

Affaire C-518/20

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

16 octobre 2020

Juridiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

7 juillet 2020

Partie requérante :

XP

Partie défenderesse :

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

BUNDESARBEITSGERICHT

[omissis]

Date du prononcé :

7 juillet 2020

DÉCISION

[omissis]

Dans l'affaire

XP

partie requérante, appelante et requérante en « Revision »,

contre

Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide

partie défenderesse, intimée et défenderesse en « Revision »,

la neuvième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) [omissis] a rendu la décision suivante à la suite de la délibération du 7 juillet 2020 : **[Or. 2]**

I. La Cour de justice de l'Union européenne est saisie, en application de l'article 267 TFUE, des questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'opposent-ils à l'interprétation d'une disposition nationale, telle que l'article 7, paragraphe 3, du Bundesurlaubsgesetz, en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé, non encore consommé, d'un travailleur qui est frappé, au cours de l'année de référence pour le congé, d'une incapacité de travail totale pour des raisons de santé (invalidité), mais qui aurait encore pu prendre – tout au moins partiellement – ce congé avant le début de son invalidité au cours de l'année de référence, s'éteint quinze mois après la fin de l'année de référence en cas de persistance, sans interruption, de l'invalidité, y compris lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit à congé en l'incitant à le faire et en lui fournissant des informations à cet égard ?
2. En cas de réponse affirmative à la première question : Dans ces conditions, l'extinction à une date ultérieure est-elle également exclue en cas de persistance d'une invalidité totale ?

II. Il est sursis à statuer sur le pourvoi en « Revision » jusqu'à ce que la Cour de justice de l'Union européenne ait rendu sa décision préjudicielle.

Motifs

- 1 La demande de décision préjudicielle concerne l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 88, p. 9) et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »). **[Or. 3]**
- 2 **A. L'objet du litige au principal**
- 3 Le litige entre les parties porte sur l'existence de droits à congé du requérant au titre de 2010, de 2011 et de 2014. Seul le congé au titre de 2014 est pertinent aux

fins de la présente procédure préjudicielle. En ce qui concerne les droits à congé au titre des années 2010 et 2011, le pourvoi en « Revision » doit être rejeté, ne serait-ce que parce que, faute de motivation conforme aux exigences légales, l'appel du requérant était irrecevable sur ce point et que, par conséquent, des questions relatives au droit de l'Union ne sont pas pertinentes pour la solution du litige à cet égard.

- 4 Le requérant, reconnu comme personne gravement handicapée, est employé depuis l'année 2000 par la défenderesse à titre de chauffeur pour le transport de marchandises. Depuis le 1^{er} décembre 2014, il perçoit une pension au titre d'une invalidité totale (« Rente wegen voller Erwerbsminderung »), qui a été prolongée en dernier lieu jusqu'au mois d'août 2019. Il a fait valoir – pour ce qui est des arguments pertinents aux fins de la procédure préjudicielle – que la défenderesse lui doit encore 34 jours ouvrables de congé au titre de l'année 2014. Selon lui, ces droits ne sont pas perdus, dans la mesure où la défenderesse ne s'est pas acquittée de son obligation de contribuer à l'octroi et à la prise des congés. En revanche, la défenderesse a estimé que le congé non pris par le requérant en 2014 s'était éteint le 31 mars 2016 à minuit. Si un travailleur est dans l'incapacité, pour des raisons de santé, de prendre ses congés pendant une longue période – comme le requérant en l'espèce, en raison de son invalidité totale –, la perte du congé intervient, selon la défenderesse, quinze mois après la fin de l'année de référence pour le congé, indépendamment de l'accomplissement des obligations de collaboration [en vue de la prise du congé].
- 5 Les juges du fond ont rejeté la demande. Le requérant maintient ses prétentions dans le cadre du pourvoi en « Revision ».

6 B. Le droit national applicable

- 7 Le Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale relative aux congés, ci-après le « BUrlG »), qui est applicable à la relation de travail entre les parties, prévoit notamment :
[Or. 4]

« Article 7

Date, report et indemnité compensatrice de congé

- (1) Lors de la détermination des dates du congé, il y a lieu de tenir compte des souhaits du travailleur en la matière, à moins que cette prise en compte ne s'oppose aux intérêts impérieux de l'entreprise ou aux souhaits d'autres travailleurs qui, en raison de considérations sociales, méritent la priorité. Le congé doit être accordé lorsque le travailleur le demande à la suite d'une mesure de médecine préventive ou de réadaptation.
- (2) Le congé doit être accordé en une seule période, à moins que des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou des raisons tenant à la personne du travailleur ne rendent nécessaire un fractionnement du

congé. Si, pour de telles raisons, le congé ne peut être accordé en une seule période et si le travailleur a droit à un congé de plus de douze jours ouvrables, l'une des fractions du congé doit alors comprendre au moins douze jours ouvrables consécutifs.

- (3) Le congé doit être octroyé et pris dans l'année civile en cours. Un report du congé à l'année civile suivante est uniquement permis si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou des raisons tenant à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé doit être octroyé et pris au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante. À la demande du travailleur, le congé partiel acquis conformément à l'article 5, paragraphe 1, sous a), est cependant reporté à l'année civile suivante.
 - (4) Si, en raison de la cessation de la relation de travail, le congé ne peut plus être octroyé en tout ou en partie, il donne droit à une indemnité compensatrice. »
- 8 Le livre VI du Sozialgesetzbuch (livre VI du code social, le « SGB VI »), intitulé « Régime légal de retraite », contient notamment les dispositions suivantes :

« Article 43 Pension d'invalidité

[...]

- (2) Jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge normal de la retraite, les assurés ont droit à une pension au titre d'une invalidité totale lorsqu'ils : **[Or. 5]**
 1. présentent une invalidité totale,
 2. peuvent se prévaloir de cotisations obligatoires versées au titre d'un emploi ou d'une activité assurés pendant trois ans au cours des cinq dernières années précédant la survenance de l'invalidité et
 3. ont satisfait à la condition générale de durée d'affiliation avant la survenance de l'invalidité.

Présentent une invalidité totale les assurés qui, pendant une période dont la durée n'est pas prévisible, ne sont pas capables, en raison d'une maladie ou d'un handicap, d'exercer une activité professionnelle au moins trois heures par jour dans les conditions habituelles du marché du travail général. Présentent également une invalidité totale

1. les assurés visés à l'article 1^{er}, premier alinéa, point 2, qui, en raison de la nature ou de la gravité de leur handicap, ne peuvent pas travailler sur le marché du travail général, et

2. les assurés qui présentaient déjà une invalidité totale avant de satisfaire à la condition générale de durée d'affiliation, période au cours de laquelle il n'y a pas eu d'intégration réussie au marché du travail général. »

9 C. Les dispositions pertinentes du droit de l'Union

- 10 La directive 2003/88 prévoit notamment ce qui suit :

« Article 7

Congé annuel

- (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. »

- 11 La Charte énonce notamment :

« Article 31

Conditions de travail justes et équitables

[...] [Or. 6]

- (2) 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. »

12 D. La jurisprudence nationale

- 13 I. Conformément à l'article 1^{er} et à l'article 3, paragraphe 1, du BUrlG, le droit au congé minimal légal prend naissance au titre de l'année civile qui est l'année de référence pour le congé et doit, conformément à l'article 7, paragraphe 3, première phrase, du BUrlG, être octroyé et pris pendant l'année civile en cours. Aux termes de l'article 7, paragraphe 3, deuxième phrase, du BUrlG, un report du congé à l'année civile suivante est uniquement permis si des raisons impérieuses tenant à l'entreprise ou des raisons tenant à la personne du travailleur le justifient. En cas de report, le congé doit, conformément à l'article 7, paragraphe 3, troisième phrase, du BUrlG, être octroyé et pris au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante ; dans le cas contraire, il s'éteint en vertu de l'article 7, paragraphe 3, troisième phrase, du BUrlG. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a interprété ces dispositions d'une manière conforme à la directive sous deux aspects, en application de la jurisprudence de la Cour :

- 14 1. À la suite de la décision de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), relative à l'article 7 de la directive 2003/88 et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a dit pour droit que, en vertu d'une interprétation de l'article 7 du BUrlG conforme à l'article 7 de la directive 2003/88, le droit au congé minimal légal ne s'éteint, en principe, à la fin de l'année civile (article 7, paragraphe 3, première phrase, du BUrlG) ou d'une période de report autorisée (article 7, paragraphe 3, deuxième et quatrième phrases, du BUrlG) que si l'employeur a auparavant mis le travailleur en mesure d'exercer son droit à congé et que, malgré cela, le travailleur n'a, volontairement, pas pris ce congé.
- 15 a) Selon une interprétation conforme de l'article 7, paragraphe 1, première phrase, du BUrlG, c'est à l'employeur qu'il incombe de prendre l'initiative aux fins de la concrétisation du droit au congé. La limitation dans le temps du droit à congé, prévue à l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, présuppose, en principe, que l'employeur veille, de manière concrète et en toute transparence, à ce que le travailleur soit effectivement en mesure de prendre ses congés annuels [Or. 7] payés. À cette fin, l'employeur doit inciter le travailleur, au besoin formellement, à prendre ses congés, tout en l'informant, de manière précise et en temps utile, de ce que, s'il ne les demande pas, ils seront perdus à la fin de l'année civile ou de la période de report [omissis]. Pour satisfaire à ses obligations de collaboration, l'employeur ne doit pas non plus empêcher d'une autre manière le travailleur de bénéficier de ses congés (voir arrêts du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, points 37 et suiv. ainsi que jurisprudence citée, et du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 41 et 42 ; [omissis]).
- 16 b) Si l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations de collaboration, le congé qui n'est pas frappé d'extinction au 31 décembre de l'année de référence s'ajoute au droit au congé qui naît le 1^{er} janvier de l'année suivante. Tout comme le nouveau droit au congé, il est soumis aux dispositions de l'article 7, paragraphe 1, première phrase, et paragraphe 3, du BUrlG. L'employeur peut donc éviter le cumul illimité des droits à congé résultant de plusieurs années en s'acquittant a posteriori, au cours de l'année de référence en cours, de ses obligations de collaboration en ce qui concerne le congé au titre des années de référence antérieures. Si, dans un tel cas, le travailleur n'exerce pas le droit cumulé au congé pendant l'année de référence en cours, alors qu'il en aurait eu la possibilité, il perd ce congé à la fin de l'année civile ou d'une période de report (autorisée) [omissis]. Les décisions du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) portaient chacune sur des situations dans lesquelles les travailleurs ne présentaient pas une invalidité totale.
- 17 2. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a jugé en outre, en application de la jurisprudence de la Cour du 20 janvier 2009 (Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, points 43 et 49) et du 22 novembre 2011 (KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 28, 38 et 44 ; confirmée par l'arrêt du

29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, points 55 et suiv., et, en dernier lieu, par l'arrêt du 25 juin 2020, Varhoven [Or. 8] kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 71 et suiv.), que le congé légal n'est pas perdu en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG si le travailleur est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie jusqu'à la fin de l'année de référence et/ou de la période de report et qu'il ne lui est donc pas possible de le prendre. Dans ce cas, le droit à congé qui est conservé s'ajoute au droit à congé acquis l'année suivante et est donc de nouveau limité dans le temps en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG. Toutefois, si l'incapacité de travail persiste, il s'éteint quinze mois après la fin de l'année de référence [omissis]. La chambre de céans a également appliqué cette jurisprudence dans les cas où le travailleur percevait une pension d'invalidité [omissis].

18 II. Le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) n'a pas encore été amené à se prononcer, postérieurement à la décision de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), sur le point de savoir si, et dans quels cas, les droits à congé de travailleurs présentant une invalidité totale s'éteignent quinze mois après la fin de l'année de référence, en cas de persistance de l'incapacité de travail [omissis]. À l'instar de la Cour, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) considère qu'une extinction des droits à congé dans les cas où le travailleur a été dans l'impossibilité de prendre ses congés n'est envisageable qu'à titre exceptionnel, en présence de circonstances particulières justifiant la perte des congés (voir arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 73 et suiv. ; [omissis]). Selon la jurisprudence de la chambre de céans, la présence de telles circonstances particulières est, en principe, exclue lorsque le travailleur n'a pas été en mesure de prendre ses congés parce que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations de rappel et d'information [omissis] ou qu'il a, d'une autre manière, [Or. 9] empêché le travailleur de mettre en œuvre son droit à congé [omissis]. Toutefois, les principes juridiques dégagés par la chambre de céans, compte tenu de la jurisprudence de la Cour, en ce qui concerne la perte de droits à congé en cas d'absence de collaboration de l'employeur, doivent faire l'objet d'une plus grande harmonisation dans le cas des travailleurs présentant une invalidité totale. Dans les cas de figure suivants, une interprétation de l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG qui soit conforme au droit de l'Union est possible, de l'avis de la chambre de céans, sans qu'une décision préjudicielle de la Cour soit nécessaire à cet égard.

19 1. Si l'employeur a rempli ses obligations de collaboration en temps utile, l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG doit toujours être interprété, en conformité avec la directive, en ce sens qu'un travailleur atteint d'une maladie entraînant une incapacité de travail depuis le début de l'année de référence ou ayant contracté une telle maladie au cours de cette année perd son droit au congé légal quinze mois après la fin de l'année de référence si l'incapacité de travail a persisté de manière ininterrompue. Lorsque l'incapacité de travail se prolonge jusqu'au

31 mars de la deuxième année suivant l'année de référence, cela constitue des circonstances particulières justifiant la limitation dans le temps du droit à congé afin de sauvegarder un intérêt supérieur de l'employeur à éviter le cumul illimité de droits à congé, en dépit du fait que le travailleur malade n'a pas eu la possibilité de concrétiser son droit à congé. Cela a été établi par l'arrêt de la Cour du 25 juin 2020, *Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA* (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 71 et suiv. ; voir également, à ce sujet, arrêts du 22 novembre 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, points 28, 38 et 44, et du 29 novembre 2017, *King*, C-214/16, EU:C:2017:914, points 55 et suiv.).

- 20 2. Si l'employeur n'a pas rempli ses obligations de rappel et d'information et si, avant le 31 mars de la deuxième année civile suivant l'année de référence, le travailleur a été dans l'impossibilité de prendre son congé du seul fait que son incapacité de travail pour cause de maladie a perduré, sans interruption, l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG doit être interprété, conformément à la directive, en ce sens que le droit du travailleur au congé annuel payé s'éteint. Cela concerne le congé au titre des années de référence au cours desquelles le travailleur a été dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie de manière ininterrompue **[Or. 10]** et n'a dès lors absolument pas pu prendre de congés, indépendamment du point de savoir si l'employeur s'était acquitté de ses obligations de rappel et d'information. Dans ce cas également, il y a lieu de considérer que des circonstances particulières justifient la perte du droit à congé.
- 21 a) Certes, des obligations de rappel et d'information pèsent en règle générale sur l'employeur même si et tant que le travailleur se trouve dans l'incapacité de travailler – contrairement à la solution retenue par les juges du fond dans le présent litige. Elles conservent leur utilité, puisque la durée de la maladie ne peut pas être connue d'avance.
- 22 aa) L'employeur a la possibilité de fournir en temps utile, conformément aux dispositions légales [omissis], au travailleur présentant une invalidité totale des informations exactes concernant l'étendue et la limitation dans le temps des droits à congé, compte tenu de la période de report applicable en cas de maladie de longue durée. Rien n'empêche l'employeur d'inciter en temps utile le travailleur qui recouvre sa capacité de travail avant la fin de l'année de référence ou de la période de report à demander un congé pour éviter la perte de celui-ci et à le faire en temps utile pour que le congé puisse être accordé et pris pendant l'année de référence en cours ou la période de report.
- 23 bb) Les rappels et informations de l'employeur ne sont pas non plus superflus. En vertu des dispositions de son article 7, paragraphes 1 et 2, la loi fédérale relative aux congés permet au travailleur de disposer, au besoin, de périodes de repos susceptibles d'être échelonnées et planifiées à plus long terme en faisant valoir des souhaits en matière de congés qui peuvent porter sur toute l'année de référence ou, le cas échéant, sur la période de report autorisée (voir, en ce qui concerne les congés au cours de la période de report, arrêt du 22 novembre 2011,

KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 38). L'accomplissement en temps utile des obligations de rappel et d'information garantit que le travailleur puisse faire usage de la marge de manœuvre que la loi fédérale relative aux congés entend, à l'article 7, paragraphe 1, première phrase, lui conférer en ce qui concerne la date de la prise des congés et puisse bénéficier de congés à compter du premier jour de travail après le recouvrement de sa capacité de travail, pour autant que l'employeur ne soit pas **[Or. 11]** autorisé à refuser les congés en vertu de l'article 7, paragraphe 1, première phrase, deuxième partie de la phrase, du BUrlG.

- 24 b) Toutefois, dans le cadre d'une interprétation conforme à la directive de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG, la limitation dans le temps du droit à congé n'est pas subordonnée à l'accomplissement des obligations de rappel et d'information s'il aurait été objectivement impossible – ce qui peut seulement être constaté a posteriori – de mettre le travailleur en mesure, grâce à la collaboration de l'employeur, de mettre en œuvre son droit au congé.
- 25 aa) La finalité des obligations découlant de l'article 7, paragraphe 1, première phrase, du BUrlG, qui est d'éviter que le travailleur ne perde son droit au congé parce que, dans la mesure où il est dans l'ignorance de la limitation dans le temps et du risque corrélatif d'extinction, il ne l'oppose pas en temps utile à l'employeur [omissis], détermine non seulement le contenu des rappels et informations imposés par le droit applicable [omissis], mais doit également être prise en compte sur le plan des conséquences juridiques.
- 26 (1) L'employeur n'est normalement pas autorisé à se prévaloir de la limitation dans le temps et de l'extinction du droit à congé s'il n'a pas rempli ses obligations de rappel et d'information, car un travailleur raisonnable aurait généralement demandé un congé en temps utile avant qu'il ne soit perdu s'il avait été incité à le faire et informé, comme l'exige le droit applicable (voir arrêt du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, C-684/16, EU:C:2018:874, points 45 et 46 ; [omissis]).
- 27 (2) Il en va différemment dans le cas où, même si les obligations de rappel et d'information avaient été remplies, leur objectif n'aurait pas pu être atteint, objectif qui consiste à permettre au travailleur de décider librement, en connaissance de cause, de prendre ou non un congé [omissis]. Dans de telles circonstances, il n'est pas interdit à l'employeur qui ne s'est pas acquitté de ses obligations **[Or. 12]** de se prévaloir de la limitation dans le temps et de l'extinction du droit à congé. Si le travailleur présentait, sans interruption, une invalidité totale depuis le début de l'année de référence jusqu'au 31 mars de la deuxième année civile suivant l'année de référence ou si l'invalidité totale qui a perduré jusqu'à cette date était survenue au cours de l'année de référence, sans que le travailleur ait pu bénéficier d'un congé (supplémentaire) avant le début de celle-ci, ce ne sont pas les actes ou omissions de l'employeur qui ont entraîné la perte du congé ; elle a uniquement été causée par l'invalidité totale du travailleur. Le droit au congé vise à conférer une dispense de travail rémunérée [omissis]. Si

le travailleur ne peut pas, en raison d'une invalidité totale, fournir la prestation de travail dont il est redevable, il lui est impossible de travailler. Conformément à l'article 275, paragraphe 1, du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil, le « BGB »), il est alors libéré de l'obligation de travailler. Une dispense de travail en raison de l'octroi de congés est donc juridiquement impossible [omissis].

- 28 bb) De l'avis de la chambre de céans, cette conclusion est conforme à l'interprétation du droit de l'Union qui a été retenue par la Cour. L'obligation de mettre le travailleur en mesure de prendre ses congés, le cas échéant en lui adressant des rappels et des informations en ce sens, qui incombe à l'employeur en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 45 et 46), vise, selon les constatations de la Cour, à 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 (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 43). Un travailleur qui présente, pendant la période de référence et/ou une période de report, une invalidité totale pour cause de maladie ne peut pas exercer son droit au congé annuel payé (voir jurisprudence de la Cour, arrêts [Or. 13] du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 24, et du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 27). Une décision libre quant à la concrétisation du droit est a priori exclue – sans que les rappels et les informations de l'employeur soient déterminants –, parce que l'invalidité totale résulte de troubles psychologiques ou physiques et est indépendante de la volonté du travailleur (jurisprudence constante, voir arrêts du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Icrea Banca SpA, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 66, et du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, points 32 et 33 ainsi que jurisprudence citée).

29 E. Nécessité d'une décision de la Cour de justice et explications relatives aux questions préjudicielles

- 30 Aux fins de la solution du litige, en ce qu'il porte sur le congé au titre de l'année 2014, il est nécessaire que la Cour clarifie le point de savoir si le droit de l'Union autorise également la perte du droit au congé quinze mois après l'expiration de l'année de référence, ou, le cas échéant, d'un délai plus long, en cas de persistance d'une invalidité totale, lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations de rappel et d'information et que le travailleur aurait encore pu, tout au moins partiellement, prendre ce congé pendant l'année de référence avant la survenance de l'invalidité totale. Depuis l'expiration, le 23 novembre 1996, du délai de transposition de la première directive sur le temps de travail, la directive 93/104/CE, le droit de l'Union doit être pris en compte dans le cadre de l'interprétation et de l'application de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG [omissis].

La lecture de cette disposition dépend donc de l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. La chambre de céans ne peut pas statuer sur cette question sans saisir la Cour, laquelle a pour mission, conformément à l'article 267 TFUE, d'interpréter de manière contraignante le droit de l'Union.

31 I. Explications relatives à la première question préjudicielle

- 32 1. La Cour a dit pour droit que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose pas **[Or. 14]** 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 (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 28, 38 et 44 ; en dernier lieu, arrêts du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Icrea Banca SpA (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 71 et suiv., et du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, points 55 et suiv.). Une période de report du droit au congé annuel payé de quinze mois est, selon la Cour, conforme aux exigences de la directive 2003/88, compte tenu des intérêts dignes de protection du travailleur et de l'employeur et ne méconnaît pas la finalité du droit au congé annuel payé, étant donné qu'elle assure à celui-ci de garder son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 43).
- 33 a) Si le droit de l'Union autorisait l'application de ces principes également en cas d'invalidité totale survenue au cours de l'année de référence, alors même que l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit à congé en lui adressant, avant le début de l'incapacité de travail, des rappels et des informations en ce sens et que le congé aurait encore pu être pris, tout au moins partiellement, pendant l'année de référence avant la survenance de l'incapacité de travailler en raison d'une invalidité totale, le pourvoi en « Revision » du requérant serait entièrement dénué de fondement. Son droit à congé au titre de l'année 2014 se serait éteint au plus tard le 31 mars 2016 à minuit, conformément à l'article 7, paragraphe 3, troisième phrase, du BUrIG [omissis].
- 34 b) En revanche, le pourvoi en « Revision » du requérant serait fondé en ce qui concerne le droit à congé au titre de l'année 2014 si le droit de l'Union n'autorisait pas, dans les circonstances susmentionnées et en l'absence de rappels et d'informations de l'employeur, une interprétation de l'article 7, paragraphe 3, troisième phrase, du BUrIG en vertu de laquelle le droit au congé légal qui ne peut plus être consommé pour des raisons de santé **[Or. 15]** disparaît à l'expiration d'une période de report de quinze mois en cas de persistance de l'invalidité totale du travailleur, à moins qu'il ait été prévu que le droit à congé s'éteigne à une date ultérieure (voir, à ce sujet, la deuxième question préjudicielle).

- 35 2. À la connaissance de la juridiction de céans, la jurisprudence de la Cour n'a pas encore établi clairement si et dans quelles conditions le droit au congé annuel payé d'un travailleur frappé d'une invalidité totale survenue au cours de l'année de référence et perdurant depuis peut s'éteindre quinze mois après la fin de l'année de référence dans le cas où l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations de rappel et d'information. Dans cette hypothèse, il se pose, eu égard – d'une part – à la décision de la Cour du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761) et – d'autre part –, notamment, à la décision de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), la question de savoir si, compte tenu de la finalité de repos assignée au congé, le principe selon lequel l'extinction du droit est subordonnée à l'accomplissement des obligations de rappel et d'information ne s'applique que dans certaines limites.
- 36 a) Le point de départ est la décision de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), selon laquelle l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte s'opposent à une réglementation nationale en application de laquelle un travailleur qui n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé, acquis en vertu desdites dispositions, pendant la période de référence, perd automatiquement, à la fin de la période de référence, les jours de congé auxquels il a droit au titre de cette période, sans que soit préalablement vérifié si l'employeur l'a effectivement mis en mesure d'exercer ce droit (arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 55).
- 37 aa) La Cour a souligné dans cet arrêt que toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur est incompatible avec la finalité du droit au congé [Or. 16] annuel payé (arrêts du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 42, et du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 39). L'employeur qui n'a pas mis un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences (arrêts du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et Iccrea Banca SpA, C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 77, et du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 63).
- 38 bb) Si ces principes s'appliquaient également à l'année de référence au cours de laquelle est survenue l'invalidité totale du travailleur qui a perduré de manière ininterrompue depuis cette date, une perte du congé quinze mois après la fin de cette année de référence ne se produirait pas non plus dans la mesure où, si les obligations de rappel et d'information avaient été remplies en temps utile, le travailleur aurait encore pu prendre son congé annuel avant le début de son invalidité totale. Faute d'avoir procédé au rappel et d'avoir informé le travailleur conformément au droit applicable, l'employeur devrait supporter le risque que le droit à congé ne soit pas entièrement perdu, même si l'invalidité totale du travailleur se prolonge au-delà du 31 mars de la deuxième année de référence

suivant l'année de référence. Il ne pourrait en fait écarter ce risque que s'il s'acquittait de ses obligations dès le début de l'année civile. Dans ces conditions, le travailleur devrait (uniquement) supporter le risque de ne plus pouvoir mettre en œuvre pleinement son droit au congé en raison d'une invalidité totale, le cas échéant de longue durée, survenue au cours de l'année de référence si l'employeur remplissait en temps utile ses obligations de collaboration – au sens indiqué ci-dessus – et s'il créait ainsi les conditions de la limitation dans le temps du droit à congé en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG.

- 39 b) En revanche, la Cour a dit pour droit, dans son arrêt du 22 novembre 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), que le droit au congé annuel payé, consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période **[Or. 17]** de détente et de loisirs, d'autre part. Un droit à un cumul illimité de droits au congé annuel payé au titre de plusieurs périodes de référence, acquis durant une période d'incapacité de travail, ne répondrait plus à la finalité même du droit au congé annuel payé (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 30 et 31). Certes, l'effet positif de celui-ci pour la sécurité et la santé du travailleur ne perd pas son intérêt si le congé est pris au cours d'une période ultérieure. Toutefois, le congé ne saurait répondre à sa finalité que dans la mesure où le report ne dépasse pas une certaine limite temporelle. Au-delà d'une telle limite, le congé annuel est dépourvu de son effet positif pour le travailleur en sa qualité de temps de repos, ne gardant que sa qualité de période de détente et de loisirs (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, point 33).
- 40 aa) Compte tenu de ces considérations, la Cour a constaté que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'opposait pas à des dispositions nationales prévoyant, en cas de maladie de longue durée de travailleurs, une période de report limitée à quinze mois à l'expiration de laquelle le droit au congé annuel payé s'éteint (arrêt du 22 novembre 2011, KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, points 43 et 44).
- 41 bb) Si ces principes étaient également applicables à l'année de référence au cours de laquelle est survenue l'invalidité totale du travailleur qui a perduré de manière ininterrompue depuis cette date, ce congé pourrait être perdu quinze mois après la fin de cette année de référence, même si l'employeur n'avait pas respecté ses obligations de rappel et d'information. Les droits afférents à l'année de référence avant l'invalidité totale seraient alors éteints, même dans la mesure où le travailleur aurait encore pu prendre son congé annuel avant le début de sa maladie si les obligations de rappel et d'information avaient été remplies à temps. **[Or. 18]**
- 42 c) La Cour n'a pas encore examiné la question de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte permettent, eu égard à la finalité de repos assignée au droit au congé annuel payé, de restreindre le principe selon lequel la limitation dans le temps du droit au congé suppose

l'accomplissement des obligations de collaboration, lorsque des travailleurs ont été empêchés de prendre ce congé en raison d'une invalidité totale, mais qu'ils auraient encore pu mettre en œuvre leur droit à congé avant la survenance de leur invalidité totale au cours de l'année de référence si les obligations de rappel et d'information avaient été remplies ; les décisions mentionnées aux points 36 et 37 ci-dessus ne concernaient pas le droit à congé de travailleurs qui, comme le requérant, présentaient une invalidité totale pendant une longue période. De l'avis de la chambre de céans, la Cour n'a donc pas encore tranché la première question posée à titre préjudiciel. De même, la Cour n'a pas encore tranché le point de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte fixent la date, au cours de l'année de référence, à laquelle l'employeur doit, au plus tard, s'être acquitté de ses obligations de rappel et d'information pour qu'elles aient été effectuées en « temps utile » au sens du droit de l'Union, ce qui est pertinent pour le partage des risques décrit au point 38 qui devra, le cas échéant, être opéré – compte tenu de la réponse de la Cour à la demande de décision préjudicielle.

- 43 3. Ce n'est qu'après que la Cour aura interprété l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que la chambre de céans pourra juger si et dans quelle mesure l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG peut – compte tenu de l'ensemble du droit national et dans le cadre de l'application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci – être interprété de telle sorte que le plein effet du droit de l'Union soit garanti sans qu'il faille procéder à une interprétation contra legem (arrêt du 19 avril 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, point 31 ; [omissis]). À cet égard, le principe de l'interprétation conforme au droit de l'Union inclut en droit allemand – là où cela est nécessaire et possible – le devoir de faire évoluer le droit par voie prétorienne en conformité avec la directive [omissis] **[Or. 19]** [omissis].
- 44 4. Dans sa décision du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874), la Cour a indiqué qu'une réglementation nationale en matière d'extinction des congés ne doit pas être appliquée si elle ne peut pas être interprétée de manière à en assurer la conformité avec l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Toutefois, il incombe alors à la juridiction nationale de veiller à ce que, même si l'employeur n'est pas en mesure d'établir qu'il a effectivement mis le travailleur en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit en vertu du droit de l'Union, ledit travailleur ne soit pas privé de ses droits acquis à de tels congés annuels payés (voir arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 81). Lorsqu'un litige oppose le travailleur à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, cette conclusion découle, selon la Cour, de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Lorsqu'un litige l'oppose à un employeur ayant la qualité de particulier, elle résulte de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte (voir arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, points 63, 64, 74 et suiv.). La défenderesse est une société

anonyme (AG), c'est-à-dire un employeur ayant la qualité de particulier. Si l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG n'était pas susceptible d'une interprétation conforme au droit de l'Union, ce qui ne pourrait être constaté que sur la base de l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte par la Cour, il se poserait la question de savoir si l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG devrait être laissé inappliqué, le cas échéant partiellement.

45 II. Explications relatives à la deuxième question préjudicielle

46 Dans l'hypothèse où la Cour répondrait par l'affirmative à la première question préjudicielle, il est pertinent, aux fins de la solution du litige, de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte s'opposent, dans les circonstances visées par la première question, à l'interprétation d'une disposition nationale, telle que l'article 7, paragraphe 3, du BUrIG, en vertu de laquelle le droit au congé annuel payé non encore consommé s'éteint à une date postérieure à la période de quinze mois après la fin de l'année de référence lorsque **[Or. 20]** – comme dans le cas du requérant – l'invalidité totale persiste, de manière ininterrompue, au-delà du 31 mars de la deuxième année suivant l'année de référence. À la connaissance de la juridiction de céans, cette question n'a pas non plus été clairement résolue, jusqu'à présent, par la décision de la Cour du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), puisque, dans sa décision du 22 novembre 2011, *KHS* (C-214/10, EU:C:2011:761), la Cour a dit pour droit qu'un cumul illimité de droits au congé annuel payé, acquis au titre de plusieurs périodes de référence durant une période d'incapacité de travail, ne répond plus à la finalité du droit au congé annuel payé (arrêt du 22 novembre 2011, *KHS*, C-214/10, EU:C:2011:761, points 30 et 31).

47 1. À la suite de la décision de la Cour du 6 novembre 2018, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874), la jurisprudence du *Bundesarbeitsgericht* (Cour fédérale du travail) a précisé que le congé qui n'est pas frappé d'extinction, au 31 décembre de l'année de référence, en raison du non-respect des obligations de collaboration, s'ajoute au droit au congé qui naît le 1^{er} janvier de l'année suivante. Tout comme le nouveau droit au congé, il est soumis aux dispositions de l'article 7, paragraphe 1, première phrase, et paragraphe 3, du BUrIG [omissis].

48 2. De l'avis de la chambre de céans, la jurisprudence de la Cour n'a, jusqu'à présent, pas tranché la question de savoir si – au cas où la Cour répondrait par l'affirmative à la première question préjudicielle – l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte permettraient que le droit à des congés au titre de l'année de référence en question – en l'occurrence l'année 2014 –, qui ne serait pas éteint, le cas échéant, en raison de l'absence de rappel et d'informations partage entièrement, en cas de persistance de l'incapacité de travail, le sort des droits à congés nés au cours de la première année qui suit – en l'occurrence l'année 2015. Les congés au titre de la première année qui suit se

seraient éteints au bout de quinze mois indépendamment du point de savoir si l'employeur s'était acquitté de ses obligations de rappel et d'information parce qu'il était objectivement impossible de mettre le travailleur **[Or. 21]** en mesure, grâce à la collaboration de l'employeur, de mettre en œuvre son droit à des congés, dès lors que ce travailleur présentait déjà, au début de la première année de référence suivante, une invalidité totale, laquelle a perduré sans interruption (voir les développements figurant aux points 27 et 28). Si le droit de l'Union admettait cette limitation temporelle du report du droit au congé annuel payé, le droit à congé du requérant au titre de l'année 2014 se serait éteint, en raison de la persistance de l'invalidité totale, au plus tard quinze mois après la fin de l'année suivant l'année de référence, soit le 31 mars 2017.

- 49 3. De l'avis de la chambre de céans, il n'a pas non plus été établi si, même après la survenance de l'invalidité totale du travailleur, l'employeur peut encore s'acquitter de ses obligations de rappel et d'information, ce qui entraînerait la limitation dans le temps du droit à congé et l'extinction de celui-ci à une date postérieure à la période de quinze mois après la fin de l'année de référence, lorsque le travailleur présente, pendant toute la durée de la période considérée, une invalidité totale et n'est dès lors pas en mesure de mettre en œuvre son droit à congé.

[omissis]