



Expédition

Numéro du répertoire 2024 /
Date du prononcé 4 décembre 2024
Numéro du rôle 2023/AB/343
Décision dont appel tribunal du travail francophone de Bruxelles 26 avril 2022, 14 février 2023 20/4263/A

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

ARRÊT

DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail-employé
Arrêt contradictoire
Définitif

LE CENTRE PUBLIC D'ACTION SOCIALE DE BRUXELLES, en abrégé CPAS de BRUXELLES,
inscrit auprès de la Banque Carrefour des Entreprises sous le n°0212.346.955 et dont les
bureaux sont établis à 1000 BRUXELLES, rue Haute, 298A,
partie appelante,
représentée par Maître N. N. loco Maître L. M., avocat à 1170 WATERMAEL-BOITSFORT,

contre

Madame S. M.,

partie intimée,
représentée par Maître E. P., avocat à 1000 BRUXELLES,

*

*

*

I. La procédure devant la cour du travail

La cour a pris connaissance des pièces de la procédure, en particulier :

- les jugements rendus le 26 avril 2022 et le 14 février 2023 par la 2^{ième} chambre du tribunal du travail francophone de Bruxelles (R.G. :20/4263/A)
- la requête d'appel reçue le 10 mai 2023 au greffe de la cour
- l'arrêt rendu par la cour du travail le 18 octobre 2023
- les dernières conclusions déposées par les parties ainsi que les pièces des parties.

Les parties ont plaidé à l'audience publique du 6 novembre 2024.

La cause a été prise ensuite en délibéré.

La cour a fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.

L'appel est recevable.

II. Le jugement dont appel

Madame S. M. a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles ce qui suit :

« 1. dire pour droit :

- qu'elle est en droit d'exercer son droit à jours de congés, en voyant prendre en considération que, à la date du 15 janvier 2020, elle justifiait d'un droit à jour de congés à exercer de 266 heures au titre de solde de « pot CA Report », sans réduction de ce droit en quelque mesure que ce soit ;

-que le Cpas de Bruxelles, dans l'appréhension de ses droits à jours de congé, ne peut prendre en considération quelque réduction de ce « pot CA Report » ;

2. condamner le Cpas de Bruxelles à exécuter toutes diligences requises pour qu'elle soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels payés (déterminés en prenant en considération, notamment, les dire pour droit susmentionnés), dans les meilleurs délais, à peine d'une astreinte de 50 euros par jours à dater du 31ème jour suivant la signification du jugement à intervenir ;

3. condamner le Cpas de Bruxelles, à défaut de lui permettre d'exercer son droit à congés dans le respect des dire pour droits subventionnés, à lui payer une somme provisionnelle de 20 euros par heure reprise au « pot CA Report », en voyant déterminer ce nombre d'heures dans le respect des dire pour droits susmentionnés, sous réserve de majoration en cours d'instance ;

4. condamner le Cpas de Bruxelles aux entiers dépens de l'instance en ce compris l'indemnité de procédure et aux intérêts judiciaires à valoir sur ses dépens au taux de l'intérêt légal à dater du prononcé du jugement intervenir ».

Par un jugement du 26 avril 2022 (R.G. n° 20/4263/A), le tribunal du travail a ordonné la réouverture des débats aux fins de voir les parties répondre à différentes questions.

Le Cpas de Bruxelles n'explique pas en quoi ce jugement avant dire droit lui ferait grief et devrait être réformé.

A la suite de ce jugement avant dire droit, le Cpas de Bruxelles n'a déposé aucune pièce nouvelle ou conclusion.

Par un jugement du 14 février 2023 (R.G. n° 20/4263/A), le tribunal du travail a décidé ce qui suit :

« Déclare les demandes de Madame S. M. recevables et fondées dans la mesure qui suit :

- dit pour droit que Madame S. M. est fondée à reporter l'intégralité de son solde de congé de 2019 (soit 266 heures) au-delà du 15.01.2020 ;

- condamne le Cpas de Bruxelles à planifier le report de ces 266 h de congé dans le courant de l'année 2023, de commun d'accord avec Madame S. M. (la fin de la période de report étant fixée au 31.12.2023) ;

- dit pour droit que cette planification devra intervenir dans les 30 jours qui suivent la signification du présent jugement et ce sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard ;

Déboute Madame S. M. du surplus de ses demandes.

Délaisse au Cpas de Bruxelles ses propres dépens et le condamne aux dépens de Madame S. M. liquidée à la somme de 1.680 € à titre d'indemnité de procédure (cette dernière étant à majorer des intérêts judiciaires à compter du prononcé du présent jugement et jusqu'à parfait paiement),

Le condamne également à rembourser à Madame S. M. la somme de 20 € à titre de contribution en faveur du Fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne ».

III. L'arrêt interlocutoire intervenu.

Par son arrêt du 18 octobre 2023, la cour alors saisie d'une demande de débats succincts, a décidé ce qui suit :

« Statuant après un débat contradictoire ;

Déclare la demande liée à l'exécution provisoire non fondée ;

En déboute le Cpas de Bruxelles ;

Dit qu'il n'y a pas lieu d'examiner la demande d'annulation de l'astreinte dans le cadre des débats succincts ;

Réserve à statuer pour le surplus, en relevant que , pour ce qui n'est pas jugé par cet arrêt, la cause est fixée pour plaidoiries à l'audience de la 4^{ème} chambre du 6 novembre 2024 à 15h30 pour une durée de 60 minutes et fixe pour ce faire les délais dans lesquels les parties devront déposer et communiquer leurs conclusions et pièces comme suit:

(...)

Réserve les dépens ».

IV. Les demandes en appel

L'objet de l'appel du Cpas de Bruxelles et ses demandes

Le Cpas de Bruxelles demande à la cour du travail ce qui suit :

- «- De déclarer l'appel recevable et fondé ;*
- En conséquence, émendant et faisant ce que le premier juge aurait dû faire,*

A titre principal :

- Déclarer les demandes originaires de Madame S. M. non-fondées et l'en débouter ;*
- Dire pour droit que les modalités de report des congés, en ce compris la limitation du volume de congé annuel en cas de report, sont régulières au regard du droit européen et des normes nationales applicables ;*

Par conséquent,

- Dire pour droit qu'au 31 décembre 2019, Madame S. M. avait acquis un total de 266h de congé devant être prises au plus tard le 15 janvier 2020 et qu'à cette date aucune demande de congé n'a été introduite par Madame S. M. ;*
- Dire pour droit qu'au 16 janvier 2020, le solde d'heures de congé de 2019 de Madame S. M. à reporter a été régulièrement réduit au tiers conformément aux règles internes du CPAS de Bruxelles et que Madame S. M. disposait d'un droit de reporter ce solde réduit jusqu'au 30 juin 2020, droit qu'elle a épuisé durant la période de report ;*
- Dire pour droit qu'au 1er juillet 2020, le droit de report des heures de congé annuel de 2019 de Madame S. M. s'est éteint sans possibilité d'extension, celle-ci n'ayant fait valoir aucune circonstance exceptionnelle ou particulière ;*
- Déclarer les astreintes nulles et non avenues, dès lors qu'elles sont un accessoire de la condamnation principale intervenue en première instance et qui doit être réformée sur tous ses points ;*
- Condamner Madame S. M. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les deux indemnités de procédure correspondant au montant de base, ainsi qu'aux frais de signification du jugement avec commandement de payer et à ceux concernant le commandement interruptif de prescription relatif aux astreintes, la contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne.*

A titre subsidiaire :

Si la Cour devait considérer que les dispositions internes du CPAS de Bruxelles encadrant le report des jours de congés annuels non pris ne sont pas conformes au droit européen et que la période de report aurait dû être plus étendue :

- Déclarer les demandes originaires de Madame S. M. non-fondées et l'en débouter ;*

- Dire pour droit que le report des congés annuels peut être limité dans le temps pour les nécessités du service et qu'un report illimité dans le temps constitue une mesure abusive ;

Par conséquent,

- Dire pour droit que Madame S. M. a laissé expirer son droit de reporter entièrement son solde de congé annuel 2019 par sa propre négligence fautive ;
- Déclarer les astreintes nulles et non avenues, dès lors qu'elles sont contraires au prescrit de l'article 1385bis du Code judiciaire ;
- Condamner Madame S. M. aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les deux indemnités de procédure correspondant au montant de base, les frais de signification du jugement avec commandement de payer et ceux concernant le commandement interruptif de prescription relatif aux astreintes ainsi que la contribution au fonds d'aide juridique.

A titre infiniment subsidiaire :

Si la Cour devait considérer que la période de report fixée par le tribunal du travail par jugement du 22 avril 2024 était applicable,

- Dire pour droit que la période de report fixée est arrivée à échéance le 31 décembre 2023 ;
- Dire pour droit que Madame S. M. a laissé périmer son droit de report ;

Par conséquent,

- Dire pour droit que Madame S. M. n'ayant pas exercé son droit, la période de report est arrivée à son terme sans possibilité de prolongation ;
- Réduire le montant total des astreintes sur la base de la théorie de l'abus de droit ;
- Compenser les dépens.

En tout état de cause

Si la Cour devait considérer la demande de Madame S. M. de reporter son solde de congé annuel 2019 comme recevable,

- Déclarer la demande de Madame S. M. partiellement fondée ;
- Réduire les heures de congé annuel à reporter à 172 heures ;
- Compenser les dépens.

Dépens : 1ere instance & appel + frais de signification du jugement de 1ère instance avec commandement de payer + frais de commandement interruptif de prescription + contribution au fonds d'aide juridique de deuxième ligne = 5.878,82€ »

Les demandes en appel de madame S. M.

Madame S. M. demande à la cour du travail ce qui suit :

« Déclarer l'appel de l'appelant à tout le moins non fondé

Et en conséquence :

-l'en débouter,

-confirmer les jugements dont appel, autant que de besoin, sous la seule réserve de permettre à l'appelant d'encore planifier le report des 266 heures de congé non prises par la concluante durant l'année 2023, de commun accord avec la concluante (à peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir) ;

-condamner l'appelant aux entiers dépens des deux instances, en ce compris les indemnités de procédure prévues par l'article 1022 du Code Judiciaire ».

IV. Les faits

En date du 23 mai 2013, madame S. M. (née le 10 octobre 1965) a été engagée par le Cpas de Bruxelles pour travailler dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'infirmière graduée à raison de 38 heures par semaine.

Elle a travaillé au sein de la maison de repos et de soins Sainte-Gertude.

Le Cpas de Bruxelles a changé de régime de congés annuels pour ses travailleurs contractuels et est ainsi passé du régime de vacances annuelles du secteur privé vers celui du secteur public à partir du 1^{er} janvier 2014.

En date du 13 janvier 2014, le Cpas de Bruxelles a adressé une circulaire aux chefs de départements et de services administratifs et d'établissements pour les informer de ce changement intervenu qui aura notamment pour effet qu'à partir du 1^{er} janvier 2015, le droit aux congés annuels sera calculé sur base de l'année en cours.

Le 23 décembre 2015, le conseil de l'action sociale du Cpas de Bruxelles a adopté un règlement unique et exceptionnel relatif aux modalités de passage du régime privé de vacances annuelles vers le régime public opéré au 31 décembre 2013 (entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2016 en application de son article 5).

Les jours de congé octroyés par application de ce règlement sont les suivants :

- Le nombre de jours de congés supplémentaires pour un travailleur à temps plein en fonction au 31 décembre 2013 et ayant presté toute l'année 2013 est fixé à 20 jours ; ces 20 jours seront pris en priorité et à raison de 5 jours par an sur une période de 4 années à compter de 2016 et en en vue d'assurer la continuité du service. Il est néanmoins prévu que le délai de 4 ans peut être porté à 5 ans « dans le cas particulier des secteurs dont le temps de travail est réglé par la loi de 1971 » (non autrement précisés), auquel cas le nombre de

jours de congés passe de 4 à 5 et qu'en cas de variation du taux d'occupation en MR/MRS, la limite de 4 ou 5 jours peut être augmentée jusqu'à atteindre le solde restant à épuiser.

- Pour les personnes n'ayant pas travaillé à temps plein ou n'ayant pas travaillé toute l'année 2013, les 20 jours seront réduits à due concurrence sur base du temps de travail effectivement presté.

- Pour les travailleurs concernés au 31 décembre 2013, toujours en fonction au Cpas et qui viendraient à quitter le Cpas avant d'avoir épuisé leurs congés supplémentaires (20 jours ou moins), ils bénéficient d'une indemnité compensatoire équivalente au paiement des jours de congés supplémentaires auxquels ils peuvent prétendre en application du régime privé de vacances annuelles en vigueur jusqu'au 31 décembre 2013.

Les 20 jours de congés supplémentaires de l'année 2013 peuvent donc en principe être pris par le travailleur entre le 1^{er} janvier 2016 et le 31 décembre 2019 à concurrence de 5 jours par an. Ils sont imputés de manière prioritaire lors de la prise de congés annuels du travailleur jusqu'à épuisement.

Le 23 janvier 2018, madame S. M. a opté pour une réduction du temps de travail (RTT) à concurrence de 4h par semaine, réduisant ainsi son régime hebdomadaire de travail à 34h par semaine.

Par une circulaire datée du 1er août 2018, le Cpas de Bruxelles a informé les membres de son personnel des règles relatives au report de congés et de la nécessité de gérer ses congés en bon père de famille, tout au long de l'année, afin d'éviter de se retrouver en fin d'année avec un nombre important d'heures de congé non prises de nature à compromettre ainsi la continuité du service.

Au 1^{er} janvier 2019, madame S. M., alors âgée de 53 ans, disposait d'un capital de congés annuels de 37 jours, en application de l'article 201 du Statut du personnel et de l'article 12,3° du Règlement du travail. Ces 37 jours correspondent à 281,5 heures d'après le calcul suivant : 38 (régime hebdomadaire de travail à temps plein en heures) : 5 (jours semaine) x 37 (jours de congé).

Madame S. M. a été en incapacité de travail à raison de 30 jours durant l'année 2019 à raison des périodes suivantes : du 23 janvier au 17 février 2019, le 30 avril 2019, du 10 au 14 juin 2019, du 17 au 18 octobre 2019 et du 19 novembre au 22 novembre 2019. Le total de 30 jours est déterminé en additionnant les chiffres de la 3^{ème} colonne, 2^{ème} tiret de la pièce 22 du Cpas de Bruxelles.

En février 2020, madame S. M. a téléphoné à sa hiérarchie afin de connaître son solde de congés.

Par mail du 12 février 2020, monsieur P. (travaillant au service informatique et méthodes du Cpas de bruxelles) l'a informée que son gestionnaire SP-Expert avait encodé ses congés par ordre de péremption en privilégiant les congés qui ne pouvaient être reportés en 2020 (soit les congés 2013 et les Rtt) aux congés annuels et qu'elle n'avait pas pris suffisamment de congés sur l'année 2020 (*lire 2019*) et qu'il lui restait un solde de congés annuels de 2019 de 266 heures dans le pot de « WCA BIS » au 15 janvier 2020 mais que comme seuls 1/3 des congés de l'année 2019 sont reportés au-delà des 15 premiers jours de l'année, son solde de congés du pot « CA Report » au 16 janvier 2020 était de 94h et qu'elle perdrait dès lors 172 heures (266 – 94). La lettre précisait également que dans des cas exceptionnels, il est toujours possible de demander à sa direction d'obtenir l'accord de madame Elst afin de reporter une partie ou l'ensemble de ces heures.

Par mail du 17 février 2020 adressé à madame D. (travaillant aux ressources humaines du Cpas de Bruxelles selon les précisions données à l'audience), monsieur P. a précisé que des congés 2013 de madame S. M. avaient été encodés à concurrence de 61h30 (dont il donna le détail) et que ce sont les absences maladie de madame S. M. (à concurrence de 238h) qui l'avaient empêché d'épuiser ses congés annuels.

Par lettre du 29 février 2020 faisant suite à un entretien du 19 février 2020 en rapport avec le report de congé annuel 2019 (à laquelle était annexé le mail précité du 17 février 2020), et adressé notamment à madame W., directrice de la résidence Sainte-Gertrude, madame S. M. a mentionné que les 72h se trouvant dans sa liste de congés 2013 étaient des jours de travail et qu'elle disposait maintenant de 244 h de report (172 +72), tout en mentionnant l'existence d'incohérences et d'inexactitudes en vérifiant les feuilles justificatives des heures et horaires de 2019. Elle a également précisé que chaque fois qu'elle faisait des heures supplémentaires, elle en informait monsieur D.

Par lettre du 5 mars 2020, madame W., a accusé réception de cette lettre et a informé madame S. M. que sa situation était actuellement examinée et que l'on reviendrait ensuite vers elle.

Par courrier du 22 mai 2020, madame S. M. a réinterpellé le Cpas de Bruxelles pour connaître sa décision concernant le report de ses congés de l'année 2019.

Une note manuscrite comportant la date du 25 mai 2020 fut rédigée sur cette lettre du 22 mai 2020. Elle était libellée comme suit et était signée:

« M. D., merci d'avance de lui communiquer l'information. »

94H + 31 = (125)

1/3 reportés + report au-delà du tiers ».

La signature apparaissant dans cette note après le mot « l'information » est comparable à la signature de la lettre du 5 mars 2020 par madame W.

Par lettre recommandée du 9 juin 2020 faisant mention de cette note manuscrite, le conseil de madame S. M. a invoqué que sa cliente justifiait en 2013 à raison de prestations supplémentaires exécutées d'un droit à 200 heures de congés, que malgré des demandes de sa part, il ne lui avait jamais été permis d'obtenir des congés de leur chef et que compte-tenu des heures supplémentaires accomplies en plus depuis 2013, elle justifiait au 31 décembre 2019 d'un quantum d'heures de congés à exercer/non exercés de 266 heures et qu'au terme de la note manuscrite apportée en réponse à la lettre de madame S. M. du 22 mai 2020, le Cpas semblait n'admettre le report des heures supplémentaires litigieuses qu'à concurrence de 125 heures, ce qui contrevient aux règles établies par l'article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et à l'article 31 §2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Par lettre recommandée du 25 septembre 2020, le conseil de S. M. a signalé ne pas avoir reçu de réponse à sa lettre du 9 juin 2020 et a précisé qu'il serait contraint d'introduire une procédure en justice.

Par lettre et mail du 23 novembre 2020, le Cpas de Bruxelles a répondu au conseil de madame S. M. que le décompte du solde de congés avait été correctement calculé en invoquant notamment:

- que le solde restant au 15 janvier 2020 était exclusivement constitué des heures de congés annuels et congés officiels non pris par madame S. M. et qu'en vertu des dispositions statutaires et réglementaires, seul un tiers des congés pouvait être reporté jusqu'au 30 juin de l'année suivante. Ce solde n'inclut pas de congés datant de 2013 qui ont été pris par madame S. M. d'année en année jusqu'à épuisement du solde.
- qu'en ce qui concerne les congés officiels, le délai maximal de report est le 15 janvier de l'année suivante, ce qui explique le nouveau solde au 16 janvier 2020 s'élevant à 94 heures de report.
- que le Cpas de Bruxelles ne disposait d'aucun document attestant de refus de congés qui auraient été demandés par madame S. M.
- que madame S. M. ne saurait ignorer qu'en vertu de l'article 205 du statut, le membre du personnel est tenu de prendre annuellement une période de congé continu d'au moins 2 semaines calendriers et 3 week-ends d'affilée et que selon les relevés du Cpas, elle ne prend pas de période suffisamment longues de congés.

La lettre se terminait en invitant madame S. M. à solliciter suffisamment de congés afin de les épurer, en remplissant les bons de congés prévus à cet effet, conformément à l'article 13 du règlement.

Cette réponse du Cpas de Bruxelles ne comporte aucune remise en question de la note manuscrite invoquée par madame S. M. dans la lettre de son conseil du 9 juin 2020.

Par courrier recommandé du 8 décembre 2020, madame S. M. a déposé une requête introductive d'instance au greffe du tribunal.

En date du 14 avril 2023, à la requête de madame S. M., le Cpas de Bruxelles s'est vu signifier par un huissier « une signification-commandement avec sommation de se conformer à la décision sous peine d'astreintes », à savoir le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 14 février 2023 (R.G. n° 20/4263/A).

Madame S. M. a été mutée au sein de la maison de repos et de soins Maison Vésale à partir du 1^{er} août 2023.

Madame S. M. a été en incapacité de travail à partir du 12 novembre 2023 (selon la précision donnée par le Cpas de Bruxelles à la page 58 de ses conclusions).

En date du 14 novembre 2023, à la requête de madame S. M., le Cpas de Bruxelles s'est vu signifier un commandement interruptif de prescription avec invitation de payer à l'huissier instrumentant divers montants dont des astreintes relatives à la période du 15 mai au 15 novembre 2023 à concurrence de 9.200 euros.

Par lettre recommandée du 20 décembre 2023, le Cpas de Bruxelles a informé madame S. M. que malgré qu'elle ait fait signifier le jugement dont appel le 14 avril 2023, elle n'avait formulé aucune demande de prise de congés afin de planifier le report du congé pour lequel elle avait obtenu gain de cause au terme dudit jugement, ce qui mettait le Cpas de Bruxelles dans l'impossibilité d'exécuter provisoirement le jugement et ce qui lui causait un préjudice important compte tenu des astreintes réclamées. Le Cpas de Bruxelles l'a par ailleurs mise en demeure de soumettre une demande de congés à la direction de la Maison Vésale dans les 8 jours.

Par mail du 30 décembre 2023, le conseil de madame S. M. invoquant le dispositif du jugement dont appel, a contesté la nécessité pour sa cliente d'introduire une nouvelle demande, tout en précisant que la mise en demeure du 20 décembre 2023 intervenait alors que madame S. M. se trouvait en incapacité de travail jusqu'à la fin de l'année. Ledit conseil a par ailleurs précisé que sa cliente poursuivrait l'exécution forcée du jugement en l'absence de règlement des astreintes dues.

V. L'examen de la contestation par la cour du travail

1. Les congés

Les principes.

L'article 7 de la directive 2003/88 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 ».

L'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 (qui a la même valeur juridique que les traités comme le mentionne l'article 6 du traité sur l'Union européenne) énonce en son article 31.2 que :

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».

En vertu de l'article 52.1 de la Charte, *« Toute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par la présente Charte doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel desdits droits et libertés. Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui ».*

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu plusieurs arrêts sur le droit au congé annuel interprétant les normes précitées applicables (notamment accessibles sur <https://curia.europa.eu>). Ces arrêts qu'il est utile de mentionner admettent la perte du droit aux congés annuels à la fin d'une période de référence ou d'une période de report à certaines conditions:

-CJUE,18 janvier 2024,C-218/22

« 27 À cet égard, il ressort des termes mêmes de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour, qu'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 dudit droit [arrêt du 22 septembre 2022, LB (Prescription du droit au congé annuel payé), C-120/21, EU:C:2022:718, point 24 et jurisprudence citée].

28 Toutefois, ces derniers sont tenus de s'abstenir de subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même dudit droit qui résulte directement de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2021, *job-medium*, C-233/20, EU:C:2021:960, point 27 et jurisprudence citée) »

(...)

34 Du reste, en prévoyant que la période minimale de congé annuel payé ne puisse pas être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de la relation de travail, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 vise notamment à assurer que le travailleur puisse bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (arrêt du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, point 33).

35 Ainsi, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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 (arrêt du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, point 35 et jurisprudence citée) ».

(...)

39. En vue d'un tel objectif, et dès lors que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'oppose pas, en principe, à une réglementation nationale prévoyant 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, cette directive ne saurait, par principe, interdire une disposition nationale prévoyant que, à la fin d'une telle période, les jours de congé annuel payé non pris ne pourront plus être remplacés par une indemnité financière, y compris en cas de cessation de la relation de travail postérieurement, dès lors que le travailleur a eu la possibilité d'exercer le droit que ladite directive lui confère.

-CJUE, 22 septembre 2022, C-120/21 :

« 45 Il s'ensuit que, ainsi qu'il a été relevé au point 25 du présent arrêt, la perte du droit au congé annuel payé à la fin d'une période de référence ou d'une période de report ne peut intervenir qu'à la condition que le travailleur concerné ait effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit en temps utile.

46 En second lieu, il convient de souligner, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, que l'exception de prescription est soulevée non pas d'office, mais, conformément à

l'article 214, paragraphe 1, du BGB, par le débiteur de l'obligation dont se prévaut le créancier.

47 Dans le contexte de l'affaire au principal, c'est donc LB, en tant qu'employeur de TO, qui oppose la prescription du droit que cette dernière invoque.

48 Or, il ne saurait être admis, sous prétexte de garantir la sécurité juridique, que l'employeur puisse invoquer sa propre défaillance, à savoir avoir omis de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement son droit au congé annuel payé, pour en tirer bénéfice dans le cadre du recours de ce travailleur au titre de ce même droit, en excipant de la prescription de ce dernier.

49 En effet, d'une part, en pareille hypothèse, l'employeur pourrait s'exonérer des obligations d'incitation et d'information qui lui incombent.

50 Une telle exonération apparaîtrait d'autant moins acceptable qu'elle signifierait que l'employeur, qui pourrait ainsi valablement exciper de la prescription du droit au congé annuel du travailleur, se serait abstenu de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement ce droit durant trois années consécutives.

51 D'autre part, lorsque le droit du travailleur au congé annuel payé est frappé de prescription, l'employeur profite d'une telle circonstance.

52 Dans ces conditions, admettre que l'employeur puisse invoquer la prescription des droits du travailleur, sans l'avoir mis effectivement en mesure de les exercer, reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de respect de la santé du travailleur visé par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 64).

53 S'il est certes exact que l'employeur dispose d'un intérêt légitime à ne pas devoir être confronté à des demandes de congés ou d'indemnités financières au titre de périodes de congé annuel payé non pris, correspondant à des droits acquis plus de trois ans avant que la demande n'en soit faite, la légitimité de cet intérêt disparaît lorsque l'employeur, en s'abstenant de mettre le travailleur en mesure d'exercer effectivement le droit au congé annuel payé, s'est lui-même placé dans une situation le confrontant à de telles demandes et dont il est susceptible de profiter au détriment du travailleur, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier dans l'affaire au principal.

54 En effet, une telle situation n'est pas comparable à celle dans laquelle la Cour a reconnu un intérêt légitime de l'employeur à ne pas être confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail lorsque l'absence prolongée du travailleur est due à une incapacité pour cause de maladie (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 38 et 39).

*55 Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, il appartient à l'employeur de se prémunir de demandes tardives au titre de périodes de congé annuel payé non pris en se conformant **aux obligations d'information et d'incitation** qui lui incombent à l'égard du travailleur, ce qui aura pour effet de garantir la sécurité juridique, sans pour autant que soit limité le droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.*

56 *Eu égard à ces éléments, force est de constater que, lorsqu'un employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé acquis au titre d'une période de référence, l'application de la prescription de droit commun prévue à l'article 195 du BGB à l'exercice de ce droit consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte va au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif de sécurité juridique.*

57 *Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il convient de répondre à la question posée 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 au titre d'une période de référence est prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né, lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer ce droit.***

-CJUE, 19 novembre 2019 (C-609/17 et C-610/17) :

- « 32 *Par sa première question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à ladite disposition, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé.*
- 33 *À cet égard, il y a lieu de rappeler qu'il est de jurisprudence constante que la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions internes accordant un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure aux quatre semaines prévues à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par le droit national (voir, en ce sens, arrêts du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 47 ; du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, point 34 ; du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 38, et du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 31).*
- 34 *En effet, il ressort de manière explicite des libellés de l'article 1^{er}, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), de l'article 7, paragraphe 1, et de l'article 15 de la directive 2003/88 que **l'objet de cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, ne portant pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs** (arrêts du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 48 ; du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, point 35, et du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, point 30).*
- 35 *En pareil cas, les droits au congé annuel payé ainsi accordés au-delà du minimum requis à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 sont régis non pas par cette directive, mais par le droit national, en dehors du régime établi par ladite directive,*

étant toutefois rappelé que de telles dispositions nationales plus favorables aux travailleurs ne pourraient servir à compenser une atteinte éventuelle à la protection minimale assurée par cette disposition du droit de l'Union, telle que celle résultant, notamment, d'une réduction de la rémunération due au titre du congé annuel payé minimal qu'elle garantit ainsi (voir, en ce sens, arrêt du 13 décembre 2018, Hein, C-385/17, EU:C:2018:1018, points 42 et 43, ainsi que, par analogie, arrêt du 10 juillet 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, EU:C:2014:2055, points 43 et 44).

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

prévoir ou non un tel droit de report et, si tel est le cas, d'en fixer les conditions, pour autant que le droit au congé annuel payé bénéficiant effectivement au travailleur, alors qu'il ne se trouve pas en situation d'incapacité de travail pour cause de maladie, demeure, pour sa part, toujours au moins égal à la période minimale de quatre semaines susmentionnée.

- 40 *Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question posée dans chacune des affaires C-609/17 et C-610/17 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des réglementations nationales et à des conventions collectives qui prévoient l'octroi de jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines prévue à ladite disposition, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé.*

-CJUE, 6 novembre 2018, C-684/16 :

- « 34 *Troisièmement, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 7 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 dudit droit (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 28 et jurisprudence citée).*
- 35 *À cet égard, la Cour a notamment précisé que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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 (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 43).*
- 36 *Or, une réglementation nationale telle que l'article 7, paragraphes 1 et 3, du BUrlG, prévoyant qu'il y a lieu, lors de la détermination des dates du congé, de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, sauf s'il existe des raisons impérieuses liées aux intérêts de l'entreprise ou des souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité, ou que les congés doivent en règle générale être pris durant l'année de référence, relève du domaine des modalités d'exercice du congé annuel payé, au sens de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 et de la jurisprudence de la Cour visée au point précédent.*
- 37 *Une réglementation de ce type fait partie des règles et procédures de droit national applicables pour la fixation des congés des travailleurs, visant à tenir compte des*

différents intérêts en présence (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2009, Vicente Pereda, C-277/08, EU:C:2009:542, point 22).

Toutefois, et ainsi qu'il ressort du point 35 du présent arrêt, il importe de s'assurer que l'application de telles règles nationales ne puisse pas entraîner l'extinction des droits aux congés annuels payés acquis par le travailleur, alors même que celui-ci n'aurait pas effectivement eu la possibilité d'exercer ces droits.

- 39 *En l'occurrence, il y a lieu de relever qu'il ressort de la décision de renvoi que les dispositions nationales mentionnées au point 36 du présent arrêt sont interprétées en ce sens que la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à bénéficier de ses congés annuels payés pendant la période de référence concernée a, en principe, pour conséquence que ce travailleur perd ses droits auxdits congés à la fin de ladite période et, corrélativement, son droit à une indemnité au titre de ces congés non pris en cas de cessation de la relation de travail.*
- 40 *Or, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 32 de ses conclusions, **une telle perte automatique du droit au congé annuel payé, qui n'est pas subordonnée à la vérification préalable que le travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, méconnaît les limites, rappelées au point 35 du présent arrêt, s'imposant impérativement aux États membres lorsqu'ils précisent les modalités d'exercice dudit droit.***
- 41 *En effet, **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 (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, points 80 et 81 ainsi que jurisprudence citée).*
- 42 *En outre, les incitations à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent sont incompatibles avec les objectifs du droit au congé annuel payé, tels que rappelés aux points 32 et 33 du présent arrêt et tenant notamment à la nécessité de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé (voir, en ce sens, arrêt du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, EU:C:2006:244, point 32). Ainsi, toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est également incompatible avec la finalité du droit au congé annuel payé (arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 39 et jurisprudence citée).*

- 43 *Dans ces conditions, il importe d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé se trouverait 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.*
- 44 *S'il convient de préciser, en réponse à l'interrogation que comporte à cet égard la première question, que le respect de l'obligation découlant, pour l'employeur, de l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait aller jusqu'à contraindre celui-ci à imposer à ses travailleurs d'exercer effectivement leur droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-484/04, EU:C:2006:526, point 43), il n'en demeure pas moins que **ledit employeur doit, en revanche, veiller à mettre le travailleur en mesure d'exercer un tel droit** (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 63).*
- 45 *À cet effet, et ainsi que M. l'avocat général l'a également relevé aux points 41 à 43 de ses conclusions, l'employeur est notamment tenu, eu égard au caractère impératif du droit au congé annuel payé et afin d'assurer l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88, 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.***
- 46 *En outre, la charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur (voir, par analogie, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04 et C-257/04, EU:C:2006:177, point 68). 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.*
- 47 *En revanche, si ledit 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, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose 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.

- 48 *En effet, comme l'a indiqué M. l'avocat général aux points 50 et 51 de ses conclusions, toute interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 qui serait de nature à inciter le travailleur à s'abstenir délibérément de prendre ses congés annuels payés durant les périodes de référence ou de report autorisé applicables, afin d'augmenter sa rémunération lors de la cessation de la relation de travail, serait, ainsi qu'il ressort du point 42 du présent arrêt, incompatible avec les objectifs poursuivis par l'instauration du droit au congé annuel payé.*
- 49 *S'agissant, en second lieu, de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, il convient de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que les droits fondamentaux garantis dans l'ordre juridique de l'Union ont vocation à être appliqués dans toutes les situations régies par le droit de l'Union (voir, notamment, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 42 et jurisprudence citée).*
- 50 *Ainsi, la réglementation en cause au principal opérant une mise en œuvre de la directive 2003/88, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte a vocation à s'appliquer à l'affaire au principal (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, point 43).*
- 51 *À cet égard, il résulte, tout d'abord, du libellé même de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que ladite disposition consacre le « droit » de tout travailleur à une « période annuelle de congés payés ».*
- 52 *Ensuite, selon les explications afférentes à l'article 31 de la Charte, lesquelles, conformément à l'article 6, paragraphe 1, troisième alinéa, TUE et à l'article 52, paragraphe 7, de cette Charte, doivent être prises en considération pour l'interprétation de celle-ci, l'article 31, paragraphe 2, de ladite Charte s'inspire de la directive 93/104 ainsi que de l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et du point 8 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 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 27).*
- 53 *Or, ainsi qu'il ressort du considérant 1 de la directive 2003/88, celle-ci a codifié la directive 93/104 et l'article 7 de la directive 2003/88 afférent au droit au congé annuel payé reproduit à l'identique les termes de l'article 7 de la directive 93/104 (arrêt du 19 septembre 2013, Réexamen Commission/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, point 28).*

- 54 *Dans ce contexte, il y a lieu, enfin, de rappeler que des limitations ne peuvent être apportées au droit fondamental au congé annuel payé consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci et, notamment, du contenu essentiel dudit droit. Ainsi, les États membres ne peuvent déroger au principe découlant de l'article 7 de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 56).*
- 55 *Il résulte de ces considérations que tant l'article 7 de la directive 2003/88 que, en ce qui concerne les situations relevant du champ d'application de la Charte, l'article 31, paragraphe 2, de celle-ci doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle la circonstance qu'un travailleur n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, acquis en vertu desdites dispositions, pendant la période de référence, a pour conséquence automatique, sans, dès lors, que soit préalablement vérifié si ce travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, que ledit travailleur perd le bénéfice dudit droit et, corrélativement, de son droit à l'indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail.*
- 56 *En revanche, 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 corrélatrice d'indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris, sans que l'employeur ne soit contraint d'imposer à ce travailleur d'exercer effectivement ledit droit.*
- 57 *Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si la réglementation nationale en cause au principal peut faire l'objet d'une interprétation conforme à l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte.*
- 58 *À cet égard, il convient de rappeler, en effet, que, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, en appliquant le droit interne, les juridictions nationales sont tenues de l'interpréter dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci et, partant, se conformer à l'article 288, troisième alinéa, TFUE (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 24 et jurisprudence citée).*
- 59 *Le principe d'interprétation conforme requiert que les juridictions nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit*

interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci (arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 27 et jurisprudence citée).

60 *Ainsi que l'a également jugé la Cour, l'exigence d'une telle interprétation conforme inclut, notamment, l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive. Partant, une juridiction nationale ne saurait valablement considérer qu'elle se trouve dans l'impossibilité d'interpréter une disposition nationale en conformité avec le droit de l'Union en raison du seul fait que cette disposition a, de manière constante, été interprétée dans un sens qui n'est pas compatible avec ce droit (arrêt du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, points 72 et 73 ainsi que jurisprudence citée).*

61 *Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première 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, telle que celle en cause au principal, en application de laquelle, à défaut pour le travailleur d'avoir demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé au cours de la période de référence concernée, ce travailleur perd, à la fin de cette période, automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit par l'employeur, **notamment par une information adéquate de la part de ce dernier**, les jours de congé annuel payé acquis en vertu desdites dispositions au titre de ladite période ainsi que, corrélativement, son droit à une indemnité financière au titre de ces congés annuels payés non pris en cas de fin de la relation de travail. Il incombe, à cet égard, à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, si elle peut parvenir à une interprétation de ce droit qui soit de nature à garantir la pleine effectivité du droit de l'Union.*

-CJUE, 29 novembre 2017, C-214/16 :

« 51 Ainsi, il convient de rappeler, en premier lieu, que la directive 2003/88 ne permet aux États membres ni d'exclure la naissance du droit au congé annuel payé ni de prévoir que le droit au congé annuel payé d'un travailleur ayant été empêché d'exercer ce droit s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, points 47 et 48 ainsi que jurisprudence citée).

52 De surcroît, il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'un travailleur qui n'a pas été en mesure, pour des raisons indépendantes de sa volonté, d'exercer son droit au congé annuel payé avant la fin de la relation de travail a droit à une indemnité financière au titre

de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88. Le montant de cette indemnité doit être calculé de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il se serait trouvé s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail (arrêt du 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff e.a.*, [C-350/06 et C-520/06](#), [EU:C:2009:18](#), point [61](#)).

53 Il est à relever, en deuxième lieu, que, dans les affaires qui ont donné lieu à la jurisprudence de la Cour relative à l'article 7 de la directive 2003/88, les travailleurs concernés avaient été empêchés d'exercer leur droit au congé annuel payé en raison de leur absence du travail pour cause de maladie.

54 Or, dans ce contexte particulier, la Cour a jugé que, bien qu'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives serait en droit d'accumuler, de manière illimitée, tous les droits à congé annuel payé acquis durant la période de son absence du travail, un tel cumul illimité ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2011, *KHS*, [C-214/10](#), [EU:C:2011:761](#), points [29](#) et [30](#)).

55 Ainsi, dans les circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives, la Cour a jugé que, au regard non seulement de la protection du travailleur à laquelle tend la directive 2003/88, mais aussi de celle de l'employeur, confronté au risque d'un cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et aux difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail, l'article 7 de cette directive doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives (voir, en ce sens, arrêt du 22 novembre 2011, *KHS*, [C-214/10](#), [EU:C:2011:761](#), points [38](#), [39](#) et [44](#)).

56 Il en résulte qu'il convient d'examiner, en troisième lieu, si des circonstances telles que celles en cause dans le litige au principal sont « spécifiques », au sens de la jurisprudence citée au point précédent, de sorte que, à l'instar d'une absence prolongée du travailleur en raison d'un congé de maladie, elles justifieraient une dérogation au principe posé par l'article 7 de la directive 2003/88 ainsi que par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, selon lequel un droit au congé annuel payé acquis ne peut s'éteindre à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national, lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés.

57 À cette fin, il y a lieu de retenir les éléments suivants.

58 Premièrement, il ressort de la jurisprudence constante de la Cour que le droit au congé annuel payé ne saurait être interprété de manière restrictive (voir arrêt du 22 avril 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, [C-486/08](#), [EU:C:2010:215](#), point [29](#)). Ainsi, toute dérogation au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par la directive 2003/88 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que cette dérogation

permet de protéger (voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 40 et jurisprudence citée).

59 Or, dans des circonstances telles que celles en cause dans l'affaire au principal, une protection des intérêts de l'employeur ne paraît pas strictement nécessaire et, partant, n'apparaît pas de nature à justifier une dérogation au droit au congé annuel payé du travailleur.

60 En effet, il y a lieu de relever que l'appréciation du droit au congé annuel payé d'un travailleur tel que M. King n'est pas liée à une situation où son employeur a été confronté à des périodes d'absence de ce dernier qui, à l'instar d'un congé de maladie de longue durée, auraient entraîné des difficultés en ce qui concerne l'organisation du travail. Au contraire, cet employeur a pu tirer profit, jusqu'au départ à la retraite de son travailleur, du fait que ce dernier n'interrompait pas ses périodes d'activité professionnelle à son service pour prendre des congés annuels payés.

61 Deuxièmement, la circonstance que Sash WW aurait considéré, par erreur, que M. King n'avait pas droit aux congés annuels payés, à supposer même qu'elle soit avérée, est sans pertinence. En effet, il incombe à l'employeur de rechercher toute information relative à ses obligations en la matière.

62 Dans ce contexte, ainsi qu'il ressort du point 34 du présent arrêt, la constitution même du droit au congé annuel payé ne peut être subordonnée à quelque condition que ce soit, ledit droit étant conféré directement au travailleur par la directive 2003/88. Ainsi, en ce qui concerne l'affaire au principal, la question de savoir si, au fil des années, M. King a introduit des demandes de congé annuel payé ou non est dépourvue de pertinence (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 27 et 28).

63 Il découle de ce qui précède que, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences.

64 Troisièmement, dans de telles circonstances, en l'absence de toute disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle, prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union (voir, en ce sens, les arrêts du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761 et du 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263), le régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail, prévu par ladite directive 2003/88, ne saurait recevoir d'interprétation restrictive. En effet, admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de l'objectif même de ladite directive visant le respect de la santé du travailleur.

65 Il découle de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux deuxième à cinquième questions que l'article 7 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales selon lesquelles un travailleur est empêché de reporter et, le cas échéant, de cumuler, jusqu'au moment où

sa relation de travail prend fin, des droits au congé annuel payé non exercés au titre de plusieurs périodes de référence consécutives, en raison du refus de l'employeur de rémunérer ces congés ».

-CJUE, 22 novembre 2011, C-214/10 :

« 37 Le droit au congé annuel payé revêt, en sa qualité de principe du droit social de l'Union, non seulement une importance particulière, ainsi qu'il a été relevé au point 23 du présent arrêt, mais il est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités.

*38 Il s'ensuit que, afin de respecter ce droit dont l'objectif est la protection du travailleur, **toute période de report doit tenir compte des circonstances spécifiques dans lesquelles se trouve le travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives.** Ainsi, ladite période doit notamment garantir au travailleur de pouvoir disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées, planifiables et disponibles à plus long terme. Toute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée.*

*39 **Cette même période doit aussi protéger l'employeur d'un risque de cumul trop important de périodes d'absence du travailleur et des difficultés que celles-ci pourraient impliquer pour l'organisation du travail.***

40 En l'occurrence, la période de report fixée à l'article 11, paragraphe 1, troisième alinéa, de l'EMTV est de quinze mois, soit une durée supérieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ce qui distingue la présente affaire de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Schultz-Hoff e.a., précité, où la période de report était de six mois.

41 À cet égard, il convient de relever, en outre, que, selon l'article 9, paragraphe 1, de la convention no 132 de l'Organisation internationale du travail, du 24 juin 1970, concernant les congés annuels payés (révisée), la partie ininterrompue du congé annuel payé devra être accordée et prise dans un délai d'une année au plus, et le reste du congé annuel payé dans un délai de dix-huit mois au plus à compter de la fin de l'année ouvrant droit au congé. Cette règle peut être comprise comme étant fondée sur la considération selon laquelle à l'expiration des délais qu'elle prévoit la finalité des droits à congé ne pourra plus être intégralement atteinte.

42 Dès lors, eu égard au fait que, selon son sixième considérant, la directive 2003/88 a tenu compte des principes de l'Organisation internationale du travail en matière d'aménagement du temps de travail, le calcul de la période de report devrait prendre en considération la finalité du droit au congé annuel, telle qu'elle ressort de l'article 9, paragraphe 1, de ladite convention.

43 *Compte tenu des considérations qui précèdent, il est raisonnablement possible de concevoir qu'une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois, telle que celle en cause au principal, ne méconnaît pas la finalité dudit droit, en ce qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos.*

44 *Par conséquent, il convient de répondre à la première question posée que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas à des dispositions ou à des pratiques nationales, telles que des conventions collectives, limitant, par une période de report de quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint, le cumul des droits à un tel congé d'un travailleur en incapacité de travail pendant plusieurs périodes de référence consécutives ».*

-CJUE, 20 janvier 2009, C-350/06 et C-520/06 :

- « 39. *En ce qui concerne les dispositions relatives aux périodes minimales de repos figurant à la section II de la directive 2003/88, elles visent le plus souvent « tout travailleur », ainsi que le fait en particulier l'article 7, paragraphe 1, de celle-ci pour le droit au congé annuel payé (arrêt BECTU, précité, point 46).*
- 40 *En outre, s'agissant de ce dernier droit, la directive 2003/88 n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, pendant la période de référence et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.*
- 41 *Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé de maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par la directive 2003/88 elle-même à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, points 52 et 53) ne peut pas être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit État.*
- 42 *Une disposition nationale prévoyant une période de report pour congés annuels non pris à la fin de la période de référence poursuit, en principe, la finalité d'ouvrir pour le travailleur ayant été empêché de prendre ses congés annuels une possibilité supplémentaire de jouir desdits congés. La fixation d'une telle période fait partie des conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé et relève donc, en principe, de la compétence des États membres.*
- 43 *Il en découle que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 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 la directive lui confère.*

- 44 *Or, il y a lieu de constater qu'un travailleur qui, comme le requérant au principal dans l'affaire C-350/06 en ce qui concerne l'année 2005, est en congé de maladie durant toute la période de référence et au-delà de la période de report fixée par le droit national, se voit privé de toute période ouvrant la possibilité de bénéficier de son congé annuel payé.*
- 45 *Admettre que, dans les circonstances spécifiques d'incapacité de travail décrites au point précédent, les dispositions nationales pertinentes, et notamment celles fixant la période de report, puissent prévoir l'extinction du droit du travailleur au congé annuel payé garanti par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, sans que le travailleur ait effectivement eu la possibilité d'exercer le droit que cette directive lui confère, signifierait que lesdites dispositions porteraient atteinte au droit social directement conféré par l'article 7 de ladite directive à chaque travailleur.*
- 46 *Ainsi, si la Cour a admis qu'il est loisible aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, elle a cependant précisé que les États membres ne sauraient toutefois subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de la directive 93/104 (voir, en ce sens, arrêt BECTU, précité, point 53).*
- 47 *Selon cette même jurisprudence, la Cour a souligné que les modalités d'exécution et d'application nécessaires à la mise en œuvre des prescriptions de la directive 93/104 peuvent comporter certaines divergences quant aux conditions d'exercice du droit au congé annuel payé, mais que cette directive ne permet pas aux États membres d'exclure la naissance même d'un droit expressément accordé à tous les travailleurs (arrêt BECTU, précité, point 55).*
- 48 *Il en découle que si, aux termes de la jurisprudence citée aux points précédents, le droit au congé annuel payé, garanti au travailleur par l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, ne peut être mis en cause par des dispositions nationales prévoyant l'exclusion de la constitution ou de la naissance de ce droit, il ne saurait être admis qu'il puisse en être autrement en ce qui concerne des dispositions nationales prévoyant l'extinction dudit droit, dans le cas d'un travailleur en congé de maladie durant toute la période de référence et/ou au-delà d'une période de report, tel que M. Schultz-Hoff, qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé. En effet, de même que dans les circonstances de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt BECTU, précité, où la Cour a jugé que les États membres ne pouvaient exclure la naissance du droit au congé annuel payé, dans une situation telle que celle de M. Schultz-Hoff, les États membres ne peuvent prévoir l'extinction de ce droit.*
- 49 ***Il résulte de ce qui précède que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de***

la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant toute la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé.

– *Congé de maladie durant une partie de la période de référence et perdurant à l'expiration de ladite période et/ou d'une période de report*

50 *Compte tenu des considérations développées aux points 37 à 49 du présent arrêt, la conclusion à tirer par rapport au droit au congé annuel payé d'un travailleur qui a travaillé, comme M. Schultz-Hoff en ce qui concerne l'année 2004, durant une partie de la période de référence avant d'être placé en congé de maladie, doit être la même que celle retenue au point 49 du présent arrêt.*

51 *En effet, tout travailleur privé du bénéfice d'une période de congés annuels payés en raison d'un congé de maladie de longue durée se trouve dans la même situation que celle décrite au point 44 du présent arrêt dans la mesure où la survenance d'une incapacité de travail pour raison de maladie est imprévisible.*

52 *Au regard de tout ce qui précède, il y a lieu de répondre aux première et troisième questions, dans la mesure où cette dernière se rapporte au droit au congé et non à l'indemnité financière de congé annuel payé non pris, posées dans l'affaire C-350/06 que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions ou à des pratiques nationales qui prévoient que le droit au congé annuel payé s'éteint à l'expiration de la période de référence et/ou d'une période de report fixée par le droit national même lorsque le travailleur a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et que son incapacité de travail a perduré jusqu'à la fin de sa relation de travail, raison pour laquelle il n'a pas pu exercer son droit au congé annuel payé ».*

Application.

Les mails de monsieur P. du 12 et 17 février 2020 mettent en évidence que madame S. M. disposait encore de différents types de congés en 2019 : congés annuels, solde de congés de l'année 2013 et congés Rtt. La lettre du Cpas de Bruxelles du 23 novembre 2020 fait également état de congés officiels qui figurent dans le décompte des congés pris en 2020 déposé en pièce 29 du dossier de Cpas de Bruxelles (sans que l'instruction faite à l'audience ait permis de clarifier à quoi correspondaient ces congés officiels et s'il s'agissait par exemple des congés liés aux jours fériés officiels).

Pour faciliter les débats, les parties s'accordent sur le fait que madame S. M. disposait d'un solde de congés annuels acquis de 266 heures pour les prestations du 1^{er} janvier 2019 au 31

décembre 2019 et la demande formulée par madame S. M. ne porte que sur ces 266 heures et non pas sur d'autres congés auxquels elle aurait encore eu droit.

Le solde de 266 heures de congés annuels 2019 est détaillé à la pièce 25 du dossier du Cpas de Bruxelles :

- congés annuels de 281h30 pour l'année 2019 (qui correspond en réalité à 37 jours x 7,6 h)
- 14h prises en 2019
– 1h30 prise en 2020 avant le 16 janvier 2020).

La question posée revient à se demander si le Cpas de Bruxelles était en droit de contraindre madame S. M. à solliciter le report de l'intégralité du solde des 266 heures de congés annuels entre le 1^{er} et le 15 janvier 2020 et de considérer qu'en l'absence d'une demande de congés introduite par madame S. M. dans ce délai, elle ne pouvait plus reporter qu'1/3 du solde de ces congés annuels 2019 entre le 16 janvier 2020 et le 30 juin 2020.

Madame S. M. a pu dans les faits prendre 94 heures de congés annuels de 2019 après le 16 janvier 2020, ainsi que le mentionne le Cpas de Bruxelles à la page 35 de ses conclusions et comme l'illustre la pièce 29 du dossier du Cpas de Bruxelles qui détaille les congés pris entre le 23 janvier 2020 et le 24 juin 2020 en distinguant selon qu'il s'agit d'un congé annuel reporté (qui vise les congés annuels de 2019 comme il fut confirmé à l'audience), d'un congé Rtt, d'un congé officiel ou d'un congé annuel (qui doit correspondre aux congés annuels de l'année 2020).

Les congés annuels de 2019 non pris s'élèvent dès lors à 172 heures.

Le Cpas de Bruxelles estime que madame S. M. ne peut plus bénéficier de ce solde de congés annuels de 2019 et fonde son interprétation sur l'article 14 de son statut qu'il estime conforme au droit européen, ce que madame S. M. conteste.

Les règles en vigueur au sein du Cpas de Bruxelles s'établissent comme suit:

- Le statut administratif et pécuniaire du personnel du Cpas de Bruxelles tel qu'en vigueur au 8 mai 2017 prévoit :

- Octroi de 37 jours de congés annuels pour le membre du personnel (en ce compris celui bénéficiant de jours de Rtt) âgé entre 50 et 60 ans (article 201)
- Obligation de prendre annuellement une période de congé continu d'au moins 2 semaines calendrier et de 3 week-ends d'affilée (article 205)
- Lorsque le membre du personnel n'a pas épuisé entièrement son congé annuel au cours de l'année, les jours de congé restants peuvent être reportés à l'année suivante, à concurrence du maximum fixé par le règlement de travail. Le cas échéant,

ces jours de congé doivent être pris avant la fin du premier semestre de l'année calendaire suivante (article 207).

- Si, pour des raisons indépendantes de sa volonté, le membre du personnel n'a pas pu prendre tout ou une partie de son congé avant la cessation définitive de sa carrière, il bénéficie d'une indemnité compensatoire pour ces jours de congé non pris, calculée sur base d'un montant égal à son dernier traitement d'activité (article 210)

- Le statut administratif et pécuniaire du personnel du Cpas de Bruxelles tel qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2021 prévoit les mêmes règles.

- La circulaire du 1^{er} août 2018 informe le personnel des règles relatives au report des congés:

- report de maximum 1/3 des congés annuels jusqu'au 30 juin de l'année suivante. Pas de report pour les congés officiels. Tolérance pour encore prendre des congés annuels et congés officiels jusqu'au 15 janvier de l'année suivante.
- cas où une dérogation autorisant un report au-delà du 1/3 des congés annuels sera possible : sur base d'une demande motivée de la ligne hiérarchique, des reports exceptionnels pourront toujours être sollicités et autorisés par Madame la Secrétaire générale lorsque les membres du personnel se seront vus refuser des congés pour des raisons de continuité de service. (Il s'agit du seul motif indiqué dans la circulaire qui permet de reporter plus qu'1/3 des congés annuels moyennant l'accord de la Secrétaire générale !)
- sort des congés en cas d'absence de longue durée (maladie privée ou professionnelle, accident du travail ou sur le chemin du travail; écartement grossesse, congé de maternité et écartement allaitement : la règle reste le report limité à un tiers des congés annuels, pour autant que les congés annuels déjà pris augmentés du report d'un tiers atteignent au minimum 4 semaines de congés annuels (au pro rata de son temps de travail) en faisant référence au droit européen garantissant 4 semaines de congés annuels aux travailleurs. Si tel n'est pas le cas, le report autorisé sera augmenté du nombre de jours nécessaires pour que le membre du personnel se voit garantir 4 semaines de congés (au pro rata de son temps de travail).

-Les règlements de travail tels qu'en vigueur au 1^{er} janvier 2021 (dont le Cpas de Bruxelles dépose les pages reprenant les seuls articles 12 à 17 à la pièce 21 de son dossier) décrivent en ses articles 13 et suivants les modalités de demande et d'octroi de congés annuels. Ils prévoient notamment :

- En dehors de la période estivale, et sauf cas de force majeure, les congés doivent être demandés 10 jours ouvrables au préalable lorsqu'ils sont égaux ou supérieurs à 5 jours et 3 jours ouvrables au préalable s'ils sont inférieurs à 5 jours. Le document,

prévu à cet effet, doit être rempli par le membre du personnel et transmis à la direction via sa ligne hiérarchique.

L'octroi ou le refus de congé est notifié le lendemain de la demande. En cas de refus, celui-ci doit être motivé par la ligne hiérarchique (article 13 §1)

- Les congés annuels sont accordés selon les nécessités du service et les convenances du membre du personnel. Ils sont demandés au préalable et fixés de commun accord entre la ligne hiérarchique et le membre du personnel.

Les restrictions ci-après sont toutefois apportées à ces convenances :

- A l'exception des personnes engagées dans le cadre d'un emploi d'insertion, les membres du personnel statutaires et contractuels peuvent reporter au maximum un tiers de leurs congés annuels jusqu'au 30 juin de l'année suivante.
- Pendant la période allant du 1er juin au 30 septembre, la durée du congé peut être limitée par la ligne hiérarchique à 3 semaines d'affilée lorsque les nécessités du service l'exigent.

(...)

Les demandes de congé pour la période estivale du 1er juin au 30 septembre doivent être introduites le 1er février au plus tard, la ligne hiérarchique se prononçant le 1er mars au plus tard sur ces demandes. Toute demande postérieure au 1er mars sera appréciée dans les 30 jours, en fonction des demandes déjà agréées.

Le membre du personnel peut consulter librement son décompte de congés auprès de sa ligne hiérarchique et peut en demander copie. Au début de l'année civile et à l'entrée en fonction, le membre du personnel recevra le capital de congé auquel il peut prétendre.

(article 14).

Le Cpas de Bruxelles ne dépose pas le règlement de travail tel qu'en vigueur en 2019 et en 2020.

Il précise en terme de conclusions (pages 30 et 31) que:

-le travailleur a la possibilité de consulter librement sa feuille de congé et peut en demander copie auprès de la direction de son département

-chaque membre du personnel dispose d'un accès personnalisé et sécurisé au logiciel de gestion des congés XP Expert.

Cette dernière précision ne fut pas donnée à l'audience à la cour lorsque celle-ci demandait de quelle manière madame S. M. pouvait connaître son solde de congés à la fin de l'année 2019. Il fut simplement répondu qu'elle pouvait s'adresser à sa hiérarchie à tout moment comme elle le fit en février 2020. Cela pose la question de savoir si cet accès à un système informatique existait déjà en 2019. Le Cpas de Bruxelles renvoie à la page 45 de ses conclusions (§3) et à sa pièce 23 pour démontrer qu'il a mis en place un système permettant au travailleur d'avoir une vision claire de son nombre de jours de congés. La cour constate que cette pièce reprend un échange de mails du mois de janvier 2024 entre madame S. M.

et sa hiérarchie afin de connaître son nombre de congés annuel de 2024 et ses reports de 2023 afin de pouvoir planifier ses jours de congé. Cette pièce ne prouve dès lors pas que madame S. M. avait concrètement accès à un système informatique qu'elle connaissait pour être informée de son solde de congés, à défaut de quoi elle n'aurait pas adressé une demande à sa hiérarchie en février 2020. De toute manière, la situation à examiner est l'année 2019 et non l'année 2024. Or madame S. M. dût contacter sa hiérarchie en février 2020 pour son solde de congés.

Ainsi qu'il en a été débattu à l'audience, les règles protectrices assurées par l'article 7 §1 de la directive 2003/88 et par l'article 31 §2 de la Charte, lu en combinaison avec l'article 51 §1 de la Charte n'ont pas vocation à s'appliquer aux jours de congés annuels payés supplémentaires accordés par une réglementation nationale ou une convention collective, c'est-à-dire au-delà des 4 semaines de congés payés (CJUE, 19 novembre 2019, C-609/17 et C-610/17).

Sur les 37 jours de congé annuels 2019 auxquels madame S. M. avait droit correspondant à 281,5 h, seul 4 semaines de congés annuels correspondant à 152 h (4 semaines x 38 h) sont dès lors visées par les normes précitées de droit européen.

Madame S. M. n'invoque aucune norme de droit national qui ferait obstacle aux règles en vigueur au sein du Cpas de Bruxelles pour les jours de congés accordés au-delà des 4 semaines ou 152 heures.

Sur les 152 heures de congés annuels 2019 pour lesquelles madame S. M. dispose de la protection des normes de droit européen rappelées ci-avant, elle a déjà pu prendre 109h30 :

- 14 h prises en 2019 (pièce 25 du dossier du Cpas de Bruxelles)
- 1h30 prise en 2020 avant le 16 janvier 2020 (pièce 25 du dossier du Cpas de Bruxelles)
- 94 h prises entre le 23 janvier 2020 et le 24 juin 2020 (pièce 29 du dossier du Cpas de Bruxelles)

Le solde en jeu de jours de congés annuels de 2019 concerne dès lors uniquement 42h30 (152 – 109h30).

En application des principes énoncés par la Cour de justice de l'Union européenne (dont notamment CJUE, 6 novembre 2018, C-684/16, points 45 à 47) et rappelés ci-avant, qui prévalent notamment sur les règles de droit interne (en ce compris les règles de droit de la preuve):

- Conformément aux obligations d'information et d'incitation qui incombent à l'employeur envers son travailleur, l'employeur doit 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.

- La charge de la preuve incombe à l'employeur 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 ne suffit pas à cet égard d'invoquer que le travailleur n'a pas introduit de demande de congés annuels. A défaut d'une telle preuve rapportée par l'employeur, 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.
- si l'employeur est à même de rapporter la preuve lui incombant et qu'il apparaît ainsi 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, l'article 7, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88 ne s'oppose 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.

Pour vérifier si la perte de ces 42h30 résultant de l'application des règles en vigueur au sein du Cpas de Bruxelles est conforme au droit européen, il convient d'apprécier si le Cpas de Bruxelles a mis madame S. M. en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, ce qui revient notamment à constater si ledit Cpas a respecté son obligation d'information et d'incitation de madame S. M. à prendre ses jours de congés annuels sur laquelle les parties ont plaidé à l'audience.

En l'espèce et même à admettre que madame S. M. a dû avoir connaissance en 2018 de la circulaire du 1^{er} août 2018 évoquant la règle en vigueur au Cpas de Bruxelles, en vertu de laquelle les travailleurs devaient épuiser entre le 1^{er} et le 15 janvier de l'année le solde de congés annuels de l'année précédente et qu'ils ne pouvaient reporter au-delà de cette date qu'1/3 du solde des congés annuels de l'année précédente à prendre avant le 30 juin, la cour constate :

-1° que madame S. M. disposait de jours de congés de nature diverse en 2019 (congés annuels, solde de congés de l'année 2013, congés Rtt et congés officiels). Il n'est ni invoqué ni établi que madame S. M. avait une réelle connaissance de la manière dont les jours de congés qu'elle prit en 2019 s'imputaient sur le « pot » de ses congés annuels et qu'elle savait ainsi que sur les heures de congés prises, 61h30 furent imputées par priorité sur le solde de congés de l'année 2013 (nombre qui ne colle même pas avec la règle énoncée dans le règlement pris par le Cpas de Bruxelles le 23 décembre 2015 selon laquelle les 20 jours de congés supplémentaires 2013 seront épuisés sur 4 ans à raison de 5 jours par an). Si le mail

de monsieur P. du 17 février 2020 (postérieure à la date du 15 janvier 2020 avant laquelle elle aurait dû prendre son solde de congés) lui expliquait cette règle d'imputation (« *les congés 2013 et les Rtt sont imputés par priorité sur les congés annuels* »), le mail de madame S. M. du 29 février 2020 montre que la situation restait confuse dans son chef. La note manuscrite du 25 mai 2020 qui émane manifestement du Cpas de Bruxelles met en évidence que la situation est loin d'être claire puisqu'il y est question de 31 heures reportées au-delà du tiers sans explication sur ce à quoi ces heures correspondent. La réponse apportée par le Cpas de Bruxelles le 23 novembre 2020 au courrier du conseil de madame S. M. du 9 juin 2020 n'aborde même pas cette note manuscrite et ce nombre de 31 heures.

-2° que même si en terme de conclusions, le Cpas de Bruxelles invoque que les travailleurs avaient accès au logiciel de gestion des congés XP Expert (ce qui ne fut pas précisé à la cour lors de l'instruction faite à l'audience comme précisé ci-avant), madame S. M. ne connaissait manifestement pas son solde de congés annuels de 2019, puisqu'elle dû en faire la demande à sa hiérarchie en février 2020.

-3° que monsieur P. admet lui-même dans son mail du 17 février 2020 que les absences pour maladie de madame S. M. à concurrence de 238 h expliquent qu'elle n'ait pas été en mesure d'épuiser ses congés annuels. Si le Cpas de Bruxelles fait remarquer en terme de conclusions que l'existence de 30 jours de congés maladie n'empêchait pas madame S. M. de consommer ses heures de congés annuels le reste de l'année, ces congés maladie ont en tout cas réduit la période durant laquelle elle aurait pu prendre des congés.

-4° qu'à la lumière des points 1° à 3° et en l'absence de preuve que depuis la circulaire du 1^{er} août 2018, il y a eu un rappel de la règle du report maximum d'1/3 des congés annuels non pris avant le 15 janvier de l'année qui suit, la cour n'estime pas que la preuve est rapportée que la non-prise de congés annuels en 2019 par madame S. M. résulte d'une négligence fautive de sa part.

-5° **qu'en tout état de cause** et indépendamment des 4 premiers points, le Cpas de Bruxelles n'établit pas avoir attiré l'attention de madame S. M. durant l'année 2019 sur le nombre de jours de congés de 2019 qui lui restaient, en l'incitant à les prendre, alors que ce nombre de jours était particulièrement important (ainsi sur les 37 jours auxquelles elle avait droit en 2019, au 1^{er} janvier 2020, il lui restait encore 267,5 h à la fin de l'année 2019 (voir sur ce point la pièce 25 du dossier du Cpas de Bruxelles), ce qui correspond à environ 35 jours) ni lui avoir rappelé en temps utile avant le mail du 12 février 2020, la règle du report maximum d'1/3 des congés annuels non pris de l'année précédente au-delà du 15 janvier 2020 .

Au vu des développements qui précèdent, la cour estime que le Cpas de Bruxelles ne démontre pas que c'est délibérément et en connaissance de cause, que madame S. M. s'est abstenue de prendre l'entièreté de ses jours de congés annuels en 2019 et ce jusqu'au 15 janvier 2020.

Il n'est pas permis de déduire de la circonstance que madame S. M. n'a pas pris assez de congés en 2024 que, malgré le contexte évoqué ci-avant, c'est délibérément et en connaissance de cause qu'elle n'a pas pris ses jours de congés annuels de 2019 (jusqu'au 15 janvier 2020).

Le fait que madame S. M. aurait pu introduire une demande pour reporter davantage que le 1/3 des congés annuels de 2019 non pris à condition de démontrer des circonstances exceptionnelles et qu'elle ne l'a pas fait est insuffisant à la priver de son droit d'encore revendiquer ces 42h30 de congés annuels. Non seulement, cela reviendrait à faire fi de l'obligation d'information et d'incitation incombant au Cpas de Bruxelles non respectée à suffisance en l'espèce et d'inverser la charge de la preuve incombant au Cpas de Bruxelles mais de plus, c'est oublier que madame S. M. aurait dû pouvoir démontrer des circonstances exceptionnelles non autrement définies dans le mail de monsieur P. du 17 février 2020 (et ce alors que la circulaire du 1^{er} août 2018 ne fait état que de l'hypothèse de refus de congés annuels pour des raisons de continuité du service) et que même si elle avait introduit pareille demande, elle ne disposait de toute manière d'aucune garantie que les éventuelles circonstances invoquées auraient été acceptées.

En conclusion et en application des principes de droit européen, la cour considère que madame S. M. est en droit d'encore revendiquer 42h30 de congés annuels 2019 non pris.

Madame S. M. sollicitait en 1^{ère} instance notamment de voir le Cpas de Bruxelles être condamné à lui permettre de prendre ses 266 heures de congés annuels, dans les meilleurs délais et ce sous peine d'une astreinte.

Le premier juge a voulu donner un effet utile à la condamnation en fixant un délai dans lequel le Cpas de Bruxelles devait planifier ce report de ces heures de congés annuels, à savoir l'année 2023 et a décidé que la fin de la période de report est fixée au 31 décembre 2023 au vu de l'importance du nombre d'heures à reporter.

Madame S. M. a sollicité par ses secondes conclusions déposées en appel appelées « *conclusions additionnelles d'appel de synthèse* » le 11 juin 2024 de « *confirmer les jugements dont appel, autant que de besoin, sous la seule réserve de permettre à l'appelant d'encore planifier le report des 266 heures de congé non prises par la concluante durant l'année 2023, de commun accord avec la concluante (à peine d'une astreinte de 50,00 EUR par jour de retard à dater de la signification de l'arrêt à intervenir)* ».

Elle explique à l'audience qu'il faut comprendre que les heures de congés non prises dont elle demande d'encore planifier le report se rapportent à l'année 2019 et non à l'année 2023. Cette précision orale donnée à l'audience ne constitue pas une modification de la demande mais une explication assez logique.

La cour considère que madame S. M. est parfaitement en droit d'encore revendiquer par ses secondes conclusions la planification de jours de congés annuels de l'année 2019 quand bien-même le délai décidé par le jugement du 14 février 2023 pour la planification des congés annuels est expiré. La demande de madame S. M. ainsi comprise et qui relève du bon sens est bien recevable et ne nécessitait pas l'introduction d'un appel incident dans les premières conclusions.

En conclusion, la cour estime que le Cpas de Bruxelles doit permettre à madame S. M. d'encore prendre 42h30 de congés annuels 2019, en planifiant en 2024 les dates des jours de congés à déterminer de commun accord, moyennant une demande préalable de madame S. M.

Il sera examiné ci-après si cela doit se faire sous la protection d'une astreinte éventuelle.

La décision de la cour n'empêche aucunement les parties d'envisager entre elles de commun accord et à titre exceptionnel, de remplacer la planification de ces heures de congés annuels de l'année 2019 subsistantes par une indemnisation financière sous la forme du paiement d'une rémunération en lieu et place d'une prise d'heures de congés.

2. Les astreintes

Les principes.

L'article 1385bis du Code judiciaire dispose :

« Le juge peut, à la demande d'une partie, condamner l'autre partie, pour le cas où il ne serait pas satisfait à la condamnation principale ou si les dispositions relatives au caractère confidentiel des secrets d'affaires au sens de l'article 871bis ne sont pas respectées, au paiement d'une somme d'argent, dénommée astreinte, le tout sans préjudice des dommages-intérêts, s'il y a lieu. Toutefois, l'astreinte ne peut être prononcée en cas de condamnation au paiement d'une somme d'argent, ni en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail.

La demande est recevable, même si elle est formée pour la première fois sur opposition ou en degré d'appel.

L'astreinte ne peut être encourue avant la signification du jugement qui l'a prononcée. Le juge peut accorder au condamné un délai pendant lequel l'astreinte ne peut être encourue ».

La limitation en ce qui concerne les actions en exécution de contrats de travail a été prise conformément à la faculté laissée aux parties contractantes par l'article 3 de la Convention Benelux du 26 novembre 1973.

La Cour de justice Benelux a, dans son arrêt du 20 octobre 1997 (J.T.T.,1997,p. 498) rendu sur questions préjudicielles posées par la Cour de cassation, dit pour droit que :

« -L'action introduite après la cessation d'un contrat de travail, en vue d'assurer non l'exécution du contrat de travail en tant que tel mais celle d'obligations qui ne seraient certes pas nées sans le contrat de travail, mais qui ne concernent pas des obligations caractéristiques des contrats de travail ne constitue pas une action en exécution d'un contrat de travail au sens de l'article 3 de la Convention

-Il est indifférent que l'obligation de l'employeur de délivrer au travailleur les documents sociaux lorsque le contrat prend fin soit fondée sur les obligations contractuelles de l'employeur ou sur une loi ou sur une autre cause juridique ».

Une controverse est née en doctrine et jurisprudence notamment sur la question de savoir si une astreinte pouvait être prononcée dans le cadre d'une action ne concernant pas les obligations caractéristiques d'un contrat de travail lorsque le contrat de travail était existant et ce eu égard à un attendu utilisé par la Cour de justice Benelux dans son arrêt à l'appui de sa réponse à la première question préjudicielle:

« Attendu qu'il en ressort que l'exception prévue à l'article 3 de la Convention vise à protéger les relations entre l'employeur et le travailleur qui sont liés par un contrat de travail encore en vigueur ».

La cour de céans considère que les termes « *obligations caractéristiques des contrats de travail* » doivent être interprétés comme visant le noyau même de la relation de travail, à savoir les obligations de travailler, de faire travailler et de rémunération les prestations mais ne visent pas d'autres obligations quand bien-même le contrat de travail serait encore existant (voir notamment dans le même sens J. van Compernelle et G. de Leval, L'astreinte, 3^{ème} édition, 2013,p. 65 ; J. Clesse, L'astreinte en droit du travail, note sous C.J. Benelux,20 octobre 1997,R.C.J.B.,1999,pp. 443,n° 10).

En vertu de l'article 1385bis alinéa 1^{er} du Code judiciaire, « *l'astreinte, une fois encourue, reste intégralement acquise à la partie qui a obtenu la condamnation. Cette partie peut en poursuivre le recouvrement en vertu du titre même qui la prévoit* ».

L'article 1385quinquies du Code judiciaire dispose :

« Le juge qui a ordonné l'astreinte peut en prononcer la suppression, en suspendre le cours durant le délai qu'il indique ou la réduire, à la demande du condamné, si celui-ci est dans l'impossibilité définitive ou temporaire, totale ou partielle de satisfaire à la condamnation principale.

Dans la mesure où l'astreinte était acquise avant que l'impossibilité se fut produite, le juge ne peut la supprimer ni la réduire.

La partie à la requête de laquelle une astreinte a déjà été imposée peut demander au juge de prononcer une astreinte supplémentaire ou d'augmenter l'astreinte prononcée au cas où le condamné reste de manière persistante en défaut de satisfaire à la condamnation principale ».

L'article 1395, alinéa 1^{er}, du Code judiciaire prévoit que les demandes qui ont trait aux voies d'exécution sont portées devant le juge des saisies.

En cas d'appel, si la condamnation sur la demande principale disparaît, l'astreinte encourue suite à l'exécution d'un jugement n'est plus due (C.J. Benelux, 14 avril 1983, R.W., 1983-1984, col. 223, ccl E. Krings).

En cas de condamnation principale partiellement confirmée, la Cour de justice Benelux, saisie par une question préjudicielle de la Cour de cassation, a décidé de la solution suivante (C.J. Benelux, 20 avril 2010, affaire A 2009/1, <https://www.courbeneluxhof.int/arrest/a-2009-01-bousse-govaerts-e-a-colora-boelaar/>) :

« Lorsque le juge d'appel confirme partiellement la condamnation principale prononcée en première instance et modifie l'astreinte ordonnée en 1^{ère} instance et doit ainsi être considéré comme le juge qui a ordonné l'astreinte, une astreinte peut être encourue dans la période située entre la signification de la décision exécutoire du juge de première instance et la signification de la décision d'appel, à condition qu'il apparaisse sans ambiguïté que le juge d'appel a confirmé que cette partie de la condamnation principale devait être assortie d'une astreinte.

Il convient d'observer que si le juge d'appel maintient (partiellement) la condamnation principale, l'astreinte obéit aux modalités suivantes :

- lorsque le juge d'appel réduit l'astreinte, l'astreinte encourue est limitée dans ce cas au montant le moins élevé,*
- lorsque le juge d'appel majore l'astreinte, l'astreinte encourue entre la signification de la décision exécutoire du juge de première instance et la signification de la décision d'appel est limitée dans ce cas au montant de l'astreinte ordonnée par le premier juge et l'astreinte majorée est seulement due à compter de la signification de la décision d'appel,*
- lorsque le juge d'appel rejette entièrement l'astreinte, l'astreinte ordonnée par le premier juge n'est pas encourue ».*

Cet arrêt a ensuite été suivi d'un arrêt de la Cour de cassation du 17 juin 2011 (Pas., 2011, n°408, p. 1713) qui s'est conformé à la réponse donnée à la question préjudicielle en jugeant que :

« Les juges d'appel ont considéré que, dès lors que l'arrêt du 27 mars 2003 a modifié tant la condamnation principale que l'astreinte dont elle est assortie, la cour d'appel d'Anvers est le juge qui a prononcé l'astreinte, de sorte que celle-ci ne pouvait être encourue qu'à partir de la signification de cet arrêt, soit le 23 avril 2003. Ils ont décidé sur cette base que les

infractions énoncées dans le commandement du 7 juin 2005 qui sont antérieures au 23 avril 2003 ne peuvent donner lieu à des astreintes

En décidant ainsi que l'astreinte n'est pas encourue, sans examiner si l'arrêt du 27 mars 2003 n'entendait pas manifestement maintenir l'astreinte pour la partie de la condamnation principale prononcée en première instance et confirmée en degré d'appel, les juges d'appel ont violé les articles 1385bis, alinéa 3, et 1385quater du Code judiciaire ».

S'agissant du juge compétent pour réviser l'astreinte, l'article 4 de la loi uniforme relative à l'astreinte qui contient la règle prévue à l'article 1385quinquies alinéa 1^{er} du Code judiciaire a été interprétée par la Cour de justice Benelux dans un arrêt du 15 avril 1992 (affaire 91/2, Wever et Wynnewood c. Nije) en ce sens :

« 8. Attendu que cette question concerne l'un des cas qui se présentent lorsque le juge a assorti d'une astreinte une ou plusieurs condamnations principales qu'il a prononcées et qu'ensuite le juge d'appel aboutit également, sous une forme quelconque, à une ou plusieurs condamnations principales assorties d'une astreinte ;

(...)

13. Attendu qu'à cet effet, il faut d'abord admettre que, dans les cas envisagés sous le numéro 8, c'est en principe le juge de première instance qui doit être considéré, au sens des dispositions précitées, comme « le juge qui a ordonné l'astreinte » ;

14. Qu'il n'en va autrement, auquel cas c'est le juge d'appel qui doit être considéré comme le juge qui a ordonné l'astreinte, que si dans le dispositif de la décision d'appel :

A) il est dit explicitement ou qu'il en ressort sans ambiguïté que le juge d'appel a infirmé en totalité ou en partie le jugement rendu en première instance, en ce qui concerne la condamnation principale assortie de l'astreinte ou en ce qui concerne la condamnation à cette dernière, et qu'il a rendu sur un de ces points une décision s'écartant du jugement de première instance ; ou

B) que le juge d'appel, tout en confirmant la condamnation principale prononcée par le juge de première instance, et l'astreinte rattachée à cette condamnation, a prononcé une nouvelle condamnation principale et l'a assortie soit d'une nouvelle astreinte, soit de l'astreinte déjà prononcée par le juge de première instance ;

15. Que, ensuite, dès lors que le dispositif du juge d'appel est considéré comme déterminant :

A) il y a lieu d'admettre que, dans le cas visé ci-dessus au point 14, sous B, le juge d'appel doit être considéré comme « le juge qui a ordonné l'astreinte » également à l'égard de la condamnation principale du juge de première instance, confirmée par lui, et de l'astreinte rattachée à cette condamnation ;

B) *il convient d'observer qu'il est indifférent que dans les attendus de la décision d'appel, la confirmation de la décision du premier juge soit fondée sur d'autres motifs, ou que la condamnation principale ou l'astreinte fasse l'objet d'une interprétation différente ou d'une quelconque autre modification ».*

« Le juge, qui statue en degré d'appel sur la tierce opposition formée contre une ordonnance ayant prononcé, sur requête unilatérale, une condamnation principale assortie d'une astreinte, peut examiner si l'astreinte était, dès l'origine, justifiée dans les conditions et suivant les modalités prévues par l'ordonnance.

En considérant que l'astreinte prononcée par le juge des référés sur requête unilatérale est déraisonnable et doit être réduite, la cour d'appel n'a pas fait application de l'article 1385quinquies du Code judiciaire et n'a violé ni cette disposition ni l'article 1385quater de ce code » (Cass.,2 septembre 2010,C.09.0531.F; dans le même sens Cass.,14 décembre 2007,F.06.0068.F,www.juportal.be).

Il convient de bien distinguer le juge compétent pour réviser l'astreinte et le juge qui décide si l'astreinte est encourue, soit le juge des saisies. Conformément à l'interprétation donnée par la Cour de cassation que la cour de céans approuve, *« dès lors qu'il est compétent pour connaître de toutes les difficultés d'exécution, le juge des saisies est également compétent pour apprécier si le recouvrement de l'astreinte donne lieu, dans le cas d'espèce, à un abus de droit »* (Cass.,26 mars 2021,C.20.0342.N; Cass.,7 septembre 2020,C.19.0034.N-C.19.0118.N; Cass.,19 octobre 2018,C.15.0086.N,www.juportal.be).

Le juge des saisies n'est par contre pas compétent pour décider qu'une astreinte ne serait pas due en raison de la force majeure, le pouvoir de prononcer la suppression de l'astreinte si le condamné est dans l'impossibilité de satisfaire à la condamnation principale relevant de la compétence exclusive du juge qui a ordonné l'astreinte (C.J. Benelux,12 février 1996,A 94/3; voir aussi Cass.,1^{er} juin 2023,C.22.0346.F,www.juportal.be; Cass.,9 avril 2019, P.18.0525.N, www.juportal.be).

Application.

La cour estime que si la condamnation du Cpas de Bruxelles liée à la planification des congés précités telle que décidée ci-avant ne met pas en œuvre une obligation caractéristique du contrat de travail et que l'exclusion des astreintes visée à l'article 1385bis pour les actions en exécution des contrats de travail ne trouve dès lors pas à s'appliquer, il ne se justifie pas dans les circonstances de l'espèce d'assortir la condamnation principale d'une mesure d'astreinte.

Le nombre d'heures de congés de 2019 que madame S. M., encore au service du Cpas de Bruxelles, est autorisée à reporter est limité et il n'existe aucune indication qu'il existe un risque réel que le Cpas de Bruxelles fera obstacle à la condamnation à planifier de commun

accord ces jours de congé en 2024, à défaut d'assortir la condamnation principale d'une astreinte de telle manière qu'une telle mesure ne se justifie pas.

La circonstance que le Cpas de Bruxelles fit preuve d'un manque de collaboration en 1^{ère} instance en ne déposant pas de conclusions suite au jugement de réouverture de débats ne suffit pas à maintenir la mesure d'astreinte décidée par le premier juge, laquelle doit être mise à néant.

3. Les dépens

En vertu de l'article 1017 alinéa 1^{er} du Code judiciaire, les dépens sont à charge de la partie succombante.

L'article 1017 alinéa 4 autorise le juge à compenser les dépens si les parties succombent respectivement sur quelque chef. Tel est notamment le cas lorsque qu'une partie n'obtient pas totalement gain de cause (Cass.,19 janvier 2012,Pas.,2012,p. 158), voire même lorsqu'en présence d'une seule demande, bien que celle-ci soit totalement rejetée, le défendeur se voit débouter de l'un des moyens de défense qu'il avait soulevé (Cass.,23 novembre 2012,Pas.,2012, p. 1316 ; Cass.,25 mars 2010,Pas.,2010,p. 1004 ; H. Boularbah, Les frais et les dépens, spécialement l'indemnité de procédure in Actualités en droit judiciaire, CUP, 2013, volume 145,p. 353).

Chacune des parties succombe partiellement au sens de l'article 1017 alinéa 1er du Code judiciaire. En d'autres termes, chaque partie obtient partiellement gain de cause.

Madame S. M. se voyant reconnaître un droit à prendre une partie des heures de congé 2019 qu'elle réclame mais sans que la condamnation du Cpas de Bruxelles ait lieu sous astreinte, la cour estime justifié de condamner le Cpas à prendre une partie des dépens de 1^{ère} instance et d'appel de madame S. M., à savoir la contribution de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée en 1^{ère} instance et l'intégralité des indemnités de procédure de 1.800 euros par instance (montant dû pour un litige non évaluable en argent aux dates de prise en délibéré de la cause ayant donné lieu au jugement du 14 février 2023 et au présent arrêt) mais de laisser à charge de madame S. M. les frais de signification du jugement du 14 février 2023 tel que repris dans la signification-commandement du 14 avril 2023 (exclusion faite de l'indemnité de procédure), les frais du commandement interruptif de prescription du 14 novembre 2023 de 589,34 euros.

VI. La décision de la cour du travail

La cour déclare l'appel recevable et fondé dans la mesure qui suit.

La cour réforme le jugement du 14 février 2023.

La cour condamne le Cpas de Bruxelles à permettre à madame S. M. d'en encore prendre 42h30 de congés annuels 2019, en planifiant en 2024 les jours de congés de commun accord avec madame S. M. , moyennant une demande préalable de madame S. M..

La cour met à néant l'astreinte décidée par le jugement du 14 février 2023.

La cour déboute les parties du surplus de leurs demandes.

La cour condamne le Cpas de Bruxelles à payer à madame S. M. les dépens des deux instances, à concurrence de la somme totale de 3.620 euros représentant la contribution de 20 euros au fonds d'aide juridique de seconde ligne payée en 1^{ère} instance de 20 euros et les indemnités de procédure de 1.800 euros par instance, étant entendu que les frais de signification du jugement du 14 février 2023 et les frais du commandement interruptif de prescription du 14 novembre 2023 restent à charge de madame S. M..

La cour met à charge du Cpas de Bruxelles la contribution de 24 euros au fonds budgétaire relatif à l'aide juridique de deuxième ligne, déjà payée.

Cet arrêt est rendu et signé par :

P. K., conseille,
B. C., conseiller social au titre d'employeur
M. D., conseiller social au titre d'employé
Assistés de J. A., greffier

J. A., M. D., B. C., P. K.,

et prononcé, à l'audience publique de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 4 décembre 2024, où étaient présents :

P. K., conseille,

J. A., greffier

J. A.

P. K.