

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

9 novembre 2017 (*)

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Directive 2003/88/CE – Article 5 – Repos hebdomadaire – Réglementation nationale prévoyant au moins une journée de repos par période de sept jours – Périodes de plus de six jours travaillés consécutifs »

Dans l'affaire C-306/16,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunal da Relação do Porto (cour d'appel de Porto, Portugal), par décision du 23 mai 2016, parvenue à la Cour le 30 mai 2016, dans la procédure

António Fernando Maio Marques da Rosa

contre

Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, M. A. Rosas, M^{me} C. Toader, M^{me} A. Prechal (rapporteur) et M. E. Jarašiūnas, juges,

avocat général : M. H. Saugmandsgaard Øe,

greffier : M^{me} M. Ferreira, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 5 avril 2017,

considérant les observations présentées :

- pour M. Maio Marques da Rosa, par M^e J. Carvalho, advogado,
- pour Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, par M^{es} C. Santos Silva et N. Guedes Vaz, advogados,
- pour le gouvernement portugais, par MM. L. Inez Fernandes, M. Figueiredo et L. C. Oliveira, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement hongrois, par M^{me} A. Pálffy ainsi que par MM. M. Z. Fehér et G. Koós, en qualité d'agents,

- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement finlandais, par M^{me} H. Leppo, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement suédois par M^{mes} A. Falk, C. Meyer-Seitz, H. Shev, U. Persson et N. Otte Widgren ainsi que par M. F. Bergius, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek et G. Braga da Cruz ainsi que par M^{me} P. Costa de Oliveira, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 21 juin 2017,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 5 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 (JO 2000, L 195, p. 41) (ci-après la « directive 93/104 »), de l'article 5 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), ainsi que de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Antonio Fernando Maio Marques de Rosa à Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA (ci-après « Varzim Sol ») au sujet de l'octroi au requérant au principal, en sa qualité de travailleur, d'un jour de repos hebdomadaire obligatoire pour chaque période de sept jours.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 93/104

3 Aux termes de l'article 5 de la directive 93/104, intitulé « Repos hebdomadaire » :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

[...] »

4 La directive 93/104 a été abrogée et remplacée par la directive 2003/88, qui est entrée en vigueur le 2 août 2004.

La directive 2003/88

5 Le considérant 15 de la directive 2003/88 est ainsi libellé :

« Compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »

6 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », prévoit :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

2. "période de repos" : toute période qui n'est pas du temps de travail ;

[...]

5. "travail posté" : tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ;

6. "travailleur posté" : tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté ;

[...]

9. “repos suffisant” : le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu’ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d’autres personnes et qu’ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d’autres rythmes de travail irrégulier. »

7 L’article 3 de ladite directive, intitulé « Repos journalier », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d’une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

8 L’article 5 de la même directive, intitulé « Repos hebdomadaire », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d’une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s’ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l’article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d’organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

9 Aux termes de l’article 6 de directive 2003/88, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail » :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

[...]

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n’excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

10 L’article 15 de cette directive dispose :

« La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d’appliquer ou d’introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l’application de conventions collectives ou d’accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. »

11 Aux termes de l'article 16 de ladite directive, intitulé « Périodes de référence » :

« Les États membres peuvent prévoir :

- a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours ;
- b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

[...] »

12 L'article 17 de la même directive dispose :

« [...]

2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

[...]

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5 :

- a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire ;

[...] »

13 L'article 18 de la directive 2003/88 prévoit :

« Il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou, en conformité avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau inférieur.

Les États membres dans lesquels juridiquement il n'existe pas de système assurant la conclusion de conventions collectives ou d'accords conclus entre

partenaires sociaux au niveau national ou régional, dans les matières couvertes par la présente directive, ou les États membres dans lesquels il existe un cadre législatif spécifique à cette fin et dans les limites de celui-ci, peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, permettre des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau collectif approprié.

Les dérogations prévues aux premier et deuxième alinéas ne sont admises qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

[...] »

14 Aux termes de l'article 22, paragraphe 1, de cette directive :

« Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que :

a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail ;

[...] »

Le règlement de procédure de la Cour

15 L'article 94 du règlement de procédure de la Cour dispose :

« Outre le texte des questions posées à la Cour à titre préjudiciel, la demande de décision préjudicielle contient :

[...]

c) l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l'Union, ainsi que le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal. »

Le droit portugais

Le code du travail de 2003

16 Le Código do Trabalho 2003 (code du travail de 2003), adopté par la loi n^o 99/2003, du 27 août 2003, visant à transposer la directive 93/104, disposait, à son article 205, paragraphe 1 :

« Le travailleur a droit à au moins un jour de repos par semaine. »

17 Aux termes de l'article 207, paragraphe 1, de ce code :

« Au jour de repos hebdomadaire obligatoire, s'ajoute une période de onze heures, qui correspond à la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article 176. »

Le code du travail de 2009

18 Le Código do Trabalho 2009 (code du travail de 2009), adopté par la loi n^o 7/2009, du 12 février 2009, visant à transposer la directive 2003/88, prévoit, à son article 221, intitulé « Organisation du travail posté » :

« [...]

5. Le travail posté sous un régime de travail continu et les travailleurs qui assurent des services qui ne peuvent pas être interrompus, à savoir les cas visés à l'article 207, paragraphe 2, sous d) et e), doivent être organisés de sorte que chaque travailleur posté ait, au moins, un jour de repos par période de sept jours, sans préjudice de l'excédent de période de repos à laquelle le travailleur a droit. »

19 L'article 232 du code du travail de 2009 dispose :

« 1. Le travailleur a droit à, au moins, un jour de repos par semaine.

2. Outre d'autres cas visés dans une législation spécifique, le jour de repos obligatoire peut ne pas être le dimanche si le travailleur exerce son activité :

a) dans une entreprise ou un secteur d'entreprises dispensé de fermeture ou de suspension de l'activité un jour complet par semaine, ou si la fermeture ou la suspension d'activité est obligatoire un autre jour que le dimanche ;

[...]

3. Un texte résultant d'une négociation collective ou un contrat de travail peut prévoir un repos hebdomadaire complémentaire, continu ou discontinu, toutes ou certaines semaines de l'année. »

Les accords d'entreprise

20 La clause 36, paragraphe 1, de l'accord d'entreprise entre Varzim Sol et le Sindicato dos Profissionais de Banca de Casinos e outros (syndicat des professionnels des banques de casinos et autres, Portugal), publié au *Boletim do Trabalho e do Emprego* n° 22 de 2002, dispose :

« Tous les travailleurs couverts par cet accord d'entreprise ont droit à deux jours de repos hebdomadaire consécutifs, à l'exception de ceux travaillant au bingo qui restent sous le régime en vigueur à la date de la signature du présent accord d'entreprise. »

21 L'accord d'entreprise entre Varzim Sol et le syndicat des professionnels des banques de casinos et autres, publié au *Boletim do Trabalho e do Emprego* n° 29 de 2003, avec modifications et texte consolidé au *Boletim do Trabalho e do Emprego* n° 31 de 2007, dispose, à sa clause 36:

« 1. Tous les travailleurs couverts par cet accord d'entreprise ont droit à deux jours de repos hebdomadaire consécutifs.

[...]

5. Dans les services/sections ayant opté ou qui opteront pour des horaires avec repos par roulement, ceux-ci devront coïncider, périodiquement, au minimum toutes les quatre semaines, avec le samedi et/ou le dimanche, sauf exception correspondant à un besoin urgent de l'entreprise et/ou dûment motivée.

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

22 Le requérant au principal, M. Maio Marques da Rosa, a été employé, de l'année 1991 à l'année 2014, par Varzim Sol, société propriétaire d'un casino à Póvoa de Varzim (Portugal). Ce casino est ouvert tous les jours, à l'exception du 24 décembre, de 15 heures à 3 heures du matin du dimanche au jeudi et de 16 heures à 4 heures du matin les autres jours.

23 Il ressort de la décision de renvoi que le travail du requérant au principal était organisé selon des roulements de périodes de travail et de repos, au cours desquelles les salariés occupaient successivement les mêmes postes à un rythme prédéterminé. La juridiction de renvoi expose que, au cours des années 2008 et 2009, M. Maio Marques da Rosa a travaillé quelques fois pendant sept jours consécutifs. Elle indique également que les collaborateurs de Varzim Sol qui exerçaient des fonctions dans les salles de

jeux avaient droit, depuis 1988, à deux jours de repos hebdomadaires consécutifs, le premier en vertu du code du travail et le second, complémentaire, en vertu des accords d'entreprise entre le syndicat des professionnels des banques de casinos et autres et Varzim Sol.

24 Par ailleurs, à compter de l'année 2010, Varzim Sol a modifié l'organisation des horaires de travail, afin que les employés ne travaillent pas plus que six jours consécutifs.

25 Le 16 mars 2014, le contrat de travail du requérant au principal a pris fin, à la suite d'une procédure de licenciement collectif.

26 Celui-ci a alors formé un recours tendant à ce que Varzim Sol soit condamnée à lui payer la somme de 18 602 euros, au titre de dommages et intérêts, dès lors que les septièmes jours travaillés auraient dû être rémunérés en tant qu'heures supplémentaires et qu'il n'a pas bénéficié de repos compensatoire. Il a également demandé le versement d'une somme de 7 679 euros, au motif que le deuxième jour de repos hebdomadaire ne lui aurait pas toujours été accordé à temps, le tout majoré d'intérêts.

27 À la suite du rejet de son recours, le requérant au principal a interjeté appel devant le Tribunal da Relação do Porto (cour d'appel de Porto, Portugal).

28 Le requérant au principal fait valoir, au soutien de son appel, que les articles 221 et 232 du code du travail portugais de 2009 doivent être interprétés, eu égard à l'article 5 de la directive 2003/88 et aux conventions n^{os} 14 et 106 de l'Organisation internationale du travail, en ce sens qu'ils imposent d'accorder un jour de repos au plus tard après six jours de travail consécutifs.

29 Selon Varzim Sol, en revanche, ni le droit de l'Union ni la législation nationale n'imposent une limitation des jours de travail consécutifs, pour autant que l'employé bénéficie d'une période de repos pour chaque période de travail de sept jours. Ainsi, l'article 5 de la directive 2003/88 n'exigerait pas que le droit au repos hebdomadaire soit accordé à un travailleur à la suite de six jours de travail consécutifs, à savoir le septième jour. Par ailleurs, il serait impossible en pratique d'accorder aux travailleurs des jours de repos tous les septième et huitième jours.

30 Dans ces circonstances, le Tribunal da Relação do Porto (cour d'appel de Porto), qui s'interroge sur l'interprétation de l'article 5 de la directive 93/104 et de l'article 5 de la directive 2003/88, a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

- « 1) À la lumière de l'article 5 de la directive 93/104 et de l'article 5 de la directive 2003/88, ainsi que de l'article 31 de la Charte, dans le cas des travailleurs accomplissant un travail posté assorti de périodes de repos prises par roulement, qui travaillent dans des établissements ouverts tous les jours de la semaine mais qui ne fonctionnent pas 24 heures sur 24, le jour de repos obligatoire auquel le travailleur a droit doit-il nécessairement être accordé à l'intérieur de chaque période de sept jours, c'est-à-dire au moins le septième jour suivant six jours de travail consécutifs ?
- 2) L'interprétation selon laquelle, s'agissant de ces travailleurs, l'employeur est libre de choisir, pour chaque semaine, les jours où tombent les journées de repos auquel le travailleur a droit, celui-ci pouvant être tenu, sans percevoir de rémunération au titre des heures supplémentaires, de fournir jusqu'à dix jours de travail consécutifs (notamment entre le mercredi d'une semaine, précédé d'un repos le lundi et le mardi, jusqu'au vendredi de la semaine suivante, suivi d'un repos le samedi et le dimanche) est-elle conforme à ces directives et dispositions ?
- 3) L'interprétation selon laquelle la période de vingt-quatre heures de repos ininterrompu peut tomber n'importe quel jour d'une certaine période de sept jours de calendrier et la période suivante de vingt-quatre heures de repos ininterrompu (à laquelle s'ajoutent les onze heures de repos quotidien) peut également tomber n'importe quel jour de la période de sept jours de calendrier consécutive est-elle conforme à ces directives et dispositions ?
- 4) L'interprétation selon laquelle, au lieu de prendre vingt-quatre heures de repos ininterrompu (auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos quotidien) tous les sept jours, le travailleur peut prendre deux périodes, consécutives ou non, de vingt-quatre heures de repos ininterrompu réparties indifféremment sur les quatre jours de calendrier d'une certaine période de référence de quatorze jours est-elle conforme à ces directives et dispositions, eu égard également à l'article 16, sous a), de la directive 2003/88 ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur les première à troisième questions

- 31 Par ses première à troisième questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 31 de la Charte, l'article 5 de la directive 93/104 et l'article 5, premier alinéa, de la directive

2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils exigent que la période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures à laquelle un travailleur a droit soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs.

32 À titre liminaire, il y a lieu de constater que les faits du litige au principal, qui se sont déroulés entre le mois de janvier 2004 et le mois de janvier 2010, relèvent, pour partie, des dispositions de la directive 93/104, laquelle était en vigueur jusqu'au 1^{er} août 2004, et, pour partie, de celles de la directive 2003/88, laquelle a procédé, avec effet à compter du 2 août 2004, à la codification des dispositions de la directive 93/104. Toutefois, les dispositions de ces directives pertinentes pour l'affaire en cause au principal étant rédigées en des termes en substance identiques et les réponses à donner aux questions posées par la juridiction de renvoi étant, en raison de cette identité, les mêmes quelle que soit la directive applicable, il convient, pour répondre à ces questions, de faire uniquement référence aux dispositions de la directive 2003/88 (voir, en ce sens, arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, point 32).

33 Aux termes de l'article 5, premier alinéa, de la directive 2003/88, « [l]es États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 ».

34 Cette directive comporte également des dispositions conférant aux États membres la faculté de déroger aux dispositions réglementant les rythmes de travail. À cet égard, l'article 17, paragraphe 4, sous a), de ladite directive dispose que les États membres peuvent déroger à l'article 5 de celle-ci pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos hebdomadaire. De même, l'article 18 de la même directive prévoit qu'il peut être dérogé à cet article 5 par voie de conventions collectives. L'article 17, paragraphe 2, et l'article 18 de la directive 2003/88 exigent, toutefois, un repos compensatoire ou, dans des circonstances exceptionnelles, une autre protection appropriée.

35 Il ressort cependant du dossier dont dispose la Cour, confirmé sur ce point par le gouvernement portugais et la Commission européenne lors de l'audience, que la République portugaise n'a pas fait usage de la faculté qui lui était conférée par l'article 17, paragraphe 4, sous a), de la directive 2003/88, de déroger aux règles relatives au repos hebdomadaire prévues à l'article 5 de cette directive pour les activités du travail posté. En outre, il ne

ressort pas de ce dossier que les accords d'entreprise, cités aux points 20 et 21 du présent arrêt, contiendraient des dispositions dérogeant à cet article 5.

36 Partant, les dispositions précitées prévoyant la possibilité de déroger à l'article 5 de la directive 2003/88 dans le contexte du travail posté ne sont pas pertinentes pour la présente affaire.

37 Dans ces circonstances, il y a lieu d'interpréter uniquement l'article 5 de la directive 2003/88 et notamment ses termes « au cours de chaque période de sept jours ».

38 L'article 5 de la directive 2003/88 ne comportant aucun renvoi au droit national des États membres, l'expression « au cours de chaque période de sept jours », employée à celle-ci, doit être appréhendée comme une notion autonome du droit de l'Union et interprétée de manière uniforme sur le territoire de cette dernière, indépendamment des qualifications utilisées dans les États membres, en tenant compte des termes de la disposition en cause, ainsi que de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (voir, en ce sens, arrêts du 2 mars 2017, J. D., C-4/16, EU:C:2017:153, points 23 et 25, ainsi que du 11 mai 2017, Krijgsman, C-302/16, EU:C:2017:359, point 24 et jurisprudence citée).

39 S'agissant, premièrement, du libellé de l'article 5 de la directive 2003/88, il découle de celui-ci que les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, « au cours de chaque période de sept jours », d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de la directive 2003/88. Cependant, cet article ne précise pas le moment auquel doit intervenir cette période minimale de repos et confère ainsi aux États membres une certaine latitude quant au choix dudit moment.

40 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 40 de ses conclusions, une telle interprétation de cet article est confortée par les diverses versions linguistiques de la directive 2003/88. Ainsi, dans la majorité des versions linguistiques dudit article, au nombre desquelles figurent les versions en langues anglaise, allemande et portugaise, il est prévu que la période minimale de repos sans interruption doit être accordée « pour » chaque période de sept jours. D'autres versions dudit article se rapprochent de la version en langue française, qui énonce que le repos hebdomadaire doit être accordé « au cours de » chaque période de sept jours.

41 Il ressort, dès lors, des termes mêmes de l'article 5 de cette directive que celui-ci oblige les États membres à assurer que tout travailleur bénéficie, au

cours d'une période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de la directive 2003/88, sans préciser toutefois le moment auquel cette période minimale de repos doit être accordée.

42 S'agissant, deuxièmement, du contexte dans lequel s'insèrent les termes en cause, celui-ci conforte cette interprétation textuelle. Il convient de relever, à cet égard, que le législateur de l'Union a employé, dans plusieurs dispositions de la directive 2003/88, les termes « période de référence » afin de fixer le délai à l'intérieur duquel une période minimale de repos doit être accordée. Il en est ainsi, notamment, à l'article 16, sous a), de cette directive qui dispose que les États membres peuvent prévoir une période de référence ne dépassant pas quatorze jours pour l'application de l'article 5 de celle-ci. Sans être expressément dénommée ainsi, la période de sept jours visée à ce dernier article peut cependant également être considérée comme une période de référence (voir, en ce sens, arrêt du 12 novembre 1996, Royaume-Uni/Conseil, C-84/94, EU:C:1996:431, point 62).

43 Or, une période de référence peut être définie, dans ce contexte, comme une période fixe à l'intérieur de laquelle un certain nombre d'heures consécutives de repos doivent être accordées, indépendamment du moment où ces heures de repos sont octroyées. Cette définition est corroborée, mutatis mutandis, par une lecture combinée des articles 16, sous b), et 22, paragraphe 1, sous a), de la directive 2003/88. Selon la première disposition, les États membres peuvent prévoir, pour l'application de l'article 6 de cette directive, une période de référence ne dépassant pas quatre mois. La seconde disposition prévoit qu'aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à cet article 16, sous b). Dès lors, une répartition égale du nombre d'heures de travail n'est pas exigée.

44 Ainsi, l'interprétation de l'article 5 de la directive 2003/88, selon laquelle la période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de cette directive, peut être accordée à tout moment à l'intérieur de chaque période de sept jours, est confortée par l'analyse systémique de cette directive.

45 S'agissant, troisièmement, de l'objectif de la directive 2003/88, il convient de rappeler que cette dernière a pour finalité de protéger de façon efficace la sécurité et la santé des travailleurs. Compte tenu de cet objectif essentiel, chaque travailleur doit notamment bénéficier de périodes de repos

adéquates (arrêts du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, point 92, et du 23 décembre 2015, Commission/Grèce, C-180/14, non publié, EU:C:2015:840, point 51). À cet effet, l'article 5 de cette directive prévoit, à son premier alinéa, une période minimale de repos hebdomadaire sans interruption au profit de tout travailleur.

46 Toutefois, il ressort de ladite directive, notamment de son considérant 15, qu'elle accorde également une certaine souplesse dans la mise en œuvre des dispositions de celle-ci. C'est ainsi qu'elle comporte plusieurs dispositions, telles que celles précisées au point 34 du présent arrêt, qui permettent de déroger, par des mesures compensatoires, aux périodes minimales de repos exigées, notamment pour les activités de travail posté ou pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production. En outre, ainsi qu'il ressort du point 42 du présent arrêt, l'article 16, sous a), de la directive 2003/88 dispose que les États membres peuvent prévoir une période de référence plus longue pour l'application de l'article 5 de celle-ci, relatif au repos hebdomadaire. Au demeurant, l'objectif poursuivi par cette directive d'assurer une protection adéquate de la santé et de la sécurité du travailleur, tout en laissant aux États membres une certaine souplesse dans l'application des dispositions qu'elle prévoit, ressort également du libellé même de cet article 5, tel que cela a été exposé au point 41 du présent arrêt.

47 Par ailleurs, une telle interprétation de l'article 5 est susceptible de bénéficier non pas seulement à l'employeur, mais également au travailleur et permet d'accorder plusieurs jours de repos consécutifs au travailleur concerné, à la fin d'une période de référence et au début de la suivante. En outre, dans le cas d'une entreprise ouverte sept jours sur sept, telle que Varzim Sol, l'obligation de jours de repos fixes pourrait, selon la juridiction de renvoi, avoir pour conséquence de priver certains travailleurs de la possibilité de se voir accorder ces jours de repos pendant les weekends. Selon cette juridiction, telle est la raison pour laquelle les employés de Varzim Sol n'ont jamais demandé à bénéficier de jours de repos fixes.

48 Il s'ensuit que l'article 5 de la directive 2003/88, dès lors qu'il impose aux États membres de prendre des mesures permettant à tout travailleur de bénéficier d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures, auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de la directive 2003/88, au cours d'une période de sept jours, sans toutefois fixer le moment auquel cette période minimale doit être accordée, leur confère à cet égard une certaine marge d'appréciation. S'il ne s'oppose pas à une réglementation nationale qui ne garantit pas à un travailleur de pouvoir bénéficier d'une période minimale de repos au plus tard le septième jour qui suit les six jours consécutifs de travail, il n'en

demeure pas moins que ledit travailleur bénéficie en toutes circonstances de la protection prévue à la directive 2003/88 relative au repos journalier et à la durée maximale hebdomadaire de travail.

49 En outre, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 46 de ses conclusions, cette directive établit des normes minimales de protection du travailleur en matière d'aménagement du temps de travail. En effet, en vertu de l'article 15 de ladite directive, les États membres sont autorisés à appliquer ou à introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou à favoriser ou à permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. À cet égard, il incombe à la juridiction de renvoi de vérifier si, et dans quelle mesure, la réglementation nationale applicable dans l'affaire au principal prévoit une telle protection plus étendue.

50 Pour ce qui concerne l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, dont la juridiction de renvoi demande également l'interprétation, il convient de constater que cette disposition prévoit que 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. Or, il ressort des explications relatives à la Charte (JO 2007, C 303, p. 17) que cette disposition se fonde sur la directive 93/104 ainsi que sur l'article 2 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et sur le point 8 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989. L'article 2, paragraphe 5, de la charte sociale européenne, sur le repos hebdomadaire, fait, pour sa part, également référence aux directives 93/104 et 2003/88. Dès lors, ainsi que l'a relevé également M. l'avocat général au point 44 de ses conclusions, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte n'est pas susceptible d'apporter de nouveaux éléments aux fins de l'interprétation de l'article 5 de la directive 2003/88.

51 Partant, il convient de répondre aux première à troisième questions que l'article 5 de la directive 93/104 et l'article 5, premier alinéa, de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu'ils n'exigent pas que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de vingt-quatre heures, à laquelle un travailleur a droit, soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais imposent que celle-ci soit accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours.

Sur la quatrième question

- 52 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 16, sous a), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que les deux jours de congés auxquels cet article ouvre droit peuvent être répartis indifféremment sur la période de référence de 14 jours.
- 53 Toutefois, la juridiction de renvoi ne précise pas si le législateur portugais a transposé cette disposition, qui permet de prévoir une période de référence plus longue pour l'application de l'article 5 de cette directive. En outre, tant le requérant au principal, que le gouvernement portugais et la Commission indiquent que le Portugal n'a pas fait usage de cette faculté.
- 54 En tout état de cause, en vertu de l'article 94, sous c), du règlement de procédure de la Cour, la juridiction de renvoi doit indiquer les raisons précises qui l'ont conduite à s'interroger sur l'interprétation de certaines dispositions du droit de l'Union et à estimer nécessaire de poser des questions préjudicielles à la Cour. Ainsi, il est indispensable que la juridiction nationale donne un minimum d'explications sur les raisons du choix des dispositions du droit de l'Union dont elle demande l'interprétation ainsi que sur le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la réglementation nationale applicable au litige qui lui est soumis (arrêt du 27 septembre 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, point 120 et jurisprudence citée.)
- 55 Par ailleurs, ces exigences sont également reflétées dans les recommandations de la Cour de justice de l'Union européenne à l'attention des juridictions nationales, relatives à l'introduction de procédures préjudicielles (JO 2016, C 439, p. 1) (arrêt du 27 septembre 2017, Puškár, C-73/16, EU:C:2017:725, point 121).
- 56 En l'occurrence, il convient de constater que la quatrième question ne répond pas aux exigences rappelées aux points précédents, dès lors que la juridiction de renvoi n'expose pas les raisons pour lesquelles l'interprétation de l'article 16, sous a), de la directive 2003/88 est pertinente pour le litige pendant devant elle.
- 57 Il s'ensuit que la quatrième question est irrecevable.

Sur les dépens

- 58 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit :

L'article 5 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000, ainsi que l'article 5, premier alinéa, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils n'exigent pas que la période minimale de repos hebdomadaire sans interruption de vingt-quatre heures, à laquelle un travailleur a droit, soit accordée au plus tard le jour qui suit une période de six jours de travail consécutifs, mais imposent que celle-ci soit accordée à l'intérieur de chaque période de sept jours.

Signatures

* Langue de procédure : le portugais.