

## ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

13 novembre 2025 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 89/391/CEE – Sécurité et santé des travailleurs au travail – Article 9 – Obligations des employeurs – Classement des lieux de travail en fonction de l'exposition des travailleurs à des facteurs de risque pour leur sécurité et leur santé – Article 11, paragraphe 6 – Recours devant l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail – Protection juridictionnelle effective »

Dans l'affaire C-678/23,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Iași (cour d'appel d'Iași, Roumanie), par décision du 10 octobre 2023, parvenue à la Cour le 14 novembre 2023, dans la procédure

**JU**

contre

**Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași,**

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M<sup>me</sup> M. L. Arastey Sahún, présidente de chambre, MM. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias et B. Smulders (rapporteur), juges,

avocat général : M. A. Rantos,

greffier : M<sup>me</sup> R. Șereș, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 30 janvier 2025,

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement roumain, par M<sup>mes</sup> E. Gane, L. Lițu, A. Rotăreanu et A. Wellman, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M<sup>mes</sup> D. Recchia et E. A. Stamate, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 30 avril 2025,

rend le présent

**Arrêt**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 9 et de l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1), ainsi que de l'article 31, paragraphe 1, et de l'article 47 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans la cadre d'un litige opposant JU à Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași (hôpital clinique de pneumo-phtisiologie d'Iași, Roumanie, ci-après l'« hôpital ») au sujet du classement de l'activité professionnelle de JU comme exposant celle-ci à des risques particuliers pour sa sécurité et sa santé.

## **Le cadre juridique**

### ***Le droit de l'Union***

#### *La directive 89/391*

- 3 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 89/391, intitulé « Objet », prévoit :  
« 1. La présente directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.  
  
2. À cette fin, elle comporte des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes.  
  
3. La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. »
- 4 Aux termes de l'article 4 de cette directive :  
« 1. Les États membres prennent les dispositions nécessaires pour assurer que les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs sont soumis aux dispositions juridiques requises pour la mise en œuvre de la présente directive.  
  
2. Les États membres assurent notamment un contrôle et une surveillance adéquats. »
- 5 L'article 5 de ladite directive, intitulé « Dispositions générales », dispose, à son paragraphe 1 :  
« L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. »
- 6 L'article 9 de la même directive, intitulé « Obligations diverses des employeurs », prévoit :  
« 1. L'employeur doit :

- a) disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers ;
- b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;
- c) tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail ;
- d) établir, à l'intention de l'autorité compétente et conformément aux législations et/ou pratiques nationales, des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs.

2. Les États membres définissent, compte tenu de la nature des activités et de la taille des entreprises, les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points a) et b) et lors de l'établissement des documents prévus au paragraphe 1 points c) et d). »

- 7 L'article 11 de la directive 89/391, intitulé « Consultation et participation des travailleurs », prévoit, à son paragraphe 6, premier alinéa :  
« Les travailleurs et/ou leurs représentants ont le droit de faire appel, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail. »

*La directive 2003/88/CE*

- 8 L'article 1<sup>er</sup>, intitulé « Objet et champ d'application », 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), prévoit :
- « 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

- a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et
- b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...]

4. Les dispositions de la directive 89/391/CEE s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive. »
- 9 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », dispose :  
« Aux fins de la présente directive, on entend par :
- [...]
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. »
- 10 L'article 7 de ladite directive, intitulé « Congé annuel », prévoit :
- « 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »
- 11 Aux termes de l'article 15 de la même directive, intitulé « Dispositions plus favorables » :  
« 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. »

### ***Le droit roumain***

#### *Le code du travail*

- 12 L'article 147, paragraphe 1, du code du travail dispose :  
« Les salariés travaillant dans des conditions pénibles, dangereuses ou préjudiciables, les non-voyants, les autres personnes handicapées et les jeunes de moins de 18 ans ont droit à un congé annuel supplémentaire d'au moins 3 jours ouvrables. »
- La loi n° 319/2006*
- 13 L'article 12, paragraphes 1 et 2, de la Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă (loi n° 319/2006 concernant la sécurité et la santé au travail), du 14 juillet 2006 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 646, du 26 juillet 2006), dispose :
- « (1) L'employeur doit :
- a) réaliser et garder disponible une évaluation des risques pour la santé et la sécurité au travail, notamment pour les groupes de travailleurs exposés à des risques spécifiques ;

- b) déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser ;

[...]

- (2) Par arrêté du ministre du Travail, de la Solidarité sociale et de la Famille, en fonction de la nature des activités et de la taille des entreprises, il convient de fixer les obligations qui incombent aux différentes catégories d'entreprises, concernant l'établissement des documents prévus au paragraphe 1. »

- 14 L'article 18, paragraphe 7, de cette loi prévoit :  
« Les représentants des travailleurs ayant des responsabilités spécifiques en matière de sécurité et de santé des travailleurs et/ou les travailleurs peuvent faire appel aux autorités compétentes s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail. »
- 15 L'article 39, paragraphe 4, de la ladite loi dispose :  
« Constitue une contravention sanctionnée par une amende de 4000 à 8000 [lei roumains (RON) (environ 860 à 1 720 euros)], toute violation des dispositions de l'article 12, paragraphe 1, sous a) et b), [...] »

*La réglementation en matière de pensions et de sécurité sociale établissant le classement des lieux de travail en fonction des risques auxquels le travailleur est exposé sur ceux-ci*

– *Les lois successives en la matière*

- 16 Avant l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> avril 2001, de la Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (loi n° 19/2000 concernant le système public des pensions et autres droits de sécurité sociale), du 17 mars 2000 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 140, du 1<sup>er</sup> avril 2000), la législation roumaine applicable en matière de pensions de retraite établissait un classement des lieux de travail en les répartissant en trois groupes, à savoir le groupe de travail I, qui comprenait les lieux de travail qui exposaient les travailleurs à des conditions de travail très nocives, très difficiles ou très dangereuses, le groupe de travail II, qui comprenait les lieux de travail qui exposaient les travailleurs à des conditions nocives, difficiles ou dangereuses et le groupe de travail III, qui comprenait les autres lieux de travail.
- 17 L'article 19, paragraphes 1 et 2, de la loi n° 19/2000 était libellé comme suit :  
«(1) Aux fins de la présente loi, on entend par "lieux de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières" les lieux de travail qui, de manière permanente ou à certains moments, peuvent affecter substantiellement la capacité de travail des assurés en raison du degré élevé d'exposition au risque.  
  
(2) Les critères et la méthode de classement comme lieux de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières sont établis par décision du gouvernement sur la base d'une proposition commune du ministère du Travail, de la Famille et de la Protection sociale et du ministère de la Santé. »
- 18 La legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice (loi n° 263/2010 sur le système unitaire de pensions publiques), du 16 décembre 2010 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 852, du 20 décembre 2010), dans sa version applicable au litige au

principal, a abrogé et remplacé la loi n° 19/2000. Elle est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

- 19 L'article 28, paragraphe 1, de la loi n° 263/2010, dans sa version applicable au litige au principal, dispose :

« Les conditions de travail dans lesquelles les assurés du régime public de retraite exercent leur activité peuvent être normales, particulières ou spéciales. »

- 20 Aux termes de l'article 29 de cette loi :

« 1. Sont considérés comme exposant les travailleurs à des conditions particulières, les lieux classés conformément aux critères et à la méthode prévue par la législation en vigueur au moment de leur classement.

1 bis Les avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières qui expirent le 31 décembre 2018 voient leur validité prolongée jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre 2023, date à laquelle les employeurs sont tenus de normaliser les conditions de travail.

1 ter La période comprise entre le 31 décembre 2018 et le 1<sup>er</sup> septembre 2023 constitue une période de cotisation dans des conditions de travail particulières, pour laquelle les employeurs sont redevables d'une cotisation de 4 % conformément à l'article 138, sous b), de la [Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (loi n° 227/2015 portant code des impôts)], telle que modifiée et complétée. »

- 21 L'article 55, paragraphe 1, de ladite loi est ainsi rédigé :

« Les personnes ayant effectué une période de cotisation complète sont admises au bénéfice d'une pension de retraite avec abaissement des âges normaux de départ à la retraite, de la manière suivante : a) conformément au tableau n° 1, pour les personnes ayant accompli des périodes de cotisation dans des conditions de travail particulières ;

[...] »

- 22 L'article 169, paragraphe 1, de la même loi prévoit :

« Les bénéficiaires du système public de pensions dont les droits à pension ont été fixés en vertu de la législation antérieure au 1<sup>er</sup> avril 2001, qui ont exercé des activités dans des lieux relevant du groupe de travail I et/ou du groupe de travail II, bénéficient d'une augmentation du nombre de points annuels cumulés pendant cette période, de la manière suivante :

[...]

b) 25 % pour les périodes pendant lesquelles ils ont exercé une activité dans un lieu de travail relevant du groupe de travail II. »

- 23 En vertu des législations successives en matière de cotisations sociales, des taux de cotisation différenciés ont été prévus selon que le travail s'effectue dans des conditions normales, particulières ou spéciales.

– *Les décisions du gouvernement relatives au classement des lieux de travail comme exposant les travailleurs à des conditions particulières de travail*

- 24 Les critères et la méthode de classement comme lieux de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières, d'une part, et le renouvellement des avis concernant le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières, d'autre part, ont fait l'objet de décisions du gouvernement successives.
- 25 L'article 2, paragraphes 1 et 2, de l'Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (décision du gouvernement n° 261/2001 relative aux critères et la méthode de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières), du 22 février 2001 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 114, du 6 mars 2001), disposait :
- « 1. Les critères de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières sont les suivants :
- a) présence dans l'environnement de travail de nuisances professionnelles physiques, à savoir bruit, vibrations, ondes électromagnétiques, pression, radiations ionisantes, radiations caloriques, radiations laser de puissance non protégées ainsi que de nuisances professionnelles chimiques ou biologiques, prévues dans les normes générales sur la sécurité au travail, qui ne respectent pas les limites admissibles prévues dans ces normes ;
  - b) réponse spécifique de l'organisme à l'agression des nuisances professionnelles, mise en évidence par des indicateurs d'exposition et/ou d'effet biologique, fixés par ordre du ministère de la Santé et de la Famille ;
  - c) morbidité, exprimée par maladies professionnelles enregistrées sur le lieu de travail au cours des 15 dernières années.
2. Le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières respecte les dispositions de l'article 7 et/ou, le cas échéant, de l'article 8 et remplit cumulativement les critères prévus au paragraphe 1, sous a) et b), ou au paragraphe 1, sous a) et c). »
- 26 L'article 3, paragraphe 1, de la décision n° 261/2001 prévoyait :
- « Le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières respecte le cadre de la méthode suivante consistant à appliquer, de préférence successivement, les opérations spécifiques suivantes :
- a) identification du lieu de travail à classer comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières et établissement des critères applicables à ce classement, réalisés par l'employeur avec les syndicats représentatifs légaux ou, le cas échéant, avec les représentants des salariés au comité de sécurité et de santé au travail, s'il existe ;
  - b) expertise des lieux de travail au regard de la sécurité des travailleurs ;
  - c) détermination des nuisances professionnelles, conformément aux dispositions de l'article 4, paragraphe 1 ; les bulletins de détermination doivent contenir au moins les données suivantes : unité, section, atelier, lieu de travail, nuisance professionnelle, valeur mesurée, valeur limite admise, méthodes de mesure ;

- d) demande, déposée par l'employeur auprès des institutions habilitées du ministère de la Santé et de la Famille, de la liste comprenant les maladies professionnelles enregistrées ou la liste comprenant le contrôle médical du personnel travaillant dans des lieux de travail les exposant à des conditions particulières, visant à déterminer la réponse spécifique de l'organisme ;
- e) évaluation des lieux de travail identifiés sous a) par l'employeur avec les syndicats représentatifs légaux ou, le cas échéant, avec les représentants des salariés au comité de sécurité et de santé, s'il existe, conformément à l'annexe 2 ou 3 ;
- f) établissement de mesures techniques, sanitaires et organisationnelles de protection du travail correspondant aux conditions de travail et aux facteurs environnementaux spécifiques au lieu de travail ;
- g) obtention de l'avis de l'inspection territoriale du travail conformément aux dispositions de l'article 4 ;
- i) classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières conformément à l'article 19, paragraphe 4, de la loi n° 19/2000. »

27 L'article 4 de la décision n° 261/2001 disposait :

« 1. L'avis de l'inspection territoriale du travail pour le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières comportera et sera accordé sur la base des documents suivants :

- a) les mesures de nuisances, effectuées par les laboratoires agréés visés à l'annexe 1, qui ne sont réalisées qu'en présence des inspecteurs du travail, attestant que, à la date où elles ont été effectuées, des mesures techniques et organisationnelles ont été prises pour normaliser les conditions de travail, que toutes les installations de protection du travail fonctionnaient normalement, conformément au projet, et que les processus technologiques se déroulaient dans des conditions normales ;
- b) les constatations effectuées par les inspections territoriales du travail, qui seront consignées dans un procès-verbal et feront directement référence au respect des dispositions des normes générales de protection du travail, des normes spécifiques de sécurité du travail et des autres actes normatifs pertinents ;
- c) des copies de la liste des maladies professionnelles ou du résumé des analyses médicales et la fiche d'évaluation prévue à l'annexe 2 ou 3.

2. L'avis accordé a une durée de validité maximale de trois ans, avec possibilité de prolongation.

[...] »

28 Aux termes de l'article 8, paragraphe 1, de la décision n° 261/2001 :

« Les employeurs qui ont désigné des lieux de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières et qui ne relèvent pas de l'article 7 sont tenus, pour une période de six ans à compter de la date de publication de la présente décision au *Monitorul Oficial al României*, partie I, de prendre toutes les mesures techniques et

organisationnelles pour normaliser les conditions de travail conformément à la loi n° 90/1996 [que la loi n° 319/2006 a remplacée], aux normes générales de protection du travail, aux normes spécifiques de sécurité du travail ou à d'autres réglementations applicables en la matière. »

29 L'article 1<sup>er</sup> de l'Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (décision du gouvernement n° 246/2007 relative à la méthode de renouvellement des avis concernant le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières), du 7 mars 2007 (*Monitorul Oficial al României*, n° 169, du 9 mars 2007), disposait :

« 1. À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente décision, les avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières, valables jusqu'au 6 mars 2007 inclus, accordés conformément aux dispositions de la [décision n° 261/2001], telle que modifiée et complétée, peuvent être renouvelés conformément à la méthodologie établie dans la présente décision.

2. La durée de validité des avis renouvelés en vertu de la présente décision ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2008. »

30 Aux termes de l'article 2 de la décision n° 246/2007 :

« 1. Le renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières est accordé par l'inspection territoriale du travail sur la base des documents suivants :

a) la demande de renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières, signée par le représentant légal de l'employeur ou par une autre personne mandatée par l'employeur, conformément à la loi, ainsi que par les représentants des syndicats représentatifs ou, le cas échéant, les représentants des travailleurs, déposée au plus tard 30 jours après la date d'entrée en vigueur de la présente décision ;

b) les bulletins de détermination des nuisances professionnelles, émis par les laboratoires habilités par la loi à certifier que les valeurs limites d'exposition professionnelle ont été dépassées sur les lieux de travail classés comme exposant les travailleurs à des conditions particulières, ou des documents attestant la simple présence d'agents chimiques très dangereux ou d'agents biologiques non soumis à une limite admissible ;

c) le plan de prévention et de protection visant à améliorer le niveau de sécurité et de protection de la santé des travailleurs, comprenant des mesures et des actions échelonnées, de sorte que, au plus tard le 31 décembre 2008, les lieux de travail puissent être classés comme des lieux assurant des conditions normales.

2. La détermination des nuisances professionnelles est effectuée uniquement en présence de l'inspecteur du travail désigné à cet effet par l'inspection territoriale du travail.

3. Les documents prévus au paragraphe 1, sous b) et c), peuvent être déposés auprès de l'inspection territoriale du travail dans un délai maximal de 120 jours à compter de la date de la demande visée au paragraphe 1, sous a).

4. L'inspection territoriale du travail peut accorder le renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières dans un délai de 15 jours à compter du dépôt de l'ensemble de la documentation visée au paragraphe 1.

5. Le non-respect des conditions prévues au paragraphe 3 a pour conséquence le non-renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières.

[...] »

- 31 L'article 4 de la décision n° 246/2007 prévoyait :
- « Les employeurs qui n'ont pas obtenu le renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières peuvent introduire, dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification, une réclamation auprès de l'inspection du travail, qui la traitera dans un délai de 30 jours, ou s'adresser directement à la juridiction compétente, conformément à la loi.

[...] »

- 32 L'article 1<sup>er</sup> de l'Hotărârea Guvernului nr. 1622/2008 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (décision du gouvernement n° 1622/2008 modifiant et complétant la décision n° 246/2007 relative à la méthode de renouvellement des avis concernant le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières), du 10 décembre 2008 (*Monitorul Oficial al României*, n° 862, du 20 décembre 2008), disposait :

« 1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009, les avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières accordées, valables jusqu'au 31 décembre 2008 inclus, peuvent être renouvelés conformément à la méthodologie établie dans la présente décision.

2. Les dispositions de la présente décision ne s'appliquent qu'aux employeurs qui sont en possession d'un avis de renouvellement au 31 décembre 2008 et qui n'ont pas pris, à cette date, les mesures nécessaires pour normaliser les conditions de travail.

3. La durée de validité des avis renouvelés conformément à la présente décision ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2009 ».

- 33 Une telle possibilité de renouvellement annuel des « avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières » précédemment accordés a, par la suite, encore été prévue par d'autres décisions du gouvernement successives, jusqu'en 2014.

- 34 L'Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (décision du gouvernement n° 1014/2015 sur la méthode de renouvellement des avis concernant le classement

comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières), du 30 décembre 2015 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 986, du 31 décembre 2015), qui a, pour sa part, prévu une telle possibilité de renouvellement jusqu'au 31 décembre 2018, comportait un article 4 libellé en ces termes : « [L]es employeurs qui n'ont pas obtenu le renouvellement de l'avis de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières peuvent s'adresser directement à la juridiction compétente, conformément à la loi ».

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

- 35 La requérante au principal est, depuis plus de 30 ans, employée en qualité de médecin spécialisé en pneumologie par l'hôpital, un établissement de santé d'utilité publique, doté de la personnalité juridique et subordonné à l'autorité administrative locale.
- 36 Jusqu'au 31 décembre 2006, le lieu de travail de la requérante au principal a été classé comme l'exposant initialement à des conditions de travail relevant du groupe II, puis à des « conditions particulières » de travail, au sens des législations roumaines successivement applicables en matière de pension de retraite et de sécurité sociale. Un tel classement conférait à la requérante au principal le droit à des jours de congé annuel additionnels, un abaissement de l'âge de départ à la retraite et une augmentation du nombre de points pour le calcul de sa pension de retraite. L'hôpital devait, en sa qualité d'employeur et eu égard à ce classement, verser des cotisations de sécurité sociale majorées par rapport à celles qui étaient dues pour un travailleur dont le lieu de travail était classé comme l'exposant à des « conditions normales » de travail.
- 37 Toutefois, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, bien que l'affectation et les conditions de travail de la requérante au principal soient demeurées inchangées, son lieu de travail a été classé comme l'exposant à des « conditions normales » de travail et l'hôpital n'a plus été tenu d'acquitter des contributions sociales plus élevées pour la requérante au principal.
- 38 En effet, l'hôpital disposait d'un avis émis le 11 décembre 2001 par l'Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași (inspection territoriale du travail d'Iași, Roumanie) (ci-après l'« ITM »), approuvant le classement de ses lieux de travail comme exposant les travailleurs à des « conditions particulières » de travail, tout en fixant un délai expirant le 31 mars 2004 pour la mise en œuvre des mesures techniques et organisationnelles visant à ce que son personnel exerce son activité dans des « conditions normales » de travail. Cet avis a été prolongé par un autre avis émis le 29 mars 2004, avec un délai de normalisation des conditions de travail fixé au 31 décembre 2006.
- 39 Toutefois, l'hôpital n'ayant pas obtenu une prolongation de ce dernier avis, l'ITM l'a informé, par lettre du 2 février 2007, que la période pour laquelle l'avis de classement du 29 mars 2004 avait été accordé avait expiré et qu'il avait donc cessé de produire ses effets le 31 décembre 2006.
- 40 À la suite de cette lettre, l'hôpital a adopté une décision en vertu de laquelle, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, son personnel exerçait son activité dans des « conditions normales » de travail. En parallèle, l'hôpital a effectué des démarches auprès de l'Autoritatea de Sănătate Publică Iași (autorité de la santé publique d'Iași, Roumanie), sollicitant un avis sur le maintien ou la prolongation du classement de l'hôpital comme lieu de travail exposant ses travailleurs à des « conditions particulières ». Cette autorité n'ayant pas répondu, l'hôpital lui a adressé une deuxième lettre, le 19 mars 2007, en demandant à nouveau un avis sur l'impact du risque professionnel existant sur les lieux de travail en vue du renouvellement de l'avis de classement qui avait été émis par l'ITM le 29 mars

2004. Cette lettre est également restée sans réponse. L'hôpital a aussi, d'une part, demandé à l'ITM, par lettre du 28 juin 2007, de renouveler cet avis de classement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007 et, d'autre part, envoyé une troisième lettre à l'autorité de la santé publique d'Iași, le 27 décembre 2007. Il a, par ailleurs, effectué d'autres démarches auprès de l'ITM et du ministère du Travail.

- 41 La requérante au principal, ayant appris par hasard que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'hôpital ne s'acquittait plus du paiement des cotisations sociales la concernant correspondant au classement de son lieu de travail comme l'exposant à des « conditions particulières » de travail, a introduit un recours devant le Tribunalul Iași (tribunal de grande instance d'Iași, Roumanie) afin que son lieu de travail soit classé comme l'exposant à de telles « conditions particulières » et que son employeur soit condamné à acquitter les cotisations sociales majorées dues au titre de l'activité professionnelle qu'elle a exercée, après le 31 décembre 2006, dans lesdites conditions.
- 42 Par jugement du 15 juillet 2022, le Tribunalul Iași (tribunal de grande instance d'Iași) a rejeté ce recours, en relevant que la réglementation nationale relative au classement des lieux de travail et, en particulier, la décision du gouvernement n° 1014/2015 exigeait que l'employeur suive une procédure spécifique aux fins d'obtenir le classement requis, notamment en sollicitant et en obtenant un avis de classement de la part de l'ITM. Cette juridiction a également souligné que, dans le cas où l'employeur n'aurait reçu aucune réponse concernant la demande de classement ou toute autre demande qu'il aurait formulée auprès des institutions nationales, il avait alors la possibilité d'assigner ces dernières devant la juridiction compétente aux fins de les contraindre à se conformer à leurs obligations, de manière à ce que soient respectées toutes les étapes de la procédure en vue du classement des lieux de travail comme exposant les travailleurs à des « conditions particulières » et de la délivrance d'un avis de classement en ce sens.
- 43 La requérante au principal a interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel Iași (cour d'appel d'Iași, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, en faisant notamment valoir que l'hôpital n'avait pas accompli les démarches prévues à l'article 2 de la décision n° 246/2007, de sorte que, soit par négligence, soit de mauvaise foi, son employeur n'avait, dans les faits, pas entamé la procédure pour obtenir l'avis de classement de son lieu de travail comme l'exposant à des « conditions particulières », à compter de l'année 2007. À cet égard, la requérante au principal fait valoir que, sur son lieu de travail, ses conditions de travail n'ont pas changé. Les risques et ses responsabilités n'auraient pas diminué depuis son embauche. Au contraire, ayant travaillé dans le service soignant des patients atteints de la COVID-19, son travail serait devenu beaucoup plus intense et exigeant, mettant quotidiennement sa vie et celle de ses proches en danger.
- 44 La juridiction de renvoi relève, à cet égard, que le classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des « conditions particulières » vise à contrebalancer les effets à long terme de l'exercice des tâches professionnelles dans un lieu de travail qui, malgré toutes les mesures prises pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, continue à les exposer à des risques professionnels majeurs. Un tel classement conférerait aux travailleurs des avantages compensatoires supplémentaires. Ainsi, leur pension de vieillesse serait calculée sur la base d'une période d'activité, et donc de cotisation, plus courte que s'ils avaient été exposés, sur leur lieu de travail, à des « conditions normales » de travail. De même, les travailleurs exposés à des « conditions particulières » de travail auraient droit à un congé supplémentaire, destiné à leur

permettre de recouvrer un état de santé satisfaisant grâce à une période de repos plus longue.

- 45 En outre, la juridiction de renvoi fait observer que le législateur roumain a soumis le classement d'un lieu de travail comme exposant les travailleurs à des « conditions particulières » à deux types de limites. D'une part, il a imposé des limites procédurales en conditionnant ce classement notamment à l'obtention d'un avis favorable de l'ITM. D'autre part, il a limité la possibilité d'obtenir un tel classement dans le temps, celui-ci ne pouvant être accordé qu'à des employeurs qui existaient au 31 décembre 2002, indépendamment de la date à laquelle la relation de travail avec les travailleurs a pris effet. De plus, depuis l'année 2007, un tel classement ne pourrait plus être nouvellement acquis. Seul un classement existant pourrait être renouvelé, à condition notamment que l'employeur détienne un avis de classement valable de la part de l'ITM au moment de la demande de renouvellement.
- 46 Par ailleurs, la réglementation nationale ne permettrait pas aux travailleurs de faire appel à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou de saisir les juridictions nationales d'un recours s'ils considèrent que l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière de classement de leur lieu de travail comme les exposant à des « conditions particulières », que ce soit au titre de la période de travail échue ou celle à venir.
- 47 En particulier, sur la base d'une interprétation stricte de la législation nationale, l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice, Roumanie) aurait constaté qu'il n'existait pas de voie de recours de droit commun visant à faire constater les « conditions particulières » de travail dans lesquelles les travailleurs ont exercé leur activité après le 1<sup>er</sup> avril 2001 ou tendant à faire condamner les employeurs à classer les lieux de travail comme exposant les travailleurs à de telles conditions lorsque lesdits employeurs n'ont pas obtenu ou, le cas échéant, lorsqu'ils n'ont pas renouvelé les avis constatant un tel classement. L'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice) aurait également décidé que la circonstance que les employeurs qui ont le droit d'engager la procédure administrative en vue du classement d'un lieu de travail ne l'ont pas fait ou n'ont pas mené cette procédure à son terme ne permet pas au travailleur de se prévaloir des règles de droit commun pour obtenir le classement de son lieu de travail comme l'exposant à des conditions autres que « normales » et une décision en ce sens des juridictions de droit commun méconnaîtrait le cadre législatif en vigueur ainsi que le principe de la séparation des pouvoirs. Cette jurisprudence aurait, par ailleurs, été jugée conforme à la Constitution roumaine par la Curtea Constituțională (Cour constitutionnelle, Roumanie) qui, dans un arrêt du 6 décembre 2018, aurait considéré, en se référant, à cet égard, à l'arrêt du 21 mars 2018, [Podilă e.a.](#) (C-133/17 et C-134/17, EU:C:2018:203), que l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391 n'était pas de nature à remettre en cause cette conformité.
- 48 Cependant, la juridiction de renvoi s'interroge sur le point de savoir si la réglementation nationale, telle qu'interprétée par ces juridictions suprêmes, est compatible avec l'article 9 et l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391, ainsi qu'avec l'article 31, paragraphe 1, et l'article 47 de la Charte. Elle précise, à cet égard, que, si l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 a été transposé dans le droit roumain par l'article 18, paragraphe 7, de la loi n° 319/2006, la règle qui prévoit le droit pour les travailleurs de faire appel à l'autorité en charge de la sécurité et de la santé au travail pour vérifier si les mesures prises et les moyens utilisés par l'employeur sont suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail n'a pas été reprise dans la législation de

rang inférieur concernant l'évaluation des risques professionnels à moyen ou à long terme pour les travailleurs.

- 49 Selon la juridiction de renvoi, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 mars 2018, Podilă e.a. (C-133/17 et C-134/17, EU:C:2018:203), la finalité du recours introduit par la requérante au principal est non pas d'établir des droits à pension, mais de reconnaître les risques professionnels propres aux conditions particulières de travail auxquelles elle est exposée sur son lieu de travail. Si, de manière indirecte, le classement du lieu de travail de la requérante au principal comme l'exposant à des « conditions particulières » emporte des conséquences en matière de droits de sécurité sociale, son recours viserait principalement à ce qu'un tel classement soit reconnu et opère aussi bien pour le passé que pour l'avenir, ses conditions de travail n'ayant pas été modifiées depuis son embauche. La requérante au principal ferait ainsi valoir qu'elle a été exposée, et est toujours exposée, sur son lieu de travail, à des facteurs de risque majeurs pour son état de santé, dépassant les valeurs limites, sans toutefois disposer de voie de recours pour demander que soit établies tant l'existence que l'ampleur des nuisances professionnelles sur son lieu de travail, ainsi que le classement de ce dernier comme l'exposant à des conditions de travail autres que « normales ».
- 50 La juridiction de renvoi relève encore que, si l'article 12 de la loi n° 319/2006 transpose l'article 9 de la directive 89/391 dans l'ordre juridique roumain, les obligations des employeurs visées à cette dernière disposition ne sont pas en corrélation avec l'obligation de classement précis et fidèle des conditions de travail au niveau de l'entreprise. En outre, il n'y aurait pas non plus de réglementation nationale de rang inférieur définissant les conséquences du non-respect des obligations d'évaluation et de suivi des risques professionnels par les entreprises qui exposent leurs travailleurs à des risques majeurs pour leur santé. Bien que la violation des obligations énoncées à l'article 12 de la loi n° 319/2006 puisse entraîner l'imposition d'une amende administrative pour l'employeur, aucun autre effet juridique ne serait associé à l'absence d'évaluation correcte des risques professionnels sur le lieu de travail.
- 51 Enfin, la juridiction de renvoi estime qu'il convient de clarifier l'interaction entre le droit de l'Union et le droit national. En particulier, elle considère que, dès lors qu'il est impossible de procéder à une interprétation conforme des dispositions du droit national pertinentes, elle se demande si l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 a un caractère inconditionnel, complet et précis, de nature à lui conférer un effet direct, de sorte que cette disposition, lue en combinaison avec l'article 31, paragraphe 1, et l'article 47 de la Charte, serait de nature à conférer aux travailleurs, tels que la requérante au principal, une protection juridictionnelle effective lorsque les titulaires légaux tels que les employeurs ne respectent pas leurs obligations légales telles que celles en matière de classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des « conditions particulières ».
- 52 C'est dans ces conditions que la Curtea de Apel Iași (cour d'appel d'Iași) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) L'article 9 et l'article 11, paragraphe 6, de la directive [89/391] s'opposent-ils à une législation et à une pratique nationales contraignantes en vertu desquelles les travailleurs n'ont pas le droit de faire appel directement à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail s'ils estiment que les mesures prises et les moyens engagés par l'employeur ne sont pas suffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail, et ne peuvent pas non plus saisir une juridiction s'ils considèrent que l'employeur n'a pas rempli ses obligations en matière de

classement comme lieu de travail exposant les travailleurs à des conditions particulières, ni pour la période déjà travaillée ni pour la période future de la relation de travail ?

- 2) L'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 a-t-il un effet direct vertical et, lu en combinaison avec l'article 31, paragraphe 1, et avec l'article 47 de la [Charte], donne-t-il naissance au droit des travailleurs à une protection juridictionnelle lorsque les [personnes qui se voient imposer] des obligations établies par la loi ne respectent pas celles-ci ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### ***Sur la première question***

- 53 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 9 et l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par les juridictions nationales, qui exclut qu'un travailleur puisse faire appel à l'autorité nationale compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou saisir une juridiction nationale d'un recours afin d'établir ou de revoir le classement, prévu par cette réglementation, de son lieu de travail en fonction des risques pour sa santé plus élevés que la normale auxquels il est exposé sur celui-ci et de se voir conférer, au titre de ce nouveau classement, des droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés annuels payés.
- 54 À cet égard, il ressort de l'intitulé de la directive 89/391 et de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de celle-ci que cette directive a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. À cette fin, ainsi que le prévoit son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, ladite directive énonce des principes généraux concernant la prévention des risques professionnels et la protection de la sécurité et de la santé, l'élimination des facteurs de risque et d'accident, l'information, la consultation, la participation équilibrée conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales, la formation des travailleurs et de leurs représentants, ainsi que des lignes générales pour la mise en œuvre desdits principes. La même directive reflète et spécifie ainsi le droit de tout travailleur à des conditions de travail qui respectent sa santé et sa sécurité, consacré à l'article 31, paragraphe 1, de la Charte.
- 55 Pour atteindre cet objectif, l'article 4 de la directive 89/391, lu en combinaison avec l'article 5, paragraphe 1, de celle-ci, impose aux États membres de prendre les dispositions nécessaires pour que les employeurs soient obligés d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.
- 56 L'article 9, paragraphe 1, de cette directive précise, à cet égard, que l'employeur doit disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers, qu'il doit déterminer les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser, qu'il doit tenir une liste des accidents de travail ayant entraîné pour le travailleur une incapacité de travail supérieure à trois jours de travail et qu'il doit établir des rapports concernant les accidents de travail dont ont été victimes ses travailleurs. L'article 9, paragraphe 2, de ladite directive prévoit que les États membres sont tenus de définir les obligations auxquelles doivent satisfaire les différentes

catégories d'entreprises, en fonction de la nature de leurs activités et de leur taille, concernant l'établissement des documents liés aux obligations visées à cet article 9, paragraphe 1.

- 57 Par ailleurs, l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 dispose que les travailleurs doivent avoir la possibilité de faire appel à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail s'ils estiment que l'employeur n'a pas pris de mesures suffisantes pour garantir la sécurité et la santé au travail.
- 58 Ni ces dispositions ni les autres dispositions de la directive 89/391 n'imposent aux États membres de veiller à ce que les lieux de travail soient classés en fonction de l'importance des risques pour la santé des personnes qui travaillent sur ces lieux en vue de faire bénéficier, à ces personnes, le cas échéant, de certains droits supplémentaires en matière de pension et de congés.
- 59 Toutefois, il ne saurait être exclu qu'un système de classement des lieux de travail en fonction de tels risques puisse avoir une incidence sur les obligations incombant aux employeurs en vertu de la directive 89/391. Dans un tel cas, la mise en œuvre, par les États membres, d'un tel système doit se faire dans le respect des obligations de cette directive. Il ne saurait en être ainsi lorsque la mise en œuvre de ce système a pour conséquence de soustraire l'employeur à certaines de ces obligations (voir, en ce sens, arrêt du 21 mars 2018, [Podilă e.a.](#), C-133/17 et C-134/17, EU:C:2018:203, points 42 et 44).
- 60 En l'occurrence, il ressort du dossier dont dispose la Cour que la réglementation nationale applicable comporte deux volets qui s'appliquent en parallèle.
- 61 Le premier volet est constitué de la loi n° 319/2006. Comme la Cour l'a déjà constaté, cette loi transpose la directive 89/391 dans le droit roumain (arrêt du 21 mars 2018, [Podilă e.a.](#), C-133/17 et C-134/17, EU:C:2018:203, point 43). En particulier, l'article 12, paragraphe 1, sous a) et b), ainsi que l'article 18, paragraphe 7, de cette loi transposent respectivement l'article 9, paragraphes 1 et 2, ainsi que l'article 11, paragraphe 6, de cette directive. En outre, l'article 39, paragraphe 4, de ladite loi prévoit des sanctions en cas d'inobservation, par l'employeur, des obligations prévues à l'article 12, paragraphe 1, sous a) et b), de la même loi. Toutefois, les questions de la juridiction de renvoi ne portent pas sur cette transposition et il n'est pas contesté, dans le litige au principal, que les travailleurs ont la possibilité de faire appel à l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou d'introduire un recours devant les juridictions nationales pour contester les mesures qu'ils estiment insuffisantes pour garantir la sécurité et la santé au travail.
- 62 Le second volet, dans le contexte duquel la juridiction de renvoi pose ses questions, prévoit la possibilité pour les employeurs de faire classer les lieux de travail en différentes catégories en fonction des risques qu'y encourent les travailleurs pour leur santé. En fonction de la catégorie dans laquelle est classé leur lieu de travail, les travailleurs sont susceptibles de bénéficier de certains droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés. Toutefois, en vertu des dispositions de droit national relevant de ce second volet, telles qu'interprétées par l'Înalta Curte de Casație și Justiție (Haute Cour de cassation et de justice), seul l'employeur peut initier une demande de classement ou de renouvellement de classement du lieu de travail en fonction du risque. Le travailleur ne peut faire appel à l'autorité nationale compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou saisir une juridiction nationale d'un recours afin de faire constater que ses conditions de travail relèvent d'une catégorie l'exposant à des risques particuliers ou de contraindre son employeur à classer son lieu de travail comme relevant d'une telle catégorie.

- 63 La requérante au principal remet en cause l'absence de classement de son lieu de travail comme l'exposant à des « conditions particulières » de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Cette absence de classement aurait notamment pour conséquence que, à compter de cette date, elle serait privée du droit à un nombre plus important de congés annuels payés ainsi que des droits à pension de retraite supplémentaires sous la forme, d'une part, d'un abaissement de l'âge de départ à la retraite et, d'autre part, d'une augmentation du nombre de points pour le calcul de la pension, l'employeur étant alors tenu de verser des cotisations de sécurité sociale majorées.
- 64 Il y a lieu, dès lors, de vérifier si une réglementation nationale qui prévoit un système de classement des lieux de travail en fonction des risques pour la santé y encourus par les travailleurs a une incidence sur les obligations incombant aux employeurs en vertu de la directive 89/391 lorsque l'application d'un tel système est susceptible de faire bénéficier les travailleurs de certains droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés annuels payés.
- 65 À cet égard, s'agissant, d'une part, de l'octroi de droits supplémentaires en matière de droits à pension de retraite, il y a lieu de relever que l'octroi de tels droits ne contribue pas à l'objectif d'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail que poursuit cette directive. En effet, comme l'a exposé M. l'avocat général au point 49 de ses conclusions en ce qui concerne les droits à pension de retraite supplémentaires visés concrètement par la réglementation nationale en cause au principal, l'augmentation du nombre de points pour le calcul de la pension de retraite ne concerne pas les conditions de travail durant la période d'activité des travailleurs, mais se rapporte aux conditions de ces travailleurs au cours de la période qui succède à celle-ci. En outre, l'abaissement de l'âge de la retraite pour les travailleurs exposés à des « conditions particulières » de travail ne présente pas de lien avec la mise en œuvre de mesures visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Lesdits droits constituent en réalité des prestations compensatoires pour le risque encouru qui ne relèvent pas du champ d'application de la directive 89/931.
- 66 S'agissant, d'autre part, de l'octroi du droit à des congés annuels payés supplémentaires, il importe de relever que les dispositions de la directive 89/391 doivent être lues conjointement avec celles de la directive 2003/88. L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 4, de cette dernière prévoit, en effet, que les dispositions de la directive 89/391 s'appliquent pleinement aux aspects du temps de travail régis par la directive 2003/88, sans préjudice des dispositions plus contraignantes ou spécifiques de celle-ci.
- 67 La directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail. Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci, notamment, de périodes minimales de repos (voir, en ce sens, arrêt du 19 décembre 2024, [Loredas](#), C-531/23, EU:C:2024:1050, points 29 et 30 ainsi que jurisprudence citée).
- 68 L'article 2, point 9, de la directive 2003/88 définit ainsi la notion de « repos suffisant », au sens de celle-ci, comme étant 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'un rythme de travail irrégulier.

- 69 Il s'ensuit que l'octroi de jours de congé annuel supplémentaires à un travailleur en raison des conditions de travail difficiles et l'exposant à des risques pour sa santé ou sa personne peut se justifier afin de garantir la sécurité et la santé des travailleurs au travail.
- 70 Toutefois, ainsi que l'a également relevé M. l'avocat général au point 53 de ses conclusions, la directive 2003/88 n'impose pas l'octroi de jours de congé annuel supplémentaires pour de tels motifs.
- 71 En vertu de l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, les États membres sont tenus de veiller à ce 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. En outre, il ressort de manière explicite du libellé, respectivement, de cette disposition, de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a), ainsi que de l'article 15 de ladite directive que cette dernière se borne à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, ne portant pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions nationales plus favorables à la protection des travailleurs.
- 72 Il s'ensuit, d'une part, que la directive 2003/88 ne s'oppose pas à des dispositions internes accordant un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure aux quatre semaines prévues à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, dans les conditions d'obtention et d'octroi fixées par le droit national et, d'autre part, que les droits au congé annuel payé accordés au-delà du minimum requis à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 sont régis non pas par cette directive, mais par le droit national, en dehors du régime établi par ladite directive (voir, en ce sens, arrêt du 19 novembre 2019, [TSN et AKT](#), C-609/17 et C-610/17, EU:C:2019:981, points 33 et 35 ainsi que jurisprudence citée).
- 73 Au vu de ces considérations, le droit à des congés annuels payés supplémentaires qui serait octroyé à des travailleurs en raison d'un classement de leur lieu de travail comme les exposant à des risques professionnels particuliers ne relève pas du champ d'application des directives 2003/88 et 89/391.
- 74 Par conséquent, une réglementation nationale qui prévoit un système de classement des lieux de travail en fonction des risques pour la santé encourus sur ceux-ci par les travailleurs n'a pas d'incidence sur les obligations incombant aux employeurs en vertu de la directive 89/391 lorsque l'application d'un tel système est seulement susceptible de faire bénéficier les travailleurs de certains droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés annuels payés.
- 75 La juridiction de renvoi fait cependant également valoir que, par son recours contre l'absence de classement de son lieu de travail comme l'exposant à des « conditions particulières », au sens de la réglementation roumaine, la requérante au principal vise non seulement lesdits droits à pension et aux congés annuels, mais également la reconnaissance des risques professionnels propres aux conditions dans lesquelles elle exerce son activité et cela tant pour le passé que pour l'avenir.
- 76 À cet égard, il ressort d'une lecture combinée des points a) et b) de l'article 9, paragraphe 1, de la directive 89/391 que l'employeur doit disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des travailleurs à risques particuliers afin qu'il détermine les mesures de protection à prendre et, si nécessaire, le matériel de protection à utiliser.
- 77 Ainsi qu'il ressort du point 59 du présent arrêt, si l'absence de classement du lieu de travail de la requérante au principal comme l'exposant à des « conditions particulières »

comportait un défaut d'évaluation des risques par l'employeur entraînant une absence de prises de mesures nécessaires par ce dernier pour garantir la sécurité et la santé au travail, cette absence de classement aurait pour conséquence de soustraire l'employeur aux obligations découlant de l'article 9, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 89/391, ce qui devrait pouvoir être dénoncé par les travailleurs auprès de l'autorité compétente en matière de sécurité et de santé au travail, conformément à l'article 11, paragraphe 6, de cette directive et, le cas échéant, faire l'objet d'un recours devant les juridictions nationales afin de garantir, conformément à l'article 47 de la Charte, une protection juridictionnelle effective aux droits conférés aux travailleurs par ladite directive.

78 Toutefois, ainsi qu'il ressort du point 59 présent arrêt, il n'est pas contesté que, à la suite de la transposition de l'article 9, paragraphe 1, sous a) et b), ainsi que de l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 en droit roumain, l'employeur est tenu de disposer d'une évaluation des risques et de prendre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail et la requérante au principal a la possibilité de contester, devant l'autorité roumaine compétente en matière de sécurité et de santé au travail et, le cas échéant, devant les juridictions roumaines, l'insuffisance de mesures prises et de moyens engagés par son employeur pour garantir la sécurité et la santé au travail à la suite d'une évaluation des risques à cet égard.

79 Compte tenu de l'ensemble des motifs qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 9 et l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391 doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'appliquent pas à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par les juridictions nationales, qui exclut qu'un travailleur puisse faire appel à l'autorité nationale compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou saisir une juridiction nationale d'un recours afin d'établir ou de revoir le classement, prévu par cette réglementation, de son lieu de travail en fonction des risques pour sa santé plus élevés que la normale auxquels il est exposé sur celui-ci et de se voir conférer, au titre de ce nouveau classement, des droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés annuels payés.

#### ***Sur la seconde question***

80 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

#### **Sur les dépens**

81 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 (cinquième chambre) dit pour droit :

**L'article 9 et l'article 11, paragraphe 6, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail,**

**doivent être interprétés en ce sens que :**

**ils ne s'appliquent pas à une réglementation nationale, telle qu'interprétée par les juridictions nationales, qui exclut qu'un travailleur puisse faire appel à l'autorité nationale compétente en matière de sécurité et de santé au travail ou saisir une juridiction nationale d'un recours afin d'établir ou de revoir le classement, prévu par cette réglementation, de son lieu de travail en fonction des risques pour sa santé plus élevés que la normale auxquels il est exposé sur celui-ci et de se voir conférer, au titre de ce nouveau classement, des droits supplémentaires en matière de droits à pension et de congés annuels payés.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le roumain.