

Version anonymisée

Traduction

C-37/19 - 1

Affaire C-37/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

21 janvier 2019

Juridiction de renvoi :

Corte suprema di cassazione (Italie)

Date de la décision de renvoi :

27 novembre 2018

Partie requérante :

CV

Partie défenderesse :

Iccrea Banca SpA Istituto Centrale del Credito Cooperativo

CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONE LAVORO

[OMISSIS]

[OMISSIS] [*formules de procédure*]

ORDONNANCE INTERLOCUTOIRE

sur le pourvoi [OMISSIS] formé par :

CV [OMISSIS]

[OMISSIS]

contre

ICCREA BANCA SpA [OMISSIS]

[OMISSIS]

contre l'arrêt n° 7697/2013 de la CORTE D'APPELLO di ROMA (Cour d'appel de Rome), déposé le 4 octobre 2013 [OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS][*formules de procédure*]

[Or. 1]

L'OBJET DE LA PROCEDURE AU PRINCIPAL ET LES FAITS PERTINENTS

1. CV, salariée de la ICCREA Banca SpA, a été licenciée par lettre du 11 juillet 2002, à l'issue de la procédure de mobilité ouverte le 1^{er} mars 2002 et conclue le 24 mai 2002.
2. Par ordonnance du 4 septembre 2003, le Tribunale di Roma (Tribunal de Rome) a ordonné la réintégration de la requérante, laquelle a repris son service le 6 octobre 2003, mais, concomitamment, elle a été suspendue de ses fonctions par la société qui a ouvert la procédure au titre de l'article 5 de la loi n° 300 de 1970, en vue d'établir la capacité physique d'exercer les fonctions auxquelles elle était affectée.
3. Par lettre des 13 octobre et 15 novembre 2013, la ICCREA Banca SpA a de nouveau résilié le contrat de travail, avec effet immédiat, et a exonéré la salariée de l'obligation de travailler durant la période de préavis.
4. Les deux actes de licenciement ont été déclarés illicites par des décisions juridictionnelles passées en force de chose jugée.
5. CV a été réintégrée à partir du 26 septembre 2008 et la relation de travail a cessé en vertu d'une nouvelle résiliation intervenue le 17 septembre 2010.
6. Entretemps, ayant formé un recours devant le Tribunale di Roma (Tribunal de Rome), CV a obtenu de ce juge le décret n° 5529/08 enjoignant à ICCREA Banca SpA de payer la somme de 3 521 EUR, majorée de frais accessoires, au titre du montant dû pour 30,5 jours de congé et 5 jours de congé spécial acquis et non pris, au titre de jours fériés supprimés, pour l'année 2003 (jusqu'au 15 novembre 2003).
7. Le Tribunale di Roma (Tribunal de Rome), à la suite d'une opposition, a révoqué le décret d'injonction, par jugement n° 10952/2010, et a condamné la ICCREA Banca SpA à payer la somme brute de 3 784,82, majorée des dépens, pour les motifs invoqués, dans la limite de la période antérieure au deuxième licenciement.

8. Sur la base d'un autre recours devant le Tribunale di Roma (Tribunal de Rome), CV a obtenu de celui-ci le décret n° 6882/09 enjoignant à [Or. 2] ICCREA Banca SpA de payer la somme de 2 596,16, majorée de frais accessoires, au titre du montant dû pour 27 jours de congés et 5 jours de congé spécial acquis et non pris, pour l'année 2004, au titre de jours fériés supprimés.
9. Le Tribunale di Roma (Tribunal de Rome), à la suite d'une opposition, a révoqué le décret d'injonction, par jugement n° 10951/2010, et a condamné CV au paiement des dépens.
10. CV s'est pourvue en appel contre les jugements précités. [OMISSIS] [L]a Corte di appello di Roma (Cour d'Appel de Rome) a rejeté les pourvois en soulignant que : a) [OMISSIS] [*procédure*] ; b) l'indemnité substitutive des congés et des congés spéciaux auxquels, en cas de licenciement illicite, le travailleur aurait eu droit dans la période entre la résiliation de son contrat de travail et sa réintégration, n'était pas due car elle était nécessairement liée au repos manqué, or ce cas de figure ne se présentait pas puisqu'en l'espèce la salariée n'avait pas travaillé ; c) l'exclusion de la nature réelle du préavis [interprétation selon laquelle la période de préavis relève de l'exécution du contrat de travail qui ne cesse donc qu'à partir de son expiration] avait entraîné la cessation immédiate de la relation de travail, et, par conséquent, le période de préavis chômée ne pouvait être prise en considération dans la base de calcul des congés, des mensualités supplémentaires et du traitement de fin de relation de travail ; d) [OMISSIS] [*autres questions non pertinentes*].
11. CV a formé un pourvoi en cassation contre la décision rendue en deuxième instance, sur la base de cinq moyens.
12. L'ICCREA Banca SpA a déposé un mémoire en défense.
13. Par son premier moyen, la requérante a invoqué la violation de l'article 360, [paragraphe 1, points] 3 et 5, du code de procédure civile, pour le caractère insuffisant et contradictoire de la motivation au regard de certains points décisifs du litige entre les parties, s'agissant de l'exposé des faits, notamment en ce qui concerne la suspension provisoire décidée à son encontre par ICCREA Banca en octobre 2003 (à la suite de la réintégration dans son poste) et le deuxième licenciement décidé par lettre du 13 octobre 2003, eu égard à une prétendue violation de [Or. 3] l'interdiction du « non bis in idem », les résiliations du contrat de travail étant fondés sur la même cause.
14. Par son deuxième moyen, la requérante a fait valoir, au regard de l'institution du préavis en matière de licenciements collectifs au titre de la loi n° 223 de 1991 et du décret ministériel n° 157 (Secteur Federcasse [fédération des établissements de crédit coopératif]), la violation de la réglementation en matière de licenciements collectifs par ICCREA Banca SpA, des articles 86 et 84 du CCNL [convention collective nationale] du 7 décembre 2000, ainsi que de l'article 4, paragraphe 9, de la loi n° 223 de 1991, en relation avec l'article 360, [paragraphe 1, point] 3, du

code de procédure civile italien, au regard de l'obligation de préavis et du licenciement collectif illicite réitéré par lettre du 13 octobre 2003, reçue le 15 novembre 2003, les juges du fond n'ayant pas apprécié le comportement de ICCREA Banca qui, en ce qui concerne ledit licenciement, avait considéré que la relation de travail était résiliée et avait versé l'indemnité substitutive du préavis, nonobstant l'opposition à la dispense manifestée par la salariée, indemnité qui, d'ailleurs ne correspondait pas au montant effectivement dû et qui devait se rapporter à la période de sept mois (comme prévu par la convention collective) à compter de la date de réception du licenciement (novembre 2003) jusqu'en juin 2004 (délai prorogé par la suite pour cause de maladie jusqu'au 28 février 2005) : tout cela en suivant l'interprétation selon laquelle le préavis aurait une nature réelle [qui fait subsister la relation de travail] (et non obligatoire [selon laquelle le versement de l'indemnité substitutive comporte la cessation de la relation de travail]).

15. Par son troisième moyen, la requérante a dénoncé la violation de l'article 360, [paragraphe 1, point] 3, du code de procédure civile italien, au regard des dispositions combinées de l'article 41 de la Constitution italienne et des articles 2103 et 2087 du code civil italien, en ce que les juges du fond, en ne reconnaissant pas à la salariée le droit au préavis et la nature dite réelle dudit préavis, ont méconnu de fait le droit de cette dernière de bénéficier des périodes de congés acquis et non pris par la faute de la société ICCREA Banca SpA, laquelle n'avait pas obtempéré à l'injonction de réintégration, en mettant la requérante dans l'impossibilité d'exercer l'activité professionnelle dont découlait le droit de bénéficier des congés pour la période du 13 octobre 2013 au 28 février 2005.
16. Par son quatrième moyen, la requérante a fait valoir la violation et l'application erronée de l'article 36 de la Constitution italienne, et des articles 909, 2099, 2103, 1218, 1223, 1226, 1322, 1362 et suivants, 1372, et 1375 du code civil italien, au regard du CCNL 2000 [convention collective de 2000] pour les cadres, les employés, les commis et les auxiliaires des établissements de [Or. 4] crédit, de l'article 6 du décret-loi n° 333/92, converti dans la loi n° 369/1992, en relation avec l'article 360, [paragraphe 1, points] 3 et 5, du code de procédure civile italien, ainsi que l'omission, le caractère insuffisant, illogique et contradictoire de la motivation de l'arrêt n° 7697, du 4 octobre 2013, de la Corte di appello (Cour d'appel) et le défaut d'examen de points décisifs. Selon CV, le juge du fond, en ce qui concerne les rémunérations, n'a pas fourni une motivation adéquate en appréciant la créance invoquée en tant qu'indemnité substitutive du préavis ; en outre, elle fait valoir que les juges de deuxième instance n'ont jamais affirmé qu'il s'agissait d'un licenciement collectif ; qu'il y avait eu d'autres jugements de la Corte di appello di Roma (Cour d'appel de Rome) qui réaffirmaient l'effet réel du préavis [efficacia reale – maintien de la relation de travail durant la période de préavis] avec la reconnaissance des rémunérations jusqu'en février 2005, et que l'article 2118 du code civil italien avait été mal interprété en attribuant au préavis une efficacité obligatoire [efficacia obbligatoria – cessation de la relation de travail dès lors qu'est versée une indemnité substitutive de la période de préavis],

et que, en tout état de cause, tous les droits à rémunération échus durant la période de préavis lui restaient acquis.

17. Par le cinquième moyen, la requérante a fait valoir la violation et l'application erronée de l'article 18, paragraphe 4, de la loi n° 300 de 1970, dans la version modifiée par la loi n° 108 de 1990, en référence à l'article 360, [paragraphe 1, points] 3 et 5 du code de procédure civile italien, ainsi que l'absence et le caractère insuffisant, illogique et contradictoire de la motivation concernant un point décisif du litige, et la violation de deux arrêts passés en force de chose jugée (n° 22495/2004 et n° 1030/2008), au regard à la réintégration de CV le 26 septembre 2008, l'arrêt attaqué n'ayant pas tenu compte de ce que CV n'avait pas accepté l'indemnité substitutive offerte par ICCREA Banca SpA, par lettre du 15 novembre 2003, et, au contraire, avait offert ses prestations de travail, ce qui a donné lieu à un cas de *mora accipiendi* [refus de la prestation par le créancier, sans motif légitime] de l'employeur qui avait, en outre, illicitement empêché son entrée dans l'entreprise ; la requérante a fait valoir, en outre, une erreur de calcul de la rémunération globale de fait qui constitue la base de la réparation pour le licenciement qui avait été jugé illicite dans le cadre d'une autre procédure.
18. Du moment que le droit d'obtenir le paiement des congés et des **[Or. 5]** congés spéciaux acquis et non pris pour la période du 1^{er} janvier au 14 novembre 2003 lui avait déjà été reconnu, et du moment que même le licenciement infligé le 15 novembre 2003 avait été déclaré illicite, comme cela n'a pas été contesté par les parties dans leurs mémoires, la demande objet de la présente procédure est donc limitée à la constatation des droits au regard de la période suivante entre le 15 novembre 2003 et le 31 décembre 2004. En particulier, par le troisième moyen du pourvoi en cassation, le problème de la nature obligatoire ou réelle du « préavis » [natura obligatoria o reale del preavviso – question de la cessation ou du maintien de la relation de travail durant la période de préavis] ne se posant plus, compte tenu, comme nous le disions, de l'admission du caractère illicite de la résiliation de novembre 2003, il s'est posé la question de savoir si, dans le cas précisément d'un licenciement déclaré illicite, le travailleur a droit ou non à l'indemnité substitutive des congés et des congés spéciaux auxquels, s'il n'avait pas été écarté de l'entreprise, il aurait acquis le droit durant la période comprise entre la résiliation du contrat et la réintégration.
19. Comme nous le soulignons, la Corte di appello di Roma (Cour d'appel de Rome), pour ce qui nous intéresse ici, a rejeté la demande en renvoyant à des précédents jurisprudentiels de la Corte Suprema di Cassazione (Cour suprême de cassation) (cassation, n° 18707, du 8 juillet 2008 ; cassation, n° 13953, du 23 octobre 2000 ; cassation n° 5624, du 5 mai 2000) selon lesquels il est nécessaire, aux fins de la reconnaissance du droit en question, que l'activité professionnelle ait été effectuée, le fait que celle-ci a été empêchée par le refus de la prestation imputable à l'employeur étant sans pertinence à cet effet.
20. CV, par le troisième moyen susmentionné du pourvoi en cassation, a – en substance – contesté cette situation en demandant [OMISSIS] que soit opéré un

renvoi préjudiciel au titre de l'article 267 TFUE sur ce point spécifique portant sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 dans le cas où le travailleur n'a pas pu faire valoir son droit au congé annuel payé pour des raisons indépendantes de sa volonté : il s'agit là d'une question [Or. 6] qu'il est nécessaire d'élucider préalablement à la décision de la juridiction de céans, comme nous l'exposerons ci-dessous.

LES DISPOSIZIONI PERTINENTES

Droit de l'Union.

21. L'article 31 della Charte des – droits fondamentaux de l'Union européenne, intitulé « Conditions de travail justes et équitables » prévoit ce qui suit :
- *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa sécurité et sa dignité.*
 - *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.*
22. Aux termes des considérants 4 et 5 de la directive 2003/88 :
- *L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.*
 - *Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de [l'Union] doivent bénéficier de périodes minimales de repos - journalier, hebdomadaire et annuel - et de périodes de pause adéquates. [...]*
23. L'article 7 de la même directive, intitulé « Congé annuel », dispose :
- *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.*
 - *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 17 de cette directive prévoit que « les États membres peuvent prévoir des dérogations à cette dernière. Toutefois, aucune dérogation n'est admise aux dispositions de l'article 7 de celle-ci ».

Droit italien

24. L'article 36, alinéa 3, de la Constitution italienne dispose :

« Le travailleur a droit au repos hebdomadaire et à un congé annuel payé et ne peut y renoncer. »

25. L'article 10 du décret législatif n° 66 de 2003 prévoit, dans la version actuellement en vigueur :

[Or. 7]

- *Sans préjudice de l'article 2109 du code civil, le travailleur a droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines. Sans préjudice des dispositions des conventions collectives ou des règles spécifiques relatives aux catégories visées à l'article 2, paragraphe 2, le travailleur doit prendre au moins deux semaines de cette période, consécutives en cas de demande de ce dernier, au cours de l'année où ce droit a été acquis, et, pour les deux semaines restantes, dans les 18 mois suivant la fin de l'année où ce droit a été acquis.*
- *Cette période minimale de quatre semaines ne peut pas être remplacée par l'indemnité pour congés non pris, sauf en cas de résolution de la relation de travail.*
- *[OMISSIS] [paragraphe non pertinent]*

26. La convention collective du 7 décembre 2000 pour les établissements de crédit coopératif, les caisses rurales et de l'artisanat, applicable à CV razione temporis prévoyait :

Article 52 (Congés) :

- *(...)*
- *Le droit au congé est un droit auquel il ne peut être renoncé. Le congé doit être pris au cours de l'année civile à laquelle il se réfère.*
- *En cas de cessation de la relation de travail, le travailleur qui n'a pas pris, en tout ou en partie, le congé relatif à l'année civile en cours, auquel il a acquis le droit [OMISSIS] à raison d'un douzième de la période de congé annuel pour chaque mois complet de service effectué à compter du 1^{er} janvier, a droit à une indemnité correspondant à la rémunération des jours de congé perdus.*
- *En cas d'absence du service, la période de congé à laquelle le travailleur a droit est réduite d'autant de douzièmes que de mois d'absence.*
- *[OMISSIS]*

- [OMISSIS] [paragraphe non pertinents]
- (...)

Article 53 (congés spéciaux pour des jours fériés supprimés) :

[Or. 8]

- *Eu égard aux dispositions légales en matière de jours fériés, sont attribués des jours de congé et/ou de congé spécial à prendre au cours de l'année civile, même en prolongement des périodes de congé.*
- (...)
- *Les congés spéciaux prévus ci-dessus et qui n'ont pas été pris durant l'année civile, quelle qu'en soit la raison, [OMISSIS] doivent être liquidés sur la base de la dernière rémunération perçue durant l'année de référence.*

LA MOTIVATION DU RENVOI PREJUDICIEL

27. La nécessité de saisir la Cour à titre préjudiciel est due au fait que la juridiction de céans – juge de dernière instance et, donc, tenu aux termes de l'article 267 [TFUE] [OMISSIS] au renvoi préjudiciel – a été saisie d'une question qui : **a)** concerne l'interprétation de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 ainsi que de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, considérés conjointement ou séparément ; **b)** est pertinente aux fins de la solution du litige ; **c)** ne peut être tranchée sur la base de décisions précédentes de la Cour de justice, son exégèse n'étant pas manifeste du moment que des doutes interprétatifs existent sur ce point spécifique.
28. Le problème d'interprétation objet du présent renvoi s'est posé de manière plus marquante à la suite des récents arrêts de la Cour de justice en matière de droit au congé annuel payé et à la lumière d'une jurisprudence bien esquissée de la Cour de cassation italienne.
29. En particulier, il porte sur la reconnaissance du droit au paiement de l'indemnité substitutive des congés et des congés spéciaux au titre des jours fériés supprimés, que le travailleur a acquis et n'a pas pris pour des raisons imputables à l'employeur (licenciement déclaré illicite par décision définitive du juge) et se rapportant à la période entre la résiliation du contrat et la réintégration ultérieure.
30. Il convient de préciser, au préalable, que selon la jurisprudence constante du droit de l'Union, le droit à un minimum de quatre semaines de congé payé doit être considéré comme un principe [Or. 9] du droit social de l'Union revêtant une importance particulière (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 25 et jurisprudence citée) ; il s'agit d'un principe auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales

compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 2003/88 (voir arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755 point 15 et jurisprudence citée).

31. Dans le souci de garantir le respect de ce droit fondamental consacré par le droit de l'Union, l'article 7 de la directive 2003/88 ne saurait faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, point 22 et jurisprudence citée).
32. Ce droit, conféré à tout travailleur, est expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (arrêts du 8 novembre 2012, Heimann et Toltschin, C-229/11 et C-230/11, EU:C:2012:693, point 22 ; du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 33, ainsi que du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 25).
33. Le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit social de l'Union, ce droit comportant également le droit à l'obtention d'un paiement. En effet, l'expression « congé annuel payé », notamment utilisée par le législateur de l'Union à l'article 7 de la directive 2003/88, signifie que, pour la durée du congé annuel au sens de celui-ci, la rémunération du travailleur doit être maintenue. En d'autres termes, ce dernier doit continuer à percevoir la rémunération ordinaire au cours de cette période de repos et de détente (arrêt du 6 novembre 2018, Bauer, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 39 ainsi que jurisprudence citée).
34. La finalité du droit au congé annuel payé, conféré à chaque travailleur par l'article 7 de la directive 2003/88, est de permettre au [Or. 10] travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et de disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 25, et arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 27).
35. Cette finalité est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent *en principe* être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 28).
36. Toutefois, le droit à une indemnité financière de congé annuel non pris a été reconnu également au travailleur qui n'a pas pu prendre tous les congés annuels auxquels il avait droit avant la cessation de la relation de travail, en particulier au

motif qu'il était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report (arrêt du 20 janvier 2009, Schultz-Hoff e.a., C-350/06 et C-520/06, EU:C:2009:18, point 62, du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 31, ainsi qu'arrêt du 29 novembre 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, point 65).

37. D'une manière analogue, le droit à une indemnité financière a été reconnu en cas de décès du travailleur au motif que si l'obligation de paiement d'une telle indemnité cessait avec la fin de la relation de travail du fait du décès du travailleur, cette circonstance aurait pour conséquence qu'une occurrence fortuite entraînerait rétroactivement la perte totale du droit au congé annuel payé lui-même, tel que consacré à **[Or. 11]** l'article 7 de la directive (arrêt du 12 juin 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, points 25, 26 et 30 ; arrêt du 6 novembre 2018, Kreuziger, C-619/16, EU:C:2018:872, point 33).
38. Comme cela a été précisé dans l'arrêt du 6 novembre 2018, Bauer, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, « il importe, enfin, de rappeler que la Cour a déjà eu l'occasion de préciser que l'expression "congé annuel payé" figurant à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, laquelle doit être assimilée à celle de "période annuelle de congés payés" figurant à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, signifie que, pour la durée du congé annuel, au sens de ces dispositions, la rémunération doit être maintenue et que, en d'autres termes, le travailleur doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos (voir, en ce sens, arrêt du 15 septembre 2011, Williams e.a., C-155/10, EU:C:2011:588, points 18 et 19) ». Ainsi qu'il a été rappelé au point 39 de l'arrêt Bauer précité, le droit au congé annuel ne constitue que l'un des deux volets du droit au congé annuel payé en tant que principe essentiel du droit social de l'Union reflété par l'article 7 de la directive 93/104 et par l'article 7 de la directive 2003/88, entretemps expressément consacré en tant que droit fondamental à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Ledit droit fondamental comporte ainsi également un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que, en tant que droit consubstantiel à ce droit au congé annuel « payé », le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail. À cet égard, des limitations ne peuvent être apportées à ce droit que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte 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 **[Or. 12]** 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 – points 57 à 59 de l'arrêt Bauer précité).
39. De l'avis de la chambre de céans, on peut conclure de ces affirmations qu'il n'existe pas un automatisme net entre le droit aux congés annuels payés et l'exécution de l'activité professionnelle durant la période de référence et, en tout

état de cause, l'influence de facteurs externes non imputables au travailleur est possible aux fins de la reconnaissance d'une indemnité substitutive.

40. En matière de licenciement, il convient en outre de souligner que la jurisprudence italienne est constante s'agissant de considérer que, une fois l'illicéité de la résiliation constatée par un juge, en cas d'application de la protection réelle [en droit italien, cas où le juge constatant un licenciement illicite ordonne la réintégration du travailleur et son dédommagement à hauteur de sa rémunération entre la date du licenciement et celle de la réintégration], le travailleur a droit à la réintégration à son poste de travail. L'arrêt qui ordonne la réintégration du travailleur a pour effet le rétablissement de la relation de travail dans le sens que cette dernière doit être considérée comme reconstituée à toutes fins juridiques et économiques sur la base de la seule décision du juge, sans qu'il soit nécessaire que l'employeur procède à une nouvelle embauche.
41. En réalité, le constat par le juge de l'illicéité du licenciement et l'injonction de réintégration qui s'ensuit, conformément à l'article 18 de la loi n° 300 de 1970, comportent la reconstitution « de jure » de la relation de travail, laquelle doit donc être considérée comme n'ayant jamais été résiliée. À la suite et en conséquence de la décision constatant l'illicéité du licenciement, la relation de travail entre les parties doit être considérée comme rétablie, et, d'ailleurs, s'il en allait autrement, il ne serait pas possible de procéder à un deuxième licenciement (voir, entre autres, Cassation n° 2139, du 29 janvier 2008 ; Cassation n° 18497, du 20 septembre 2005).
42. Il a été en outre affirmé (en dernier lieu, Cassation n° 24270, du 29 novembre 2016) qu'en cas de licenciement déclaré illicite, l'attribution au travailleur des rémunérations perçues de la date de communication du licenciement à celle d'exercice du droit d'option pour l'indemnité substitutive de la réintégration ne comprend pas l'indemnité substitutive des congés non pris, ni les congés spéciaux pour réduction mensuelle de l'horaire [Or. 13] de travail, étant donné leur nature tant de réparation que de rémunération, du moment qu'elles ne sont dues que dans le cas où le travailleur, se trouvant en service effectif, a exercé son activité au cours de toute l'année sans les prendre, puisque le salarié licencié, dans la période entre la résiliation du contrat de travail et l'exercice de l'option pour l'indemnité, se trouve dans une situation de repos, fût-il « forcé ».
43. Eu égard à cet état de la réglementation et de la jurisprudence du droit de l'Union et italienne, la question d'interprétation qui se pose est donc celle de savoir si, dans un contexte où la relation de travail est suspendue par un fait illicite imputable à l'employeur, mais où elle demeure formellement effective en vertu d'une décision juridictionnelle définitive avec effet ex tunc, le travailleur qui n'a pas pu exercer sa prestation en raison d'un événement qui ne lui est pas imputable a droit ou non au paiement de l'indemnité substitutive des congés acquis mais non pris, dans la limite de la période courant entre la résiliation du contrat de travail et la réintégration : il s'agirait de la protection d'un droit fondamental du droit social de l'Union, reconnu par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits

fondamentaux de l'Union européenne, dont le travailleur est titulaire et qu'il n'a pas pu exercer.

44. Cette dernière disposition constitue, en outre, un paramètre supplémentaire expressément prévu par la directive 2003/88 et dont il faut impérativement tenir compte.
45. La présente question de droit de l'Union, de l'avis de la chambre de céans, est recevable au motif que, eu égard à la particularité du cas d'espèce, qui part d'une situation différente de celle des cas examinés par la Cour de justice en ce qui concerne des situations de congé pour maladie, de chômage partiel et de congé parental, en ce qu'il porte sur un aspect particulier (impossibilité d'exercice du droit en raison d'un fait illicite de l'employeur) de l'interprétation de l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 et de l'article 31 de la Charte.
46. Elle est en outre pertinente aux fins de la solution du litige, étant donné que la procédure pendante devant la présente juridiction porte précisément sur la demande de l'indemnité en cause pour une période où le contrat de travail de CV a été suspendu en vertu d'un acte de résiliation [Or. 14] qui a été jugé illicite, puis a été réintégrée et de nouveau licenciée, jusqu'à la cessation de la relation de travail : or cette question exige une interprétation du droit de l'Union préalablement à la décision de la juridiction de céans.
47. Le juge de céans estime ne pas devoir suivre la voie indiquée par la Corte Costituzionale (Cour constitutionnelle) par son arrêt n° 269 de 2017, à savoir le renvoi préjudiciel devant cette dernière en raison de ce que le droit au congé est également garanti par la Constitution, en son article 36, troisième alinéa ; la chambre de céans relève à cet égard qu'il s'agit là d'un « obiter dictum » non contraignant [OMISSIS] (voir point 5.2) [procédure interne].
48. Le dialogue direct avec la Cour de justice est dans le présent cas le moyen le plus direct et efficace pour apprécier la compatibilité du droit interne avec les dispositions du droit de l'Union et les principes de sauvegarde des droits fondamentaux, eu égard à la claire prééminence des aspects concernant le respect contesté du droit de l'Union sur les aspects nationaux (voir Cassation n° 13678/2018 ; Cassation n° 12108/2018 et Cassation n° 6101/2017).

LA QUESTION PRÉJUDICIELLE

49. [OMISSIS] [procédure]

[OMISSIS] L'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, même considérés [Or. 15] séparément, doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à des dispositions et/ou pratiques nationales en vertu desquelles, en cas de cessation de la relation de travail, le droit au paiement d'une indemnité pécuniaire au titre des congés annuels acquis et non pris

(ainsi que d'une institution juridique telle que ce qu'on appelle les « Festività soppresse » [jours fériés supprimés], assimilable de par sa nature et sa fonction à un congé annuel) n'est pas reconnu, dans un contexte où le travailleur n'a pas pu l'invoquer, avant la cessation, en raison d'un fait illicite (licenciement, constaté par le juge national de manière définitive, par une décision ordonnant le rétablissement rétroactif de la relation de travail) imputable à l'employeur, dans la limite de la période courant entre l'agissement de ce dernier et la réintégration ultérieure ?

PAR CES MOTIFS

ordonne, conformément à l'article 267 TFUE, la saisie de la Cour de justice de l'Union européenne de la question d'interprétation visée au point 49 de la présente ordonnance ;

sursoit à statuer dans la présente procédure jusqu'à la décision dans la demande de décision préjudicielle susmentionnée ;

[OMISSIS]

Fait à Rome le 27 novembre 2018

[OMISSIS]

[OMISSIS] [signatures]

DOCUMENT DE TRAVAIL