

Version anonymisée

Traduction

C-426/20 - 1

Affaire C-426/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

10 septembre 2020

Juridiction de renvoi :

Tribunal Judicial da Comarca de Braga - Barcelos (Portugal)

Date de la décision de renvoi :

15 juillet 2020

Parties requérantes :

GD

ES

Partie défenderesse :

Luso Temp - Empresa de Trabalho Temporário SA

Tribunal Judicial da Comarca de Braga [tribunal d'arrondissement de Braga (Portugal)]

Juízo do Trabalho de Barcelos - Juiz 2 (tribunal du travail de Barcelos - Portugal)

[OMISSIS]

Procédure N.º 3190/19.5T8BCL

Procédure contentieuse ordinaire

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Demande de décision préjudicielle

Dans la présente affaire, les parties requérantes demandent que la défenderesse soit condamnée à payer les montants prétendument non versés au titre des congés et au titre de la prime de vacances dus pour la période pendant laquelle elles ont été employées par elle dans le cadre de contrats de travail intérimaire.

Ainsi :

- la partie requérante GD a conclu un contrat de travail intérimaire avec la défenderesse le 29 octobre 2017, en vertu duquel elle a été en mission auprès de la société *Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* jusqu'au 28 octobre 2019 ;

- la partie requérante ES a conclu un contrat de travail intérimaire avec la défenderesse le 9 octobre 2017, et il a été en mission auprès de la société *Inoveplástika - Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A.* jusqu'au 8 octobre 2019.

*

La divergence entre les parties repose sur les règles du code du travail qu'elles invoquent au soutien de leurs positions respectives.

*

Selon la thèse des parties requérantes, le 1^{er} janvier de chaque année (2018 et 2019), 22 jours de congés étaient échus à leur profit, et elles avaient également droit à deux jours de congé pour chaque mois complet de service presté au cours de l'année d'embauche (2017) et à des jours de congé au prorata du temps de travail presté au cours de l'année de cessation de l'emploi (2019).

Les auteurs fondent leurs demandes sur le régime général des congés prévu aux articles 237, 238, 239 et 245 du Code du travail (approuvé par la loi n^o 7 du 12 février 2009), qui disposent comme suit :

« SOUS-SECTION X [Or. 2]

Congés

Article 237

Droit aux congés

1 – Le travailleur a droit, au cours de chaque année civile, à une période de congés payés, qui échoit le 1^{er} janvier.

2 – Le droit aux congés se rapporte en règle générale au travail presté au cours de l'année civile précédente, mais il n'est pas conditionné à la présence ou à l'effectivité du service.

(...)

Article 238

Durée de la période de congés

1 – La durée annuelle des congés est de 22 jours ouvrables au minimum.

(...)

Article 239

Cas particuliers de durée des congés

1 – L'année de son recrutement, le travailleur a droit à deux jours ouvrables de congé pour chaque mois de durée du contrat, jusqu'à concurrence de 20 jours, dont la jouissance peut avoir lieu après six mois complets d'exécution du contrat.

2 – Si l'année civile se termine avant la date limite visée au paragraphe précédent, les congés peuvent être pris jusqu'au 30 juin de l'année suivante.

3 – L'application des dispositions des paragraphes précédents ne peut avoir pour effet de faire bénéficier, au cours d'une même année civile, de plus de 30 jours ouvrables de congés, sans préjudice des dispositions d'une convention collective.

(...)

Article 245

Effets de la cessation du contrat de travail sur le droit aux congés

1 – En cas de cessation du contrat de travail, le travailleur a droit au paiement des congés et de la prime de vacances respective :

a) correspondants aux congés échus et non pris ;

b) proportionnels à la durée du service presté au cours de l'année de cessation du contrat.

2 – Dans le cas visé sous a) du paragraphe précédent, la période de congé est prise en compte aux fins de l'ancienneté. **[Or. 3]**

3 – En cas de cessation d'un contrat au cours de l'année civile qui suit le recrutement ou d'un contrat dont la durée est inférieure à 12 mois, le total des

congés annuels ou de la rémunération correspondante auxquels le salarié a droit ne peut dépasser celui qui découle du calcul des congés annuels dus proportionnellement à la durée du contrat. »

En appliquant ces règles à leur situation, les parties requérantes auraient droit aux jours de congés suivants (et à la prime de vacances correspondante) :

- 4 jours de congés pour l'année 2017 (durée du contrat de deux mois complets) - Article 239, paragraphe 1 ;
- 22 jours de congés échus au 1^{er} janvier 2018 - article 237, paragraphe 1 et article 238, paragraphe 1 ;
- 22 jours de congés échus au 1^{er} janvier 2019 - article 237, paragraphe 1 et article 238, paragraphe 1 ;
- 19 jours (22/365 X 301) pour GD et 17 jours (22/365 X 281) pour ES - de congés au prorata du temps travaillé en 2019 - Article 245, paragraphe 1, sous b).

*

La défenderesse fait valoir que chacune des parties requérantes n'a de droit aux congés (et à la prime de vacances correspondante) qu'au prorata de la durée des contrats respectifs.

Elle fonde cette position sur le texte de l'article 185, paragraphe 6, du code du travail, qui prévoit ce qui suit :

« DIVISION V

Régime applicable aux travailleurs intérimaires

Article 185

Conditions de travail des travailleurs intérimaires

(...)

6 – Les travailleurs intérimaires ont droit, proportionnellement à la durée de leur contrat, à des congés, à une prime de vacances et à une prime de Noël, ainsi qu'à d'autres prestations régulières et périodiques auxquelles ont droit les travailleurs de l'entreprise utilisatrice pour un travail égal ou de valeur égale.

(...) »

En appliquant cette règle conjointement avec l'article 238, paragraphe 1, chacune des deux parties requérantes n'aurait droit qu'à 44 jours de congés pour le total des deux années du contrat (22 X 2). [Or. 4]

*

L'article 185 invoqué par la défenderesse est une règle spécifique applicable aux contrats de travail intérimaire, de sorte qu'il prévaut sur les règles générales prévues pour la plupart des contrats de travail. Ainsi, compte tenu de son insertion systématique dans le Code du travail et de son texte, il est clair que le législateur a voulu écarter l'application du régime général des congés, prévu pour la plupart des contrats de travail, en prévoyant que les travailleurs intérimaires n'auront toujours droit aux congés et à la prime de vacances correspondante que proportionnellement au temps travaillé pour l'entreprise utilisatrice.

*

La directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire (JO L 327, 5.12.2008, p. 9) dispose à l'article 5, paragraphe 1, que « *[p]endant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste* », en outre, aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous f), du même texte, « *on entend par 'conditions essentielles de travail et d'emploi', les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toute autre disposition générale et contraignante, en vigueur dans l'entreprise utilisatrice, relatives : i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés, aux jours fériés ; ii) à la rémunération.* » (C'est nous qui soulignons).

Conformément aux informations transmises par le gouvernement portugais à la Commission européenne (disponibles à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/NIM/?uri=celex:32008L0104>), cette directive a été transposée par le législateur national précisément par le Code du travail et par le décret-loi n° 260, du 25 septembre 2009.

*

Or, dans le cas de travailleurs en mission dans l'entreprise utilisatrice pour une période inférieure à 12 mois, ou pour une période qui commence au cours d'une année civile et qui se termine au cours de l'année civile suivante, aucune question ne se pose, compte tenu des dispositions de l'article 245, paragraphe 3, précité, ces travailleurs intérimaires se trouveront dans la même position que les travailleurs qui occupent le même poste et qui ont été recrutés directement [**Or. 5**] par l'entreprise utilisatrice, dans la mesure où ils aussi auront droit aux congés et à la prime de vacances proportionnellement à la durée de leur contrat.

*

Toutefois, dans les autres cas, dans lesquels un travailleur intérimaire entre au service de l'entreprise utilisatrice au cours d'une année civile et ne cesse son activité que deux années civiles ou plus après cette date, sa position devient différente de celle d'un travailleur qui a été recruté directement par l'entreprise utilisatrice et qui occupe le même poste. Dans ces cas – comme en l'espèce - le travailleur intérimaire n'aura droit qu'à des congés et à une prime de vacances calculés proportionnellement au temps de service presté, tandis que le travailleur recruté directement par l'entreprise utilisatrice aura droit à tous les congés résultant de l'application du régime général du Code du travail. Ainsi, en l'espèce, chacune des parties requérantes aura droit à 44 jours de congés et de prime de vacances, tandis qu'un travailleur recruté directement par l'entreprise utilisatrice et qui a occupé exactement le même poste pendant la même durée, aura droit à 67 jours (dans le cas de GD) ou à 65 jours (dans le cas de ES).

*

Cette situation, qui découle de l'application de l'article 185, paragraphe 6, du code du travail, semble être en conflit direct avec l'article 3, paragraphe 1, sous f), et avec l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

En vertu de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, la Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer à titre préjudiciel sur l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

En l'espèce, aucun recours ordinaire n'est recevable contre la décision à rendre (article 629, paragraphe 1, du code de procédure civile et article 79 du code de procédure du travail, tous deux *a contrario*), de sorte que le présent tribunal est tenu de déférer la question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne.

Les parties ont été notifiées afin de donner leur point de vue sur la suspension de la procédure, aucune d'entre elles n'a exprimé d'opposition. **[Or. 6]**

La défenderesse s'est prononcée sur le fond de l'affaire, dans les termes contenus dans la demande qui sera remise à la Cour de justice de l'Union européenne avec la présente ordonnance, et elle aura toujours le droit de présenter ses arguments devant cette juridiction conformément à l'article 96, paragraphe 1, sous a), du règlement de procédure de la Cour de justice (publié au Journal officiel de l'Union européenne L 265/1 du 29 septembre 2012).

*

En ces termes et compte tenu de ce qui précède :

- a) **il est sursis à statuer dans la présente affaire, en vertu des dispositions de l'article 269, paragraphe 1, sous c), du code de procédure civile,**

jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne réponde à la question qui sera posée ci-après :

- b) une demande de décision préjudicielle est introduite devant la Cour de Justice de l'Union européenne, et la question suivante est posée :

L'article 3, paragraphe 1, sous f), et l'article 5, paragraphe 1, de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire, s'opposent-ils à une règle telle que celle contenue à l'article 185, paragraphe 6, du code du travail (approuvé par la loi n° 7/2009 du 12 février), en vertu de laquelle les congés et la prime de vacances correspondante auxquels un travailleur intérimaire a droit sont toujours proportionnels au temps travaillé pour l'entreprise utilisatrice, même lorsque ce travailleur commence à travailler au cours d'une année civile et qu'il ne cesse son activité que deux années civiles ou plus après cette date, tandis qu'un travailleur recruté directement par l'entreprise utilisatrice et occupant le même poste pendant la même durée se verra appliquer le régime général des congés, qui lui garantit une période de congés plus longue et une prime de vacances correspondante plus élevée, car celles-ci ne sont pas proportionnelles au temps travaillé ?

*

Une copie certifiée conforme de la présente ordonnance, des mémoires des parties et des documents y afférents (dans l'affaire au principal et dans ses annexes) ainsi que de la demande de la partie défenderesse, est envoyée par courrier recommandé à la Cour de justice de l'Union européenne. [Or. 7]

*

[OMISSIS]

La présente ordonnance doit être notifiée aux deux parties.

*

Barcelos, 15/07/2020.

[OMISSIS]

*

Le juge,

Filipe César Marques