

Version anonymisée

Traduction

C-57/22 - 1

Affaire C-57/22

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

28 janvier 2022

Juridiction de renvoi :

Nejvyšší soud České republiky (République tchèque)

Date de la décision de renvoi :

6 décembre 2021

Requérante en cassation (requérante en première instance) :

YQ

Autre partie à la procédure de pourvoi (défenderesse en première instance) :

Ředitelství silnic a dálnic ČR

[OMISSIS]

ORDONNANCE

Le Nejvyšší soud České republiky (Cour suprême, République tchèque) a décidé [OMISSIS] dans l'affaire opposant la partie requérante, **YQ**, [OMISSIS], domiciliée à Brno [(République tchèque)] [OMISSIS], à la partie défenderesse, le **Ředitelství silnic a dálnic ČR** (Direction des routes et des autoroutes de la République tchèque), ayant son siège à Prague [(République tchèque)] [OMISSIS], au sujet du paiement d'une somme de 55 552 couronnes tchèques (CZK), augmentée des accessoires, affaire portée devant le Městský soud v Brně (tribunal municipal de Brno, République tchèque) [OMISSIS], dans le cadre du pourvoi en cassation formé par la requérante contre l'arrêt du Krajský soud v Brně (cour régionale de Brno) [(République tchèque)] du 6 octobre 2020 [OMISSIS], en ce sens :

I. La procédure de pourvoi en cassation **est suspendue** dans l'attente de la décision de la Cour de justice de l'Union européenne en réponse à la question préjudicielle figurant au point [III] du dispositif.

II. Le Nejvyšší soud (Cour suprême) **demande** à la Cour de justice de l'Union européenne, conformément à l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, de répondre à la question préjudicielle suivante :

III. 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 299, p. 9)] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur, et ce également dans le cas où le travailleur illégalement licencié, qui a notifié par écrit, sans retard injustifié, à l'employeur qu'il insiste pour que l'employeur continue à l'employer, a droit, en vertu de la réglementation nationale, à une compensation de rémunération ou de salaire égale à sa rémunération moyenne, et ce à compter du jour où il a notifié à l'employeur qu'il insiste sur la poursuite de l'emploi jusqu'au moment où l'employeur lui permet de continuer à travailler ou qu'il est valablement mis fin à la relation de travail ?

Motivation :

I.

Les faits de l'affaire et les procédures jusqu'à ce jour devant les juridictions tchèques

- 1 La requérante a réclamé à la défenderesse le paiement d'une somme de 55 552 CZK, majorée des intérêts de retard. Elle a indiqué qu'il avait été conclu entre les parties un contrat de travail le 23 juin 2009, en vertu duquel la requérante travaillait pour la défenderesse en tant qu'agent en investissements. La défenderesse ne lui a pas payé de compensation de rémunération pour les congés du mois de juillet 2017, pris du 18 au 21, du 24 au 28 ainsi que le 31 juillet, à hauteur de 3 888 CZK, pour les congés du mois d'août 2017, pris les 2 et 9 août ainsi que du 14 au 18, du 21 au 25 et du 28 au 30 août, à hauteur de 20 832 CZK, et pour les congés du mois de septembre 2017, pris le 6 septembre et du 11 au 15, du 18 au 22, du 25 au 27 ainsi que le 29 septembre, à hauteur de 20 832 CZK. Il n'avait pas été enjoint à la requérante de prendre les congés non encore pris pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 10 janvier 2017 et c'est pourquoi la requérante a notifié à la défenderesse qu'elle prenait congé les jours

susmentionnés et a ensuite également pris congé en dépit du désaccord de la défenderesse.

- 2 La défenderesse n'a pas reconnu le droit de la requérante. Elle a souligné qu'aux dates mentionnées dans la demande, la requérante n'avait pas de congés approuvés et qu'elle n'avait pas non plus acquis de droit à des congés pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 10 janvier 2017 étant donné qu'elle n'avait pas accompli de travail pour la défenderesse en raison du litige relatif à l'invalidité de la résiliation de la relation de travail.
- 3 Le Městský soud v Brně (tribunal municipal de Brno) a, par jugement du 4 octobre 2019 [OMISSIS], rejeté la demande.
- 4 Sur appel de la requérante, le Krajský soud v Brně (cour régionale de Brno) a, par arrêt du 6 octobre 2020 [OMISSIS], confirmé le jugement de la juridiction de première instance.
- 5 Les juridictions inférieures sont parties de la constatation que la requérante était employée auprès de la défenderesse dans le cadre d'une relation de travail, qu'elle a reçu le 23 octobre 2013 un préavis de licenciement qui a été déclaré invalide par arrêt du Krajský soud v Brně (cour régionale de Brno) du 20 décembre 2016 [OMISSIS], devenu définitif le 10 janvier 2017, et que la requérante, après le 10 janvier 2017, a repris son travail pour la défenderesse en vertu du contrat de travail. Au cours de cette période (à savoir au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2014 au 10 janvier 2017), la requérante ne s'est pas vu confier de travail par la défenderesse et la requérante n'a effectué aucun travail pour la défenderesse. La requérante a fixé elle-même la prise de ses congés pour les années 2014 à 2016 aux dates concernées aux mois de juillet, août et septembre 2017 (étant donné que, selon les affirmations de la requérante, la défenderesse ne lui avait pas fixé, pour le 30 juin 2017, la date des congés pour cette période) et elle a notifié les dates mentionnées de prise de congés à la défenderesse. À ces dates, la requérante n'a pas effectué de travail pour la défenderesse. Ultérieurement, le 9 août 2017, la défenderesse a mis fin à la relation de travail avec la requérante par un licenciement au titre de l'article 52, sous g), du zák. práce [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce] [loi 262/2006 portant code du travail] au motif d'absences non autorisées des 18 au 31 juillet 2017 ; la validité de ce licenciement fait l'objet d'un litige entre les parties devant le Městský soud v Brně (tribunal municipal de Brno) [OMISSIS], qui n'a, à ce jour, pas encore été définitivement tranché.

5. La requérante a introduit un pourvoi en cassation contre l'arrêt de la juridiction d'appel. Dans le cadre de la procédure juridictionnelle, la requérante a soumis, pour appréciation, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « Cour de justice ») ainsi qu'une question juridique, celle de savoir si 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 s'oppose à une réglementation nationale en vertu de laquelle le droit aux

congés payés est subordonné à une période de travail effectif et il n'est pas reconnu, aux fins de ce droit, la période durant laquelle le travailleur n'a pas travaillé en raison du fait qu'il ne lui a pas été confié de travail par l'employeur pendant la durée du litige relatif à l'invalidité de son licenciement. La requérante s'est référée à plusieurs reprises, dans le cadre de l'interprétation de l'article 7 de la directive, à la jurisprudence de la Cour de justice (arrêt du 24 janvier 2012 [, Dominguez,] C-282/10 [, EU:C:2012:33] ; arrêt du 30 juin 2016 [, Sobczyszyn,] C-178/15 [, EU:C:2016:502] ; arrêt du 29 novembre 2017 [, King,] C-214/16 [, EU:C:2017:914] ; arrêt du 26 juin 2001 [, BECTU,] C-173/99 [, EU:C:2001:356] ; en dernier lieu, 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]) et elle a invité les juridictions à déférer une question préjudicielle dans l'affaire, [mais] celles-ci n'ont pas examiné une telle demande de la requérante ni l'argumentation de celle-ci. La requérante en cassation soutient qu'une interprétation des règles nationales au sens et selon la finalité de la directive est nécessaire en raison de l'imprescriptibilité et de l'inaliénabilité du droit de chaque travailleur à des congés annuels payés. La réglementation nationale doit être interprétée à la lumière du droit européen en ce sens que, si la requérante ne s'est pas vu confier de travail conformément au contrat de travail incontestablement pour des motifs émanant de l'employeur, il y a toujours lieu de considérer ce (non-)travail comme un obstacle au travail émanant de l'employeur. Toutefois, la compensation de rémunération ou de salaire en vertu de l'article 69 du code du travail ne saurait, en soi, satisfaire, à la fois, la réparation des préjudices subis par le travailleur du fait du comportement illicite de l'employeur et le droit de chaque travailleur à des congés annuels payés au sens et selon la finalité de la directive. Pendant le cours de la procédure d'appel, la Cour de justice s'est prononcée sur la question juridique qui lui est soumise (par son 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]) dans des affaires similaires en fait à la présente affaire.

II.

Droit national applicable

- 6 Il y a lieu d'examiner la présente affaire, même actuellement – compte tenu du fait que la requérante réclame une compensation pour les congés qu'elle était censée prendre aux mois de juillet, août et septembre 2017 – au regard du zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (loi n° 262/2006, portant code du travail), dans sa version applicable jusqu'au 31 octobre 2017 [OMISSIS] (ci-après également le « code du travail ») – il y a eu, ultérieurement, des modifications importantes dans la réglementation du droit aux congés, qui ne s'appliquent toutefois pas à la présente affaire.
- 7 *En vertu des dispositions de l'article 213, paragraphe 1, du code du travail, la durée des congés est d'au moins quatre semaines dans l'année civile.*

En vertu des dispositions de l'article 218, paragraphe 3, du code du travail, si la prise des congés n'est pas fixée au plus tard le 30 juin de l'année civile suivante, l'employé a, lui aussi, le droit de déterminer la prise des congés. L'employé est tenu de notifier par écrit la prise des congés à l'employeur au moins 14 jours à l'avance, s'il n'est pas convenu avec l'employeur une période de notification différente.

En vertu de l'article 222, paragraphe 1, du code du travail, l'employé a droit, pour la période de prise de congés, à une compensation de rémunération ou de salaire égale à son salaire moyen. Pour les employés visés à l'article 213, paragraphe 4, cette compensation de rémunération ou de salaire peut être accordée à concurrence du salaire moyen correspondant à la durée moyenne du travail par poste.

En vertu des dispositions de l'article 69, paragraphe 1, du code du travail, si un employeur a licencié non valablement un employé ou mis fin non valablement à la relation de travail avec celui-ci, immédiatement ou pendant la période d'essai, et que l'employé a notifié par écrit à l'employeur, sans retard injustifié, qu'il insiste pour que celui-ci continue à l'employer, sa relation de travail se poursuit et l'employeur est tenu de lui payer une compensation de rémunération ou de salaire. La compensation visée à la première phrase est due à l'employé à concurrence de son salaire moyen, et ce à partir de la date à laquelle il a notifié à l'employeur qu'il insiste pour continuer à travailler jusqu'au moment où l'employeur lui permet de continuer à travailler ou qu'il est valablement mis fin à la relation de travail.

En vertu des dispositions de l'article 69, paragraphe 2, du code du travail, si la période totale pour laquelle un employé devrait avoir droit à une compensation de rémunération ou de salaire dépasse six mois, le tribunal peut, à la demande de l'employeur, réduire proportionnellement l'obligation pour celui-ci de payer une compensation de rémunération ou de salaire pour le reste de la période ; aux fins de sa décision, le tribunal tient compte, en particulier, du point de savoir si l'employé a, dans l'intervalle, été employé ailleurs, du travail qu'il y a effectué et de la rémunération qu'il a obtenue ou de la raison pour laquelle il n'a pas recommencé à travailler.

III.

Droit applicable de l'Union européenne

- 8 La législation applicable est 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 299, p. 9)] (ci-après la « directive »).
- 9 *Aux termes de l'article 7, [paragraphe] 1, de la directive, 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.*

Aux termes de l'article 7, [paragraphe] 2, de la directive, la période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.

IV.

Motifs de la question déferée

- 10 La jurisprudence classique en République tchèque – relative à la question de savoir par quel régime sont régies les relations juridiques entre un travailleur [‘*pracovník*’] [en droit tchèque, un ‘*zaměstnanec*’ (‘employé’), raison pour laquelle le terme « employé » sera utilisé ci-après lorsque la jurisprudence tchèque est citée] et un employeur, en cas de résiliation de la relation de travail par l’employeur, avec laquelle l’employé exprime son désaccord, invite l’employeur à lui confier du travail conformément au contrat de travail et introduit (en temps utile) une action en nullité de cette résiliation – est arrivée à la conclusion que ces relations juridiques ne sauraient être régies par le contrat de travail, une convention collective, une règle interne et le droit du travail pertinent de la même manière que si la relation de travail s’était incontestablement poursuivie. C’est pourquoi les relations de droit du travail entre l’employé et l’employeur sont régies, pendant la période considérée, par un régime spécial, figurant aux articles 69 à 72 du code du travail ; c’est pourquoi, pendant la période considérée, l’employé n’a, non seulement, pas droit à une compensation de rémunération ou de salaire en cas d’obstacle au travail au sens de l’article 199 du code du travail, mais il n’a pas non plus droit à la compensation de rémunération ou de salaire pour congés non pris en vertu de l’article 222, paragraphes 2 et 4, du code du travail [voir conclusions de l’arrêt du Nejvyšší soud (Cour suprême) du 17 août 2017, portant la référence 21 Cdo 5097/2016, ECLI :NS :2017:21.CDO.5097.2016.1, ou de l’arrêt du Nejvyšší soud (Cour suprême) du 30 mars 2004, portant la référence 21 Cdo 2343/2003, ECLI :NS :2004:21.CDO.2343.2003.1].
- 11 Dans le cas où la résiliation de la relation de travail a été jugée invalide et que l’employé a demandé de continuer à travailler, la jurisprudence classique en République tchèque considère que l’employé a, dans un tel cas, en principe droit à une compensation de rémunération ou de salaire (à concurrence du salaire moyen) pendant toute la période pendant laquelle s’est déroulée la procédure juridictionnelle concernant la validité de cette résiliation, c’est-à-dire pendant la période allant de la date à laquelle l’employé a demandé de continuer à travailler jusqu’à la date à laquelle le jugement constatant l’invalidité de la résiliation de la relation de travail est devenu définitif (si l’employeur ne permet pas, avant cette date, à l’employé de continuer à travailler ou s’il n’a pas, avant cette date, valablement été mis fin à la relation de travail) ; après l’expiration d’une période six mois sur la période totale pendant laquelle une compensation de rémunération devrait être octroyée à l’employé, le caractère punitif et compensatoire de la compensation de rémunération (salaire) passe au second plan et, à la place, sa fonction sociale se renforce. Il s’agit ici principalement de savoir si le

comportement de l'employé lorsqu'il s'est assuré d'autres rémunérations (autres revenus) est approprié ; la juridiction ne peut procéder à une réduction de la compensation de rémunération conformément aux dispositions de l'article 61, paragraphe 2, du code du travail (actuel article 69, paragraphe 2, du code du travail) que si, après avoir apprécié toutes les circonstances de l'affaire, il peut être conclu que l'employé a commencé ou pouvait commencer (et, sans motifs sérieux, ne l'a pas fait) un travail auprès d'un autre employeur à des conditions essentiellement équivalentes ou même plus favorables que celles dont il aurait bénéficié pour l'exercice de son travail en vertu du contrat de travail si l'employeur avait rempli son obligation de lui confier le travail convenu. Il en va de même si l'employé a commencé à exercer une activité commerciale après la résiliation invalide de la relation de travail [voir motivation de l'arrêt du Nejvyšší soud (Cour suprême) du 13 septembre 2002, portant la référence 21 Cdo 1746/2001, ECLI:CZ:NS:2002:21.CDO.1746.2001.1, et avis du Nejvyšší soud (Cour suprême) du 9 juin 2004, portant la référence Cpjn 4/2004, ECLI:CZ:NS :2004 :CPJN.4.2004.1].

- 12 Il est également de jurisprudence constante qu'un employé a droit à ce que lui soit octroyé, en plus d'une compensation de rémunération (salaire) en vertu des dispositions de l'article 69, paragraphe 1, du code du travail, également une réparation du dommage qu'il a subi du fait de la violation par l'employeur d'une obligation juridique, telle que les divers avantages fournis en plus de la rémunération (par exemple, les chèques-repas). En raison de la responsabilité de l'employeur pour le dommage, l'employé a ainsi droit à une indemnisation de tout dommage matériel qui ne consiste pas en une perte de revenus (voir motivation de l'arrêt du 15 juillet 2010, portant la référence 21 Cdo 1000/2009, ECLI:NS:2010:21.CDO. 1000.2009.1).
- 13 Il ressort de l'aperçu qui précède que la pratique juridictionnelle en République tchèque tend clairement à appliquer le principe selon lequel, en cas de résiliation illégale de la relation de travail par l'employeur, l'employé doit être indemnisé pour tous les dommages qu'il a subis afin d'être placé (au moins du point de vue de la compensation pécuniaire) dans la même situation que si la relation de travail avait continué également pendant la période du litige concernant la validité de la résiliation de la relation de travail, et ce, en principe, pendant toute la durée de ce litige (avec des exceptions, dont la cause est – comme cela a déjà été souligné ci-dessus – toutefois attribuable à l'employé).
- 14 Si, toutefois, l'employé, pendant la durée du litige sur la validité de la résiliation de la relation de travail, n'effectue aucun travail pour l'employeur (même si cela est le résultat d'un comportement illégal de l'employeur) et si l'employé, pendant la période de prise du congés, n'effectue pas non plus de travail pour l'employeur (même si cela est manifestement le résultat d'une démarche tout à fait légitime) et si, dans les deux cas, l'employé reçoit – dans le premier cas, dans le cadre du régime des dispositions de l'article 69, paragraphe 1, du code du travail, dans le deuxième cas, dans le cadre du régime des dispositions de l'article 222, paragraphe 1, du code du travail – une pleine compensation de rémunération

(salaire), la seule différence est le titre formel de ces compensations (en pratique, cette différence est toutefois minime).

- 15 S'agissant des conclusions mentionnées au point 10 de la présente demande, l'Ústavní soud (Cour constitutionnelle, République tchèque) a toutefois signalé, dans un arrêt du 10 décembre 2020, portant la référence II. ÚS 2522/19, son possible désaccord avec la pratique interprétative de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'article 7 de la directive (voir point 56 de l'arrêt), en particulier après la position juridique exprimée dans les arrêts de la Cour de justice « dans l'affaire C-282/10 » et « dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19 ».
- 16 La Cour de justice a conclu que « [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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur » (arrêt 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] – ci-après l'« arrêt »).
- 17 Cette conclusion a toutefois été exprimée dans le contexte de la réglementation du droit à la compensation de rémunération en cas de « licenciement illégal » dans le code du travail bulgare (voir point 5 à 8 de l'arrêt), réglementation qui est, fondamentalement, toutefois tout à fait différente de la réglementation (et de la pratique juridictionnelle) de la République tchèque.
- 18 La différence essentielle entre les deux systèmes consiste en le fait que, tandis que la réglementation bulgare prévoit que le travailleur a droit, en cas de licenciement illégal, au paiement de sa rémunération brute pour le travail pendant une période de (seulement) six mois et (seulement) de la différence entre les rémunérations que le travailleur a obtenues pendant la période considérée dans une autre relation de travail et celle dans la relation de travail dont il a été illégalement licencié, la réglementation tchèque accorde (en principe) ce droit dans toute son étendue et pour toute la période (avec les exceptions mentionnées ci-dessus).
- 19 Dans le contexte de la législation et de la jurisprudence de la République tchèque, l'application inconditionnelle des conclusions de l'arrêt précité de la Cour de justice impliquerait une disproportion importante entre les principes fondamentaux sur lesquels repose le droit du travail de la République tchèque (article 1a, paragraphe 1, du code du travail), à savoir entre le principe de la « protection juridique spéciale de la position de l'employé », qui est pleinement satisfait par l'indemnisation de tous les préjudices subis par l'employé en

conséquence du licenciement illégal par l'employeur (donc également du « préjudice » que l'employé a hypothétiquement subi du fait qu'il n'a pas pu, pendant la période du litige quant à la validité du licenciement, « épuiser son droit légal aux congés »), et le principe de « la bonne exécution du travail par l'employé conformément aux intérêts légitimes de l'employeur », qui est mis à mal par le fait qu'un employé qui commence à travailler pour un employeur prend (peut prendre) un congé dans une mesure à laquelle il n'a pas droit au cours de cette année civile en vertu de la réglementation ou de la convention avec l'employeur.

- 20 La Cour de justice a d'ailleurs elle-même admis la possibilité de s'écarter de la conclusion de l'arrêt précité (points 79 et 80).
- 21 Selon le Nejvyšší soud (Cour suprême), on ne saurait, pour les raisons exposées ci-dessus, considérer la question préjudicielle posée comme un acte clair ni comme un acte éclairé. C'est pourquoi le Nejvyšší soud (Cour suprême), en tant que juridiction dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel au sens de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, considère comme nécessaire de déférer cette question à la Cour de justice.

V.

Suspension de la procédure

- 22 Vu le renvoi préjudiciel, le Nejvyšší soud (Cour suprême) a suspendu [OMISSIS] [exigences procédurales au titre du droit national] la procédure dans la présente affaire jusqu'à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne, étant donné que la procédure ne saurait être poursuivie sans qu'il y soit répondu.

[OMISSIS] [exigences procédurales au titre du droit national].

Fait à Brno, le 6 décembre 2021.

[OMISSIS]

[OMISSIS] [signature]

[OMISSIS] [exigences procédurales au titre du droit national].