçoivent, notamment au titre de leur ancienneté ou des fonctions qui leur sont confiées, mais aussi une éventuelle exonération de cotisations sociales (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 61).
- 44 En outre, le caractère adéquat de la rémunération des juges doit s'apprécier en ayant égard à la situation économique, sociale et financière de l'État membre concerné. Dans cette perspective, il est approprié de comparer la rémunération moyenne des juges au salaire moyen dans cet État (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 62).
- 45 Par ailleurs, afin de garantir l'indépendance des juges et, plus largement, la qualité de la justice dans un État de droit, les politiques de la justice devraient également tenir compte des salaires des autres professions juridiques pour rendre attractive la profession de juge pour les praticiens du droit hautement qualifiés. Il ne saurait toutefois en être déduit que le principe d'indépendance des juges s'oppose à ce que la

- rémunération des juges soit établie à un niveau inférieur à celui de la rémunération moyenne d'autres professionnels du droit, en particulier ceux exerçant une profession libérale, tels que les avocats, dès lors que ceux-ci se trouvent manifestement dans une situation différente de celle des juges (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 63).
- 46 En tout état de cause, conformément au principe de séparation des pouvoirs qui caractérise le fonctionnement d'un État de droit, les modalités de détermination de la rémunération des juges ne devraient pas faire naître de doute quant à l'indépendance des juridictions à l'égard des pouvoirs législatif et exécutif (voir, en ce sens, arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 50).
- 47 Enfin, les modalités de détermination de la rémunération des juges doivent pouvoir faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif selon les modalités procédurales prévues par le droit de l'État membre concerné (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 64).
- 48 S'agissant de l'adoption d'une mesure législative qui, en dérogeant à la réglementation nationale et dans des circonstances de sous-effectif, prévoit que la charge de travail supplémentaire d'un juge engendrée par la réalisation de tâches liées à un poste de juge vacant au sein d'une juridiction fait l'objet non pas d'une rétribution financière, mais de l'octroi d'un repos compensateur, une telle mesure dérogatoire doit satisfaire à un certain nombre d'exigences pour être respectueuse du principe d'indépendance des juges.
- 49 Premièrement, une mesure dérogatoire telle que celle visée au point précédent doit, à l'instar des règles générales relatives à la détermination de la rémunération des juges, auxquelles elle déroge, être prévue par la loi. En outre, les modalités de rémunération des juges prévues par cette mesure dérogatoire doivent être objectives, prévisibles et transparentes (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 66).
- 50 Deuxièmement, ladite mesure dérogatoire doit être justifiée par un objectif d'intérêt général, tel qu'un impératif d'élimination d'un déficit public excessif, au sens de l'article 126, paragraphe 1, TFUE (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 67 ainsi que jurisprudence citée).
- 51 Les raisons budgétaires ayant justifié l'adoption d'une mesure dérogatoire aux règles de droit commun en matière de rémunération des juges doivent être clairement explicitées. En outre, sous réserve de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ces mesures ne doivent pas viser spécifiquement les seuls membres des juridictions nationales et doivent s'inscrire dans un cadre plus général visant à faire contribuer un ensemble plus large de membres de la fonction publique nationale à l'effort budgétaire qui est poursuivi (voir, en ce sens, arrêts du 27 février 2018, Associação Sindical dos Juízes Portugueses, C-64/16, EU:C:2018:117, point 49 ; du 7 février 2019, Escribano Vindel, C-49/18, EU:C:2019:106, point 67, ainsi que du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 69).
- 52 Ainsi, lorsqu'un État membre adopte des mesures de restriction budgétaire qui frappent ses fonctionnaires et ses agents publics, il peut, dans une société caractérisée par la solidarité, ainsi que le souligne l'article 2 TUE, décider d'appliquer ces mesures également aux juges nationaux (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 71).

- 53 Troisièmement, conformément au principe de proportionnalité, lequel constitue un principe général du droit de l'Union, une mesure dérogatoire telle que celle visée au point 48 du présent arrêt doit être de nature à garantir la réalisation de l'objectif d'intérêt général poursuivi, se limiter au strict nécessaire pour atteindre cet objectif et ne pas être disproportionnée par rapport audit objectif, ce qui implique de pondérer l'importance de ce dernier et la gravité de l'ingérence dans le principe d'indépendance des juges (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 72).
- 54 À ce titre, cette mesure, si elle apparaît de nature à permettre la réalisation de l'objectif d'intérêt général visé au point 50 du présent arrêt, doit toutefois demeurer exceptionnelle et temporaire, en ce qu'elle ne doit pas s'appliquer au-delà de la durée nécessaire à la réalisation de l'objectif légitime poursuivi, tel que l'élimination d'un déficit public excessif (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 73).
- 55 En outre, l'incidence de ladite mesure sur la rémunération des juges ne doit pas être disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 74).
- 56 Quatrièmement, la préservation de l'indépendance des juges exige que, en dépit de l'application à leur égard d'une mesure de restriction budgétaire, et quand bien même une telle mesure serait liée à l'existence d'une grave crise économique, sociale et financière, le niveau de la rémunération des juges soit toujours en adéquation avec l'importance des fonctions qu'ils exercent, afin qu'ils demeurent à l'abri d'interventions ou de pressions extérieures susceptibles de mettre en péril leur indépendance de jugement et d'influencer leurs décisions, conformément à la jurisprudence rappelée au point 37 du présent arrêt (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 75).
- 57 Cinquièmement, une mesure dérogatoire telle que celle visée au point 48 du présent arrêt doit également pouvoir faire l'objet d'un contrôle juridictionnel effectif (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 76).
- 58 Bien que, dans le cadre de la procédure prévue à l'article 267 TFUE, il ne lui appartienne pas d'appliquer les règles du droit de l'Union à une espèce déterminée, la Cour peut, afin de fournir une réponse utile aux juridictions de renvoi, leur donner des indications tirées du dossier de l'affaire au principal ainsi que des observations écrites dont elle dispose, de nature à permettre à ces juridictions de statuer (arrêt du 25 février 2025, [Sąd Rejonowy w Białymstoku et Adoreiké](#), C-146/23 et C-374/23, EU:C:2025:109, point 77 ainsi que jurisprudence citée).
- 59 En l'occurrence, il appartiendra à la juridiction de renvoi de confirmer les éléments suivants qui ressortent de la décision de renvoi ainsi que des observations écrites présentées devant la Cour.
- 60 En premier lieu, la mesure nationale excluant la rétribution des heures supplémentaires effectuées par un juge a été introduite par les OUG n^{os} 114/2018, 130/2021 et 168/2022 pour la période allant de l'année 2019 à l'année 2022. Or, il ressort de la décision de renvoi que ces actes sont de nature législative et que la dérogation qu'ils contiennent est limitée à l'année visée par chacun de ces actes.
- 61 En deuxième lieu, en vertu du préambule des OUG n^{os} 114/2018, 130/2021 et 168/2022, l'adoption desdits actes est motivée par « l'impératif de se conformer à l'objectif d'un déficit inférieur à 3 % du [PIB] fixé par le [traité FUE] ». Ainsi qu'il est rappelé au point 50

du présent arrêt, un impératif d'élimination d'un déficit public excessif, au sens de l'article 126, paragraphe 1, TFUE, constitue un objectif d'intérêt général. Cela étant, il y aura lieu de vérifier si les postes non occupés sont ou non budgétisés, étant entendu que, dans l'affirmative, cela remettrait en doute la poursuite systématique et cohérente de l'objectif visé.

- 62 En outre, en vertu des dispositions des OUG n^{os} 114/2018, 130/2021 et 168/2022 introduisant la dérogation au régime applicable aux heures supplémentaires telles qu'elles ont été mentionnées dans le cadre juridique de la décision de renvoi, celles-ci s'appliquent au « personnel du secteur budgétaire occupant des fonctions de direction ou d'encadrement ». Par conséquent, ces mesures ne visent pas spécifiquement les juges.
- 63 En troisième lieu, s'agissant de la proportionnalité de la mesure en cause au principal, il convient de relever, sous réserve d'une vérification par la juridiction de renvoi, d'une part, qu'elle peut s'avérer être de nature à garantir la réalisation de l'objectif visant à résorber les déficits publics et qu'elle peut être nécessaire au regard de l'objectif à atteindre.
- 64 D'autre part, s'agissant de la proportionnalité au sens strict, il reviendra à cette juridiction d'établir que la mesure en cause au principal ne constitue pas une réduction directe de la rémunération des juges, en vérifiant si les OUG n^{os} 114/2018, 130/2021 et 168/2022 se contentent effectivement de limiter la nature de la compensation des heures supplémentaires effectuées à l'octroi du temps de repos correspondant.
- 65 Or, eu égard aux risques relevés par la juridiction de renvoi auxquels les juges sont susceptibles d'être exposés en raison de la réalisation d'un travail supplémentaire, il lui appartiendra de vérifier dans les faits si les juges concernés ne sont pas, en pratique, dissuadés, voire empêchés, de faire valoir ce temps de repos.
- 66 En tout état de cause, pour autant que cette juridiction s'interroge sur le caractère adéquat de la rémunération perçue par HZ, il ressort des points 44 et 56 du présent arrêt que, s'agissant des juges, il lui incombera d'apprécier ce caractère en tenant compte de la situation économique, sociale et financière de l'État membre concerné en comparant la rémunération moyenne des juges au salaire moyen dans cet État.
- 67 Or, se référant au tableau de bord de la justice dans l'Union pour l'année 2024, la Commission européenne indique, dans ses observations écrites, qu'un juge roumain perçoit, en début de carrière, un salaire moyen égal à 2,9 fois le salaire brut moyen annuel en Roumanie, ce qu'il appartiendra toutefois à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 68 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question préjudicielle posée que l'article 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE, lu à la lumière de l'article 2 TUE et du point 5 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, doit être interprété en ce sens que le principe d'indépendance des juges ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, en prévoyant seulement l'octroi d'un temps de repos compensateur pour le temps de travail qu'un juge accomplit pour la réalisation de tâches qui relèvent d'un poste vacant au sein de sa juridiction, en plus de celles lui incombant au titre du poste qu'il occupe, exclut toute compensation financière pour le travail effectué en vue de la réalisation de ces tâches supplémentaires, pour autant que ce juge puisse effectivement faire valoir le temps de repos compensateur qu'il a acquis et que cette réglementation n'ait pas pour effet de porter atteinte à l'adéquation de sa rémunération avec l'importance des fonctions qu'il exerce.

Sur les dépens

- 69 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 19, paragraphe 1, second alinéa, TUE, lu à la lumière de l'article 2 TUE et du point 5 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg, le 9 décembre 1989,

doit être interprété en ce sens que :

le principe d'indépendance des juges ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui, en prévoyant seulement l'octroi d'un temps de repos compensateur pour le temps de travail qu'un juge accomplit pour la réalisation de tâches qui relèvent d'un poste vacant au sein de sa juridiction, en plus de celles lui incombant au titre du poste qu'il occupe, exclut toute compensation financière pour le travail effectué en vue de la réalisation de ces tâches supplémentaires, pour autant que ce juge puisse effectivement faire valoir le temps de repos compensateur qu'il a acquis et que cette réglementation n'ait pas pour effet de porter atteinte à l'adéquation de sa rémunération avec l'importance des fonctions qu'il exerce.

Signatures