

Affaire C-120/21

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

26 février 2021

Juridiction de renvoi :

Bundesarbeitsgericht (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

29 septembre 2020

Partie défenderesse, intimée et requérante en « Revision » :

LB

Partie requérante, appelante et défenderesse en « Revision » :

TO

BUNDESARBEITSGERICHT (Cour fédérale du travail, Allemagne)

[OMISSIS]

29 septembre 2020

ORDONNANCE

[OMISSIS]

Dans l'affaire

LB

partie défenderesse, intimée et requérante en « Revision »

[OMISSIS]

TO

partie requérante, appelante et défenderesse en « Revision »,

la neuvième chambre du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a rendu, à l'issue de l'audience du 29 septembre 2020, la décision suivante [OMISSIS] :

I La Cour de justice de l'Union européenne est saisie, en application de l'article 267 TFUE, de la question préjudicielle suivante : **[Or. 2]**

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'application d'une réglementation nationale telle que celle de l'article 194, paragraphe 1, lu en combinaison avec l'article 195 du Bürgerliches Gesetzbuch (code civil allemand, ci-après le « BGB »), prévoyant que le droit au congé annuel payé est soumis à un délai de prescription de droit commun de trois ans, lequel commence à courir, conformément aux conditions visées à l'article 199, paragraphe 1, du BGB, à la fin de l'année de référence si l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé en l'incitant à le faire et en lui fournissant des informations à cet égard ?

II. [OMISSIS]

Motifs

- 1 La demande de décision préjudicielle concerne l'interprétation de 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 (ci-après la « directive 2003/88/CE ») et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 A. L'objet du litige au principal
- 3 Les parties sont en désaccord sur l'indemnisation financière au titre des congés non pris.
- 4 La requérante a travaillé au service du défendeur en tant qu'employée fiscale et comptable du 1er novembre 1996 au 31 juillet 2017. Elle avait droit à 24 jours de congé par année civile. Par lettre du 1er mars 2012, le défendeur a certifié à la requérante que son « droit au solde de ses congés de 76 jours au titre de l'année civile 2011 ainsi que des années précédentes » ne s'éteindrait pas le 31 mars 2012 parce qu'elle n'avait pas pu prendre ces congés en raison de la lourde charge de travail de son cabinet d'avocats. De 2012 à 2017, le défendeur a accordé à la requérante 95 jours de congé au total. **[Or. 3]** La requérante n'a pas pris l'intégralité de son congé minimum légal. Le défendeur n'a pas invité la requérante à prendre davantage de congés et ne l'a pas non plus informée que le congé non demandé pourrait être perdu à l'expiration de l'année civile ou de la période de report. Dans le recours introduit le 6 février 2018, elle a demandé

l'indemnisation financière de 101 jours de congé au titre de l'année 2017 et des années précédentes. Le défendeur a considéré que les congés de la requérante étaient perdus. Il a fait valoir qu'il n'avait pas pu avoir connaissance de ses obligations d'information et d'incitation ni les respecter, car la jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) n'avait changé qu'après la cessation de la relation de travail, avec les décisions du 19 février 2019 [OMISSIS]. En outre, il ne serait pas obligé de verser une indemnisation au titre des congés non pris au motif que les droits au congé pour lesquels la requérante peut demander une indemnisation seraient prescrits.

5 L'Arbeitsgericht (tribunal du travail, Allemagne) a condamné le défendeur (de manière définitive) à payer une indemnisation pour le congé résiduel au titre de 2017. Il a rejeté le recours pour le surplus. Suite à l'appel interjeté par la requérante, le Landesarbeitsgericht (tribunal supérieur du travail, Allemagne) a condamné le défendeur à verser à cette dernière une indemnité financière pour 76 jours de congé au titre des années 2013 à 2016, soit 17 376,64 euros bruts. Il a estimé que, compte tenu des exigences du droit de l'Union, le congé de la requérante ne pouvait pas être perdu en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du Bundesurlaubsgesetz (loi fédérale allemande sur le congé minimum pour les travailleurs, ci-après le « BUrlG »), ni être prescrit en vertu des dispositions générales de droit civil applicables en matière de prescription tirées des articles 194 et suivants du BGB, parce que le défendeur n'avait pas mis la requérante en mesure de prendre ses congés dans le cadre de ses obligations de coopération. Par le recours en « Revision », le défendeur demande le rétablissement de la décision de première instance dans la mesure où l'Arbeitsgericht (tribunal du travail) avait rejeté le recours.

6 B. Le cadre juridique national pertinent

7 Le BUrlG (Bundesurlaubsgesetz), qui est applicable à la relation de travail entre les parties, prévoit notamment :

« Article 1er – Droit au congé

Tout travailleur a droit pour chaque année civile à des congés payés.

[Or. 4]

[...]

Article 3 – Durée du congé

(1) Le congé est d'au moins 24 jours ouvrables par an.

[...]

Article 7 – Date, report et indemnité compensatrice de congé

[...]

- (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 BGB (code civil), qui est applicable à la relation de travail entre les parties, prévoit notamment :

« Article 194 – Objet de la prescription

- (1) Le droit d'exiger d'autrui une action ou une abstention (droit de créance) est soumis à prescription.

[...]

Article 195 – Délai de prescription de droit commun

Le délai de prescription de droit commun est de trois ans.

[...]

Article 199 – Point de départ du délai de prescription de droit commun et délais maximum de prescription

- (1) Sauf disposition contraire, le délai de prescription de droit commun commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle

1. le droit est né et où
2. le créancier a eu connaissance des circonstances fondant le droit et de la personne du débiteur, [Or. 5] ou aurait dû en avoir connaissance sans négligence grave de sa part.

[...]

- (4) Les droits autres que ceux visés aux paragraphes 2 à 3 bis se prescrivent par dix ans à compter de leur naissance, indépendamment de leur connaissance ou de leur méconnaissance en raison d'une négligence grave.

[...]

Article 204 – Suspension de la prescription par l'introduction d'un recours

(1) La prescription est suspendue par

1. l'introduction d'une action en exécution ou en reconnaissance du droit, [...]

Article 212 – Réouverture du délai de prescription

(1) Le délai de prescription recommence à courir si

1. le débiteur reconnaît le droit du créancier par le versement d'un acompte, le paiement d'intérêts, la constitution d'une garantie ou de toute autre manière, ou

[...]

Article 214 – Effet de la prescription

(1) Une fois le délai de prescription écoulé, le débiteur est en droit de refuser l'exécution.

[...] »

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

10 La directive 2003/88/CE 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. » **[Or. 6]**

11 La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne dispose entre autres :

« Article 31

Conditions de travail justes et équitables

[...]

- (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. Nécessité de la décision de la Cour de justice de l'Union européenne
- 13 Le succès du recours du défendeur – dans la mesure où il est dirigé contre la condamnation au paiement d'une indemnité pour congé non pris au titre des années 2013 et 2014 – dépend de la question de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte permettent que la prescription du droit au congé minimum légal intervienne après l'expiration du délai de prescription de droit commun (article 195 du BGB) de trois ans lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations d'incitation et d'information. La chambre de céans ne peut pas statuer sur cette question sans saisir la Cour de justice, laquelle a pour mission, conformément à l'article 267 TFUE, d'interpréter le droit de l'Union de manière contraignante.
- 14 I. Le recours en « Revision » du défendeur ne saurait prospérer pour d'autres motifs à prendre en compte par priorité. [OMISSIS] [Considérations hypothétiques sur le cas où les droits au congé ne seraient pas soumis à la prescription.]
- 15 1. [OMISSIS] [Or. 7] [OMISSIS]. [Explications relatives à la naissance et à la non-extinction du droit au congé de la requérante.]
- 16 2. [OMISSIS] [Explications supplémentaires sur le même sujet.]
- 17 a) [OMISSIS] [Paraphrase des articles du BUrlG sur le report des congés à l'année civile suivante].
- 18 aa) Suite à la décision de la Cour de justice 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/CE ainsi qu'à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) a développé sa jurisprudence antérieure et a reconnu que le droit au congé minimum légal ne s'éteignait, en principe, à la fin de l'année civile (article 7, paragraphe 3, première phrase, du BUrlG) ou d'une période de report autorisé (article 7, paragraphe 3, deuxième et quatrième phrases, du BUrlG), selon une interprétation de l'article 7 du BUrlG conforme à l'article 7 de la directive 2003/88/CE, que si l'employeur avait préalablement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé, et que le travailleur s'était néanmoins abstenu délibérément de prendre le congé [OMISSIS]. [Or. 8]
- 19 (1) Selon une interprétation conforme à la directive 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 l'exercice du droit au congé. [OMISSIS] Il 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]. Si l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations de coopération, 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 1er 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 au congé résultant de plusieurs années en s'acquittant a posteriori, au cours de l'année de référence en cours, de ses obligations de coopération en ce qui concerne les congés non pris 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].

- 20 (2) Si l'employeur invoque la limitation dans le temps et l'extinction du droit au congé, il doit exposer et, le cas échéant, prouver l'accomplissement de ses obligations de coopération, car il en tire une conséquence juridique qui lui est favorable [OMISSIS]. Si l'employeur ne parvient pas à apporter cette preuve, il n'est normalement pas autorisé à se prévaloir de la limitation et de l'extinction du droit au congé, car un travailleur raisonnable aurait généralement demandé un congé en temps utile avant qu'il ne soit perdu s'il avait reçu l'incitation et l'information requises [voir **[Or. 9]** arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, points 45 et 46) [OMISSIS]].
- 21 bb) Sur la base de ces principes, les droits au congé minimum litigieux de la requérante pour les années 2013 à 2016 ne sont pas éteints en vertu de l'article 7, paragraphe 3, première phrase, du BUrlG, car le défendeur a omis d'inciter la requérante à prendre ses congés et de l'informer, de manière précise et en temps utile, de ce que, si elle ne les prenait pas, ils seraient perdus à la fin de l'année civile ou de la période de report.
- 22 (1) Les circonstances particulières en raison desquelles l'extinction des droits au congé devrait être envisagée en vertu de l'article 7, paragraphe 3, première ou troisième phrase, du BUrlG, malgré l'absence de coopération de l'employeur [voir arrêt de la Cour du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 73 et suivants) [OMISSIS]], ne sont pas avérées dans l'affaire au principal. À l'instar de la Cour de justice, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) part du principe qu'une extinction des droits au congé dans les cas où le travailleur n'a pas pu prendre ses congés n'est envisageable qu'à titre exceptionnel, s'il existe des circonstances particulières justifiant la perte des congés [voir arrêt de la Cour du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, points 73 et suivants) [OMISSIS]]. Le défendeur aurait pu mettre la requérante en mesure **[Or. 10]** de prendre ses congés au titre des années 2013 à 2016 en remplissant ses obligations d'incitation et d'information. [OMISSIS]

- 23 (2) [OMISSIS] [Observations sur la protection de la confiance légitime que le défendeur ne saurait invoquer en l'espèce, selon la juridiction de renvoi.]
- 24 (a) [OMISSIS] [Observations complémentaires sur la protection de la confiance légitime] [Or. 11]
- 25 (b) [OMISSIS] [Observations complémentaires sur la protection de la confiance légitime]
- 26 b) [OMISSIS] [Observations sur l'éventuelle l'extinction du droit au congé, que la juridiction de renvoi a toutefois rejetée.] [Or. 12]
- 27 II. Dans l'affaire au principal, compte tenu de l'exception de prescription soulevée par le défendeur, il convient d'examiner si le droit au congé légal et le droit contractuel parallèle à des congés supplémentaires de la requérante, qui n'ont pu s'éteindre en vertu de l'article 7, paragraphe 3, de la BUrIG en raison du défaut de coopération du défendeur, sont prescrits.
- 28 1. Le droit d'exiger d'autrui une action ou une abstention (droit de créance) est soumis à prescription en vertu de l'article 194 du BGB.
- 29 a) Le délai de prescription de droit commun de trois ans (article 195 du BGB) commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle le droit est né (article 199, paragraphe 1, point 1, du BGB) et où le créancier a eu connaissance des circonstances fondant le droit et de la personne du débiteur, ou aurait dû en avoir connaissance sans négligence grave de sa part (article 199, paragraphe 1, point 2, du BGB).
- 30 aa) [OMISSIS] [Explications sur les conditions d'ouverture du délai de prescription].
- 31 bb) [OMISSIS] [Or. 13] [OMISSIS] [Explications sur les conditions supplémentaires d'ouverture du délai de prescription]
- 32 b) [OMISSIS] [Or. 14] [OMISSIS] [Qualification juridique de la prescription en tant qu'exception opposée par le débiteur]
- 33 2. Le recours ne serait pas fondé, dans la mesure où la requérante demande une indemnisation pour les congés de 2013 et 2014, si – en tenant compte de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte – l'article 7 du BUrIG ne s'opposait pas à la prescription des droits au congé et permettait de se baser, pour le point de départ du délai de prescription, sur l'année de référence au cours de laquelle le droit est né, même en cas de défaut de coopération de l'employeur. Le droit à une indemnité financière pour congés non pris ne serait pas opposable en raison de la prescription des droits au congé annuel payé de la requérante, car le défendeur aurait eu le droit, de manière permanente, dans le cadre de la relation de travail faisant suite à l'expiration du délai de prescription de droit commun de trois ans (article 195 du BGB lu en

combinaison avec l'article 199, paragraphe 1, points 1 et 2, du BGB), de refuser à la requérante l'exercice de ses droits au congé (article 214, paragraphe 1, du BGB).

- 34 a) Dans les conditions susmentionnées, le délai de prescription de droit commun de trois ans (article 195 du BGB) aurait commencé à courir à la fin de chaque année de référence au cours de laquelle le droit a pris naissance et pouvait être invoqué par la voie du recours après expiration du délai de carence (articles 1, 3 et 4, du BUrlG), à savoir le 31 décembre 2013 pour les droits au congé afférents à 2013, et le 31 décembre 2014 pour ceux afférents à 2014. La requérante connaissait la partie adverse. L'étendue du droit au congé résultait de l'accord contractuel des parties. Si la connaissance de ces éléments était suffisante, compte tenu des exigences du droit de l'Union, pour pouvoir raisonnablement introduire un recours, le délai de prescription aurait expiré à la fin de l'année 2016 pour les droits acquis au titre de 2013, et à la fin de l'année 2017 pour les droits acquis au titre de 2014. Lors de l'introduction du recours, le 6 février 2018, les délais de prescription auraient déjà expiré.
- 35 b) Si les dispositions relatives à la prescription étaient applicables, le défendeur aurait encore pu valablement s'opposer à la demande d'indemnisation de la requérante après la cessation de la [Or. 15] relation de travail en soulevant l'exception de prescription des droits au congé. Le droit au congé de la requérante au titre des années 2013 et 2014, établi par l'article 1er du BUrlG, qui consistait, dans le cadre de la relation de travail, en une dispense de l'obligation de travailler et en une rémunération, et qui, lors de la cessation de la relation de travail, a été converti, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du BUrlG, en un droit à une indemnité financière au titre des congés annuels non pris [voir arrêt de la Cour du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 83) ; jurisprudence constante du BAG depuis le 22 janvier 2019 – 9 AZR 45/16 – point 23, BAGE 165, 90)], aurait subsisté en tant qu'aspect financier du droit au congé initial, et ne serait plus soumis qu'à la prescription, la possibilité d'une extinction ayant été écartée. L'opposabilité du droit à congé aurait été déterminée par les dispositions légales sur la prescription, ce qui aurait eu pour conséquence, dans le cas de la poursuite de la relation de travail, que la requérante aurait dû prendre des mesures dans les délais légaux pour suspendre sa prescription [OMISSIS]. L'opposabilité du droit à une indemnité au titre des congés non pris visée à l'article 7, paragraphe 4, du BUrlG, qui maintient de manière indépendante la composante constituée de la rémunération du droit au congé, serait soumise aux mêmes limitations résultant de la réglementation générale en matière de prescription que le droit au congé.
- 36 3. Depuis la décision de la Cour du 6 novembre 2018 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874)], le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail) n'a pas encore eu à se prononcer sur le point de savoir si et, le cas échéant, dans quelles conditions le droit au congé des travailleurs était soumis à la prescription en vertu des articles 194 et suivants du BGB [OMISSIS]. Depuis l'évolution de la

jurisprudence du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), la question de la prescription du droit au congé légal et d'un droit contractuel parallèle à des congés supplémentaires est déterminante pour la solution du litige lorsque le droit au congé du travailleur ne s'est pas éteint parce qu'il n'est ou n'était pas – comme dans l'affaire au principal – limité dans le temps en vertu de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG en raison du non-respect par l'employeur de ses obligations de coopération, et que l'employeur, invoquant l'expiration du délai légal de prescription du droit au congé, refuse de l'accorder (article 7, paragraphe 1, du BUrlG) ou – comme dans **[Or. 16]** l'affaire au principal – refuse d'octroyer (article 214, paragraphe 1, BUrlG) l'indemnité financière au titre des congés non pris (article 7, paragraphe 4, du BUrlG). En effet, en cas de défaut de coopération de l'employeur, l'opposabilité des droits au congés cumulés depuis plusieurs années contre la volonté de l'employeur ne serait normalement limitée dans le temps, en droit national, que si les dispositions générales en matière de prescription des articles 194 et suivants du BGB avaient vocation à s'appliquer concomitamment aux dispositions de l'article 7 du BUrlG. Dans le cas contraire, le congé continuellement reporté sur les années de référence suivantes perdurerait si l'employeur ne s'acquittait pas a posteriori de ses obligations de coopération pendant l'année de référence en cours ou ultérieurement avant la fin de la relation de travail [OMISSIS], sans que le travailleur soit tenu de le faire valoir dans les délais afin de maintenir son opposabilité. Il en irait de même du droit à une indemnité au titre des congés non pris qui le remplace en cas de cessation de la relation de travail, conformément à l'article 7, paragraphe 4, du BUrlG.

- 37 III. Il convient donc de préciser comment les dispositions générales en matière de prescription des articles 194 et suivants du code civil s'articulent par rapport aux dispositions du BUrlG.
- 38 1. En principe, les normes juridiques qui, en tant que règles de droit simple, ont un rang équivalent, s'appliquent de la même manière et peuvent être appliquées concomitamment. La subordination d'une norme à une autre peut toutefois résulter d'un commandement explicite ou implicite de la loi [OMISSIS], dont l'existence doit être déterminée par l'interprétation des normes qui sont, en soi, de rang égal. Il peut résulter, entre autres, du contenu et/ou de la finalité des normes. **[Or. 17]**
- 39 2. On ne peut répondre à la question de savoir si un commandement résultant du BUrlG s'oppose à ce que le droit au congé devienne prescriptible lorsque l'employeur n'a pas effectivement mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé en l'incitant à le faire et en lui fournissant des informations à cet égard qu'en tenant compte des dispositions du droit de l'Union applicables au droit au congé. 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 du BUrlG [OMISSIS]. Il est donc nécessaire d'interpréter l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte pour comprendre les dispositions applicables en matière de congés et déterminer si

elles font obstacle à l'application des règles de prescription prévues par le BGB. 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 le droit de l'Union de manière contraignante. Ce n'est que sur la base de l'interprétation livrée par la Cour qu'il sera possible de répondre à la question de savoir si les dispositions en matière de prescription du BGB sont applicables au droit au congé minimum légal et – dans la mesure où il doit être traité de la même manière – au droit contractuel à des congés supplémentaires, et, le cas échéant, d'examiner si les conditions de prescription sont remplies au cas particulier.

40 E. Explication de la question préjudicielle

41 Pour autant que l'on puisse en juger, la Cour ne s'est pas encore prononcée sur la question de savoir si et, le cas échéant, dans quelles conditions l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte permettent de limiter dans le temps la possibilité de faire valoir le droit au congé annuel payé contre la volonté de l'employeur, et ce, par le biais de délais de prescription dont la suspension implique une intervention du travailleur. La situation juridique n'apparaît ni d'emblée explicite – au sens d'un « acte clair » – ni clarifiée par la jurisprudence de la Cour d'une manière qui ne laisse place à aucun doute raisonnable – au sens d'un « acte éclairé » – [voir, à cet égard, **[Or. 18]** arrêts du 9 septembre 2015, X et van Dijk (C-72/14 et C-197/14, EU:C:2015:564, points 52 et suivants), et du 9 septembre 2015, João Filipe Ferreira da Silva e Brito e.a. (C-160/14, EU:C:2015:565, points 38 et suivants) [OMISSIS]].

42 I. La jurisprudence de la Cour fait ressortir que, si les règles de prescription du BGB étaient appliquées au droit à congé, il pourrait y avoir une violation de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE.

43 1. Dans sa décision du 6 novembre 2018 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874)], la Cour a jugé que l'article 7 de la directive 2003/88/CE 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, a pour conséquence automatique, sans que soit préalablement vérifié si ce travailleur a été effectivement mis en mesure d'exercer ce droit, que ledit travailleur perd, à la fin de la période de référence, les jours de congé auxquels il a droit au titre de cette période [arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, point 55)]. Elle a également souligné dans cette décision, comme dans d'autres décisions, que 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 [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'objectif serait de garantir au travailleur le bénéfice d'un repos effectif, dans un souci de

protection efficace de sa sécurité et de sa santé et d'éviter que l'employeur ne dissuade le travailleur, qui est en situation de faiblesse dans la relation de travail, de prendre ses congés annuels [voir arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, points 38 et suivants)]. En conséquence, il importerait d'éviter une situation dans laquelle la charge de veiller à l'exercice effectif du droit au congé annuel payé [Or. 19] 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 [voir arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, point 43)]. 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 devrait en assumer les conséquences [arrêts de la Cour du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria (C-762/18 et C-37/19, EU:C:2020:504, point 77), et du 29 novembre 2017, et du 29 novembre 2017, King, (C-214/16, EU:C:2017:914, point 63)]. L'intérêt de l'employeur à empêcher l'accumulation illimitée de droits à congé par le travailleur ne mériterait d'être protégé que s'il est conforme à l'article 7 de la directive 2003/88/CE [voir arrêt de la Cour du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, points 54 et suivants)]. Cela supposerait normalement que l'employeur ait respecté ses obligations d'incitation et d'information, comme l'exigent le caractère impératif du droit au congé annuel payé et la garantie de l'effet utile de l'article 7 de la directive 2003/88/CE [voir arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, point 45)]. Une disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle prévoyant, contrairement aux exigences du droit de l'Union, une limitation du report ou une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur validerait un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur et irait à l'encontre de l'objectif même de la directive, qui est de protéger la santé du travailleur [voir arrêt de la Cour du 29 novembre 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, point 64)].

- 44 2. Les décisions susmentionnées concernaient des situations dans lesquelles la Cour devait évaluer des règles et procédures de droit national, principalement du point de vue des intérêts en présence, à savoir ceux de l'employeur en tant que débiteur, et ceux du travailleur en tant que créancier du droit au congé [voir, concernant l'article 7 du BUrlG, arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, [Or. 20] Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, points 36 et suivant)]. Selon la chambre de céans, la question de savoir s'il faut déduire des conclusions tirées par la Cour de justice dans ce contexte que l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte s'opposent à ce que l'on exige du travailleur qu'il prenne des mesures de suspension au sens de l'article 204, paragraphe 1, du BGB afin d'éviter la prescription du droit à congé tant que l'employeur ne l'a pas mis en mesure

d'exercer son droit au congé en remplissant ses obligations de coopération, n'a pas encore été clairement résolue par la jurisprudence de la Cour.

- 45 a) Les doutes de la chambre de céans ne reposent pas principalement sur le fait que les effets juridiques de la limitation dans le temps du droit au congé prévue à l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG et de la prescription des droits visée aux articles 194 et suivants du BGB sont différents. Alors que l'expiration de la période de report ou de référence prévue à l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG a un effet extinctif et doit être prise en compte d'office, la prescription donne au débiteur un moyen de défense et empêche ainsi l'exécution de la créance qui subsiste juridiquement (article 274 du BGB). L'article 7, paragraphe 3, du BUrlG a donc un effet plus fort et plus préjudiciable sur la personne concernée. Toutefois, l'application des dispositions en matière de prescription du BGB, comme l'application des règles en matière de limitation dans le temps du BUrlG, aurait pour conséquence que le titulaire du droit ne pourrait exercer le droit acquis contre la volonté de la partie adverse que dans un certain délai [OMISSIS].
- 46 b) La question de savoir si le droit de l'Union exclut la prescription du droit au congé soulève avant tout des doutes – compte tenu notamment de la jurisprudence antérieure de la Cour concernant l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte – car le droit national applicable en matière de prescription ne sert pas uniquement à garantir les intérêts du débiteur et du créancier, mais tient compte de manière significative des intérêts publics.
- 47 aa) [OMISSIS] **[Or. 21]** [OMISSIS] [Explications relatives à la fonction de la prescription en tant que protection du débiteur contre le risque lié à un manque de preuves et contre la perte éventuelle de droits de recours, et en tant que protection du créancier contre la perte injustifiée de son droit].
- 48 bb) [OMISSIS] **[Or. 22]** [OMISSIS] [Explications relatives à la finalité de la prescription qui consiste à assurer la sécurité juridique.]
- 49 II. Il ressort de la jurisprudence de la Cour sur les délais de forclusion et de prescription en dehors du champ d'application de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de l'article 7 de la directive 2003/88/CE que la prescription du droit au congé n'est pas exclue, compte tenu de la fonction des règles de prescription consistant à assurer la paix et la sécurité juridiques, mais également que le droit de l'Union s'oppose à une prescription du droit lorsque l'employeur n'a pas rempli ses obligations d'incitation et d'information.
- 50 1. D'après la jurisprudence de la Cour, le principe de l'autonomie procédurale des États membres pourrait suggérer que l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne s'opposent pas à la prescription du droit au congé et du droit à indemnisation pour congé non pris, qui le remplace en vertu de l'article 7, paragraphe 4, du BUrlG. Selon ce principe, en l'absence de réglementation de l'Union concernant la procédure d'application des

lois, les modalités procédurales visant à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union relèvent de l'ordre juridique interne de chaque État membre [voir uniquement arrêts de la Cour du 19 juin 2014 (C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 112), et du 8 juillet 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, points 24 et suivant, entre autres références). Toutefois, les règles adoptées ne doivent pas être moins favorables que celles régissant des situations similaires de nature interne (principe d'équivalence) et ne doivent pas rendre impossible en pratique ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par l'ordre juridique de l'Union (principe d'effectivité) [voir, en ce qui concerne les délais de prescription, arrêt du 20 décembre 2017, Caterpillar Financial Services (C-500/16, points 37 et suivants, entre autres références), et en ce qui concerne les délais de forclusion, arrêt du 19 juin 2014 (C-501/12 à C-506/12, C-540/12 et C-541/12, EU:C:2014:2005, point 112)].

- 51 a) La directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ne précisent pas s'il est permis de subordonner, par le jeu des règles de prescription du droit national, l'exercice du droit au congé annuel payé et [Or. 23] du droit à une indemnité financière au titre des congés annuels non pris à la fin de la relation de travail à la condition que le travailleur prenne des mesures de suspension de la prescription dans un certain délai.
- 52 b) Le principe d'équivalence serait sauvegardé par les dispositions des articles 194 et suivants du BGB, car, en vertu du droit national, tous les droits, qu'ils soient fondés sur le droit national ou sur le droit de l'Union, et qu'ils reviennent au travailleur ou à l'employeur, sont en principe soumis au délai de prescription de droit commun de trois ans en vertu de l'article 195 du BGB ou, dans des conditions particulières [OMISSIS], au délai de prescription absolu de dix ans visé à l'article 199, paragraphe 4, du BGB, indépendamment de la connaissance de l'intéressé. Les délais de prescription plus longs, tels que ceux prévus à l'article 197 du BGB, ne s'appliquent en faveur du créancier que pour les droits qui ne sont pas comparables aux droits à congé ou à indemnité au titre des congés non pris en cause, ou uniquement dans des conditions particulières, qui ne sont pas avérées dans la procédure au principal.
- 53 c) S'agissant du principe d'effectivité, la Cour a déjà jugé que chaque cas où se pose la question de savoir si une disposition procédurale nationale rend impossible ou excessivement difficile l'application du droit de l'Union doit être analysé en tenant compte de la place de cette disposition dans l'ensemble de la procédure, de son déroulement et de ses particularités, devant les diverses instances nationales. Dans cette perspective, il convient de prendre en considération, s'il y a lieu, les principes qui sont à la base du système juridictionnel national, tels que la protection des droits de la défense, le principe de la sécurité juridique et le bon déroulement de la procédure [arrêts de la Cour du 16 juillet 2020 (C-224/19 et C-259/19, EU:C:2020:578, point 85) ; et du 8 juillet 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, point 35)].

- 54 aa) Dans les cas de figure ne relevant pas du champ d'application de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, la Cour a jugé que les délais de prescription de trois ans [voir arrêts de la Cour du 15 avril 2010, Barth (C-542/08, EU:C:2010:193, point 28) ; du 24 mars 2009, Danske Slagterier (C-445/06, EU:C:2009:178, point 48)] ou de deux ans [arrêt de la Cour du 15 décembre 2011, Banca Antoniana Popolare Veneta (C-427/10, EU:C:2011:844, **[Or. 24]** point 25)] étaient conformes au principe d'effectivité s'ils n'apparaissaient pas, sous réserve de l'appréciation de la juridiction de renvoi, comme étant de nature à rendre pratiquement impossible ou excessivement difficile l'exercice des droits conférés par le droit de l'Union [arrêt de la Cour du 16 juillet 2020 (C-224/19 et C-259/19, EU:C:2020:578, point 87)]. De même, la Cour a estimé que la fixation de délais de recours raisonnables à peine de forclusion, en tant qu'application du principe fondamental de la sécurité juridique, satisfaisait, en principe, à l'exigence d'effectivité [jurisprudence constante de la Cour, voir uniquement arrêts du 21 décembre 2016, Gutiérrez Naranjo (C-154/15, C-307/15 et C-308/15, EU:C:2016:980, point 70) ; du 8 juillet 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, point 36, entre autres références), et du 10 juillet 1997, Palmisani (C-261/95, EU:C:1997:351, point 28, entre autres références)], dans la mesure où le délai de prescription ne commence pas à courir avant que le salarié n'ait pris connaissance des faits sur lesquels est fondée sa demande [voir arrêt de la Cour du 8 juillet 2010, Bulicke (C-246/09, EU:C:2010:418, point 41)]. Selon une jurisprudence constante de la Cour, l'éventuelle constatation par la Cour de la violation du droit de l'Union est, en principe, sans incidence sur le point de départ du délai de prescription [arrêt de la Cour du 14 mai 2020 (C-749/18, EU:C:2020:370, point 67, entre autres références)]. Le principe d'effectivité ne s'oppose pas à ce qu'un délai national de prescription de droits qui trouvent leur fondement dans le droit de l'Union commence à courir avant la date de prononcé d'un arrêt de la Cour qui a clarifié la situation juridique en la matière [voir arrêt de la Cour du 28 janvier 2015, Starjakob (C-417/13, EU:C:2015:38, points 64 et suivant, entre autres références)]. Le droit de l'Union ne s'oppose à ce que la partie adverse excipe de l'écoulement d'un délai de prescription raisonnable que si son comportement combiné avec l'existence d'un délai de forclusion aboutissent à priver totalement une personne de la possibilité de faire valoir ses droits en vertu du droit de l'Union devant les juridictions nationales [arrêt de la Cour du 14 mai 2020 (C-749/18, EU:C:2020:370, point 67, entre autres références)].
- 55 bb) Les principes établis par cette jurisprudence de la Cour de justice seraient une indication de ce que l'application des règles en matière de prescription au droit au congé minimum légal – comme le droit à une indemnité qui le remplace – est compatible avec le principe d'effectivité. La naissance du droit au congé ou du droit à une indemnité financière en vertu de l'article 7 de la directive 2003/88/CE ne serait pas subordonnée à une **[Or. 25]** autre condition par le jeu de la prescription du droit. Les règles en matière de prescription ne concernent pas le contenu, mais régissent l'opposabilité du droit au congé acquis et actuel [OMISSIS]. Avec le délai de prescription normal de trois ans (article 195 du BGB), la loi a en principe créé un équilibre approprié entre les intérêts de

l'employeur en tant que débiteur du droit au congé, et ceux du travailleur en tant que créancier du droit au congé. Le délai de prescription objectif d'au moins trois ans après la date d'échéance, combiné au fait que le délai ne commence à courir qu'à partir de la connaissance ou de l'identification possible de la créance (articles 195, 199, paragraphe 1, points 1 et 2, du BGB) offrent, en principe, au travailleur une possibilité équitable d'examiner de manière définitive les droits soumis au délai de prescription de droit commun dans un délai suffisamment long et, le cas échéant, de les faire valoir en justice (article 204, paragraphe 1, point 1, du BGB), ou de prendre d'autres mesures de suspension de la prescription au sens de l'article 204, paragraphe 1, du BGB [OMISSIS]. La partie adverse et l'étendue du droit au congé sont normalement connues de lui sur la base des accords contractuels entre les parties ou peuvent être déduits de la loi ou des conventions collectives.

- 56 2. Toutefois, la jurisprudence de la Cour contient également des indications donnant à penser que l'application des règles en matière de prescription au droit au congé minimum légal ou au droit à une indemnité qui le remplace est incompatible avec le principe d'effectivité lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'incitation et d'information.
- 57 a) La Cour a jugé, dans un autre contexte, que l'application d'un délai de prescription est de nature à rendre excessivement difficile l'exercice des droits conférés par le droit de l'Union et, partant, méconnaître le principe d'effectivité lu en combinaison avec le principe de sécurité juridique, s'il commence à courir à une date à laquelle le demandeur ne pouvait pas connaître ou percevoir l'étendue de ses droits découlant du droit de l'Union parce qu'il ne disposait pas des informations nécessaires [voir, en ce sens, au sujet de l'interprétation de la directive 93/13/CEE du Conseil du 5 avril 1993 concernant les clauses abusives dans les contrats conclus avec les consommateurs, **[Or. 26]** arrêts de la Cour du 16 juillet 2020 (C-224/19 et C-259/19, EU:C:2020:578, points 90 et suivant), et du 13 septembre 2018, Profi Credit Polska (C-176/17, EU:C:2018:711, point 69)]. Pour la chambre de céans, la question qui se pose dans ce contexte est celle de savoir si l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte exigent de subordonner le point de départ du délai de la prescription de droit commun (article 199, paragraphe 1, point 2, du BGB), non seulement à la connaissance de la naissance et de l'étendue du droit au congé, mais également à l'information relative à sa limitation dans le temps et à son extinction éventuelle, que l'employeur doit fournir en exécution de ses obligations d'incitation et d'information.
- 58 b) De l'avis de la chambre de céans, la jurisprudence de la Cour n'a d'ailleurs pas encore pas tranché la question de savoir si – au cas où la Cour répondrait par l'affirmative à la question préjudicielle – l'article 7 de la directive 2003/88 et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte exigent que le droit au congé au titre de l'année de référence en question – en l'occurrence les années 2013 et 2014 –, qui ne serait pas éteint en raison de l'absence d'incitation et d'information de l'employeur, soit traité, en ce qui concerne le point de départ des délais de

prescription susceptibles de s'appliquer (article 199, paragraphe 1, point 1, du BGB), comme s'il était né de la même manière que le congé de l'année de référence suivante ou d'une année ultérieure, auquel il s'ajoute en vertu d'une interprétation de l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG conforme au droit de l'Union [OMISSIS]).

59 III. Ce n'est qu'après que la Cour aura interprété l'article 7 de la directive 2003/88/CE et l'article 31, paragraphe 2, de la Charte que la chambre de céans pourra juger si, et dans quelle mesure, le BUrlG peut – compte tenu de l'ensemble du droit national et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci – être interprété de manière à garantir le plein effet du droit de l'Union sans qu'il faille procéder à une interprétation contra legem [voir arrêt de la Cour du 19 avril 2016, Dansk Industri (C-441/14, EU:C:2016:278, point 31) [OMISSIS] **[Or. 27]** [OMISSIS]].

60 IV. Dans sa décision du 6 novembre 2018 [Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874)], la Cour a déclaré qu'une réglementation nationale relative à la perte du congé n'est pas applicable si elle ne peut être interprétée conformément à l'article 7 de la directive 2003/88/CE et à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Cependant, la juridiction nationale doit également veiller à ce que, à défaut pour l'employeur 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 en vertu du droit de l'Union, le salarié ne puisse se voir priver de ses droits acquis aux 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)]. Dans le cas où un litige opposerait le travailleur à un employeur ayant la qualité d'autorité publique, cette conclusion découlerait de l'article 7 de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte. Dans le cas où le travailleur serait opposé à un employeur privé, cela découlerait 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 et suivant, 74 et suivants)]. Le défendeur est un employeur privé. Si l'article 7, paragraphe 3, du BUrlG n'était pas susceptible d'une interprétation conforme au droit de l'Union, ce qui ne pourrait toutefois être constaté que sur la base de l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte par la Cour, se poserait alors la question de savoir si les dispositions de la législation en matière de prescription devraient être laissées inappliquées, le cas échéant partiellement, en ce qui concerne le droit au congé minimum légal.

61 F. [OMISSIS] **[Or. 28]** [OMISSIS] [Questions procédurales]

[OMISSIS]