

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M^{ME} ELEANOR SHARPSTON
présentées le 26 juillet 2017 (1)

Affaire C-518/15

**Ville de Nivelles
contre
Rudy Matzak**

[demande de décision préjudicielle formée par la cour du travail de Bruxelles
(Belgique)]

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des
travailleurs – Aménagement du temps de travail – Notions de “temps de
travail” et de “période de repos” – Sapeurs-pompiers – Temps de garde –
Période d’astreinte »

1. Par la présente demande de décision préjudicielle, il est demandé à la Cour de fournir des orientations sur l'interprétation de la directive 2003/88 relative au temps de travail (2), dans la mesure où celle-ci s'applique à un sapeur-pompier réserviste (3) qui est tenu de demeurer disponible, par roulement, dans un rayon déterminé (exprimé en termes de temps) de son lieu de travail lorsqu'il est en service d'astreinte (4). La Cour est également appelée à donner son avis sur : i) la possibilité d'exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers de l'application de ladite directive, et les points de savoir ii) si un État membre est libre d'adopter une définition de la notion de « temps de travail » qui est moins restrictive que celle prévue par ladite directive, et iii) si l'interprétation de la notion de « temps de travail » prévue par ladite directive s'applique aussi à la détermination de la rémunération due à des personnes en service d'astreinte.

Le cadre légal

Le droit de l'Union

2. Aux termes de l'article 153 TFUE :

« 1. En vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des États membres dans les domaines suivants :

- a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ;
- b) les conditions de travail ;
- c) la sécurité sociale et la protection sociale des travailleurs ;

[...]

2. À cette fin, le Parlement européen et le Conseil :

[...]

- b) peuvent arrêter, dans les domaines visés au paragraphe 1, points a) à i), par voie de directives, des prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des États membres.

[...]

5. Les dispositions du présent article ne s'appliquent [pas] aux rémunérations [...]. »

3. L'article 1^{er} de la directive 2003/88 dispose :

« 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 [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)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...] »

4. L'article 2 de la directive 2003/88 est ainsi rédigé :

« 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. Aux termes de l'article 15 de cette même directive :

« 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. »

6. Aux paragraphes 2 et 3 de son article 17, la directive 2003/88 énonce :

« 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.

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :

[...]

c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :

[...]

- iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile ;

[...]. »

Le droit belge

7. La loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (*Moniteur belge* du 5 janvier 2001, p. 212) transpose en droit national la directive 93/104 sur l'aménagement du temps de travail (5). L'article 3 de la loi définit les « travailleurs » comme étant « les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle [...], exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne ». L'article 8 prévoit, notamment, que l'on entend par « durée du travail » le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur.

8. L'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 31 décembre 2009, p. 82925) prévoit que les pompiers réservistes, notamment, ne répondent pas à la définition de « travailleurs » au sens de l'article 3 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.

9. L'article 9 bis du règlement organique du service d'incendie de la ville de Nivelles prévoit :

« Pendant la période d'astreinte, chaque membre du personnel volontaire détaché à la caserne de Nivelles s'engage :

- à se trouver en permanence à une distance du casernement, telle que le délai de déplacement nécessaire pour le rejoindre, dans des conditions fluides, n'excède pas huit minutes maximum ;

[...]. »

Sur les faits à l'origine du litige, la procédure au principal et les questions préjudicielles

10. M. Rudy Matzak est un pompier réserviste (6) de la ville de Nivelles (Belgique) (7). Selon les modalités de son engagement, il doit se tenir à disposition pour le travail pendant une semaine sur quatre, les soirs et le week-end. Il est rémunéré uniquement pour le temps passé en service actif. Le temps de garde que le sapeur-pompier effectue sans devoir accomplir des

tâches professionnelles (appelé « période d'astreinte ») (8) n'est pas rémunéré.

11. Durant les périodes effectuées en service d'astreinte, M. Matzak doit rester joignable et, si nécessaire, se présenter à la caserne aussitôt que possible et, en tous les cas, dans un délai n'excédant pas huit minutes dans des conditions normales (9). La juridiction de renvoi relève que cela signifie en pratique que le sapeur-pompier doit résider près de la caserne et que ses activités durant ces périodes sont restreintes en conséquence.

12. Estimant qu'un certain nombre d'aspects du régime qui lui était applicable, en particulier son niveau de rémunération en ce qui concerne le service d'astreinte, étaient insatisfaisants, M. Matzak a introduit un recours devant le tribunal du travail de Nivelles (Belgique), lequel a accueilli la majorité de ses réclamations par jugement du 23 mars 2012.

13. La ville de Nivelles a alors interjeté appel dudit jugement devant la cour du travail de Bruxelles (Belgique). Cette juridiction relève que, aux termes du droit belge, le temps de travail est généralement défini comme le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et que le lieu où le travailleur se trouve ne semble donc pas déterminant. À la lumière de l'interprétation dégagée par la Cour de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 (10), il semble que les définitions de la notion de « temps de travail » en droit belge et en droit de l'Union ne soient pas entièrement concordantes. La cour du travail de Bruxelles relève également qu'il existe, dans la jurisprudence nationale, une tendance à résoudre la question de la rémunération des pompiers réservistes, comme M. Matzak, en s'appuyant principalement, voire exclusivement, sur la définition de la notion de « temps de travail » en droit de l'Union. Puisqu'elle considère qu'une interprétation par la Cour de certaines dispositions de la directive 2003/88 est nécessaire pour trancher le litige dont elle est saisie, la cour du travail de Bruxelles a posé les questions préjudicielles suivantes au titre de l'article 267 TFUE :

- « 1) L'article 17, paragraphe 3, sous c), iii) de [la directive 2003/88] doit-il être interprété comme permettant les États membres d'exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers, recrutés par les services publics d'incendie, de l'ensemble des dispositions assurant la transposition de cette directive, en ce compris celle qui définit les temps de travail et les périodes de repos ?
- 2) Dans la mesure où [la directive 2003/88] ne prévoit que des normes minimales, doit-elle être interprétée comme ne faisant pas obstacle à ce

que le législateur national maintienne ou adopte une définition moins restrictive du temps de travail ?

- 3) Tenant compte de l'article 153, paragraphe 5, TFUE et des objectifs de [la directive 2003/88], l'article 2 de cette directive, en ce qu'il définit les principales notions utilisées par celle-ci et, notamment, celles de temps de travail et de période de repos, doit-il être interprété comme n'étant pas applicable à la notion de temps de travail devant permettre de déterminer les rémunérations dues en cas de garde à domicile ?
- 4) [La directive 2003/88] fait-elle obstacle à ce que le temps de garde à domicile soit considéré comme du temps de travail lorsque, bien que la garde soit exécutée au domicile du travailleur, les contraintes pesant sur ce dernier pendant la garde (comme l'obligation de répondre aux appels de l'employeur dans un délai de huit minutes) restreignent très significativement les possibilités d'entreprendre d'autres activités ? »

14. Des observations écrites ont été présentées par les parties au principal, les gouvernements belge, français, néerlandais et britannique ainsi que par la Commission européenne. À l'exception du gouvernement néerlandais, toutes les parties ont été entendues en leurs plaidoiries et en leurs réponses aux questions posées par la Cour à l'audience du 15 décembre 2016.

Appréciation

Questions préliminaires

Sur la recevabilité

15. Tant la ville de Nivelles que la Commission soulèvent des questions touchant (entièrement ou en partie) à la recevabilité de la demande de décision préjudicielle ([11](#)).

16. Elles les soulèvent au motif que le litige pendant devant la juridiction de renvoi porte sur la rémunération à laquelle M. Matzak a droit pour ses services en tant que pompier réserviste et pas sur la question de son temps de travail. Puisque l'article 153, paragraphe 5, TFUE exclut les questions relatives à la rémunération du champ d'application de l'article (lequel concerne l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs, à laquelle se rapporte la directive 2003/88), les questions de la juridiction de renvoi aborderaient des sujets sur lesquels la Cour n'est pas compétente pour statuer.

17. À cet égard, il résulte d'une jurisprudence constante que le rejet par la Cour d'une demande présentée par une juridiction nationale n'est possible

que lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées. Donc, lorsqu'une question de droit de l'Union se pose, une présomption de pertinence s'attache à celle-ci (12).

18. Une telle question se pose-t-elle dans la présente affaire ?

19. À mon avis, tel est le cas.

20. Si une lecture de la décision de renvoi et du dossier national soumis à la Cour fait clairement apparaître que le recours de M. Matzak porte essentiellement sur la question de sa rémunération, ce fait n'est pas en soi déterminant pour savoir s'il convient que la Cour réponde aux questions soumises. La question qui doit être posée dans ce contexte n'est pas celle de savoir quel est l'objet du recours au principal. Elle est plutôt celle de savoir si l'interprétation sollicitée du droit de l'Union a un rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal. Or, la décision de renvoi indique que la définition de la notion de « temps de travail » du droit de l'Union est pertinente pour résoudre la question de la rémunération des pompiers réservistes comme M. Matzak (13). L'interprétation par la Cour de cette notion permettra donc d'aider la juridiction de renvoi à trancher l'affaire dont elle est saisie. Dès lors, les questions soumises sont recevables (14).

Sur la signification du terme « travailleur »

21. Bien que l'article 2 de la directive 2003/88 définisse les termes « temps de travail » par référence, notamment, aux périodes durant lesquelles un « travailleur » est « au travail », ladite directive ne définit pas la notion de « travailleur » proprement dite.

22. Dans ses observations écrites et lors de l'audience, le gouvernement français a décrit la situation en France, où, selon ses explications, tous les sapeurs-pompiers qui ne sont pas professionnels sont engagés sur une base n'impliquant pas de lien de subordination et dans le cadre de laquelle ils ne reçoivent pas de salaire ou de traitement proprement dit. Ils reçoivent plutôt une « indemnité » qui n'est pas soumise à l'impôt ni aux prélèvements sociaux. Pareillement, le gouvernement belge explique que les pompiers réservistes en Belgique ne sont pas qualifiés de « travailleurs » aux fins de l'application des dispositions pertinentes du droit national (15) mais ont à la place un statut apparenté au « bénévolat indemnisé ».

23. Cela signifie-t-il que ces sapeurs-pompiers ne sauraient être qualifiés de « travailleurs » aux fins de l'application de la directive 2003/88 ?

24. La Cour a jugé que la notion de « travailleur » au sens de la directive 2003/88 est une notion autonome du droit de l'Union (16). Elle devrait être interprétée comme signifiant « toute personne qui exerce des activités réelles et effectives, à l'exclusion d'activités tellement réduites qu'elles se présentent comme purement marginales et accessoires ». La caractéristique essentielle d'une relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle perçoit une rémunération (17). La Cour n'a pas eu à définir ce que constitue la « rémunération » aux fins de cette définition. Toutefois, quelques indications peuvent être tirées des termes de l'article 157, paragraphe 2, TFUE (en matière d'égalité des rémunérations), lequel définit « la rémunération » par référence aux montants « [...] payés directement ou indirectement [...] par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier » (18).

25. Plus particulièrement, la Cour a conclu que la directive s'applique aux sapeurs-pompiers professionnels (19). En ce qui concerne l'élargissement de son champ d'application aux sapeurs-pompiers d'autres catégories, je ferais observer que rien n'indique, dans la décision de renvoi, que les sapeurs-pompiers de la catégorie dont relève M. Matzak n'exercent pas une activité réelle et effective et qu'ils ne soient pas « sous la direction d'une autre personne », en l'occurrence les services d'incendie (20). Pour que ces derniers puissent fonctionner efficacement, il est clair que tous les membres de l'équipe de sapeurs-pompiers (qu'ils soient des pompiers professionnels, des réservistes ou des volontaires) doivent travailler en se conformant à des directives et suivre les ordres qui sont donnés, y compris se tenir disponibles pour le service actif par roulement. En ce qui concerne la question de savoir si les montants que M. Matzak reçoit en contrepartie de ses services constituent une « rémunération » aux fins de l'application des critères énoncés au point 24 des présentes conclusions, la Cour n'a, à l'exception des observations du gouvernement belge (relativement non ciblées), reçu que peu d'informations sur les dispositions précises régissant la situation dans cet État membre et il n'est donc pas possible de formuler d'autres commentaires à cet égard. Il appartiendra à la juridiction nationale de trancher cette question, en appliquant les critères auxquels je viens de faire référence. Puisque la notion de « travailleur » est une notion du droit de l'Union, la désignation précise du statut de la personne fournissant des services et la qualification en droit national des montants qu'elle reçoit pour avoir fourni ceux-ci ne sauraient être, par définition, déterminantes.

Sur la première question

26. Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si un État membre est libre d'exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers de l'ensemble des dispositions assurant la transposition de la directive 2003/88 en droit national, y compris de celles qui définissent les temps de travail et les périodes de repos.

27. Ces définitions figurent à l'article 2 de la directive 2003/88. Comme l'énonce l'article 17, paragraphe 3, de ladite directive, seules les dispositions qui y sont expressément mentionnées peuvent faire l'objet d'une dérogation relative, notamment, aux services de lutte contre l'incendie (21). Ainsi, cet article 17, paragraphe 3, prévoit qu'un État membre, pour autant qu'il respecte les conditions fixées à l'article 17, paragraphe 2, de ladite directive, est libre de déroger aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 de celle-ci. Cette faculté ne concerne pas les définitions des notions de « temps de travail » et de « période de repos » données à l'article 2 de ladite directive et, puisque l'article 17, paragraphe 3, doit, de la même manière que toutes les dispositions dérogatoires (22), être interprété strictement, il n'existe, à mon sens, aucune marge pour adopter une approche extensive pouvant aller au-delà des termes mêmes de la dérogation (23).

28. Par conséquent, je suis d'avis qu'il convient de répondre à la première question que l'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 devrait être interprété en ce sens qu'il n'autorise les États membres à exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie que du champ d'application des dispositions visées à l'article 17, paragraphe 3, de ladite directive. Il ne permet pas aux États membres d'excepter ces travailleurs du champ d'application de l'ensemble des dispositions transposant ladite directive et, en particulier, il ne permet pas d'exclure l'application des dispositions définissant les notions de « temps de travail » et de « période de repos » pour ce qui concerne ces travailleurs.

Sur la deuxième question

29. Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi interroge la Cour sur le point de savoir si, dès lors que la directive 2003/88 ne prévoit que des normes minimales, elle peut être interprétée comme ne faisant pas obstacle à ce qu'un État membre adopte une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail ».

30. Le gouvernement belge soutient que cette question est irrecevable, en faisant observer que la Cour de cassation de Belgique a, à plusieurs reprises, jugé que la notion de « temps de travail » doit recevoir la même

interprétation en droit belge qu'en droit de l'Union et que la juridiction de renvoi dispose de tous les instruments qui lui sont nécessaires pour comprendre cette notion. À cet égard, il s'appuie en particulier sur l'arrêt Dzodzi (24), en faisant valoir qu'il résulte de la jurisprudence issue du point 42 de celui-ci qu'un risque concret de divergence doit exister entre le droit de l'Union, d'une part, et une disposition du droit national se référant à une disposition du droit de l'Union, d'autre part, pour que la Cour soit compétente pour statuer en vertu de l'article 267 TFUE dans de telles circonstances.

31. J'ai déjà indiqué qu'il existe une présomption de pertinence lorsqu'il est demandé à la Cour d'interpréter une disposition du droit de l'Union (25). Je ne vois pas de raison de m'écarter de cette présomption en l'espèce. La juridiction de renvoi a expliqué qu'il est possible de résoudre les questions relatives, en droit national, à la rémunération des pompiers réservistes en se fondant sur la définition que le droit de l'Union donne de la notion de « temps de travail » (26). Une réponse à la deuxième question devrait aider la juridiction de renvoi à trancher l'affaire dont elle a été saisie. Dès lors, la Cour devrait donner cette réponse. Pour ce qui concerne la prise en compte de la jurisprudence de l'arrêt Dzodzi [arrêt du 18 octobre 1990, Dzodzi (C-297/88 et C-197/89, EU:C:1990:360)] la Cour s'est, dans des arrêts ultérieurs, déclarée compétente pour statuer dans des situations où les faits au principal se situaient en dehors du champ d'application du droit de l'Union, mais dans lesquelles les dispositions concernées avaient été rendues applicables par le droit national (en vertu d'un renvoi au droit de l'Union) et les dispositions nationales en cause ne limitaient pas l'application du droit de l'Union (27). Dans la présente affaire, il me semble que la situation au niveau national, telle que décrite dans la demande de décision préjudicielle, implique un renvoi au droit de l'Union, lequel renvoi ne limite pas l'application de ce dernier. Pour cette raison, je ne me rallie pas à l'argument du gouvernement belge. Selon moi, il s'agit d'un point sur lequel la Cour est compétente pour répondre et il convient, par conséquent, qu'elle le fasse.

32. En ce qui concerne la question proprement dite, elle peut paraître à première vue exiger une réponse positive. Il est vrai que l'article 1^{er} de la directive 2003/88 énonce que celle-ci fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé, et que, comme le soulignent tant M. Matzak que la Commission, son article 15 autorise les États membres à appliquer ou introduire des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. En outre, la définition de la notion de « temps de travail » figurant à son article 2 prescrit expressément la prise en considération des « législations et/ou pratiques nationales ».

33. En réalité, la situation est, je pense, plus complexe. En adoptant la directive 2003/88, le législateur communautaire (à l'époque) visait à poser des normes minimales devant s'appliquer à l'ensemble du territoire de ce qui s'appelle aujourd'hui l'Union européenne (28). À cette fin, il a établi notamment une définition de la notion de « temps de travail », associée à une définition de celle de « période de repos », qui était censée être uniforme dans l'ensemble des États membres. Il en découle que ces définitions doivent être interprétées selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de ladite directive, puisque seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme desdites notions dans tous les États membres (29). Un État membre s'employant à mettre en œuvre ladite directive ne dispose donc d'aucune latitude pour adopter une version moins restrictive de l'une ou l'autre de ces définitions.

34. Cette constatation n'implique pas, bien entendu, qu'un État membre ne soit pas libre d'accroître la protection accordée par la directive 2003/88 en utilisant différentes techniques législatives. Les États membres peuvent, par exemple, prévoir des périodes minimales de repos plus longues que celles prescrites aux articles 3 à 7 de ladite directive, en exerçant les droits que son article 15 leur confère. Il en va de même pour les dispositions régissant le travail de nuit et le travail posté visés à ses articles 8 à 13. Mais, s'ils le font, les États membres doivent conserver les *définitions* des notions de « temps de travail » et de « période de repos » établies par l'article 2 de ladite directive.

35. Par conséquent, je suis d'avis qu'il convient de répondre à la deuxième question que la directive 2003/88 doit être interprétée comme faisant obstacle à ce que le législateur national d'un État membre maintienne ou adopte une définition de la notion de « temps de travail » moins restrictive que celle prévue par la directive. Toutefois, le législateur de cet État membre peut accroître la protection accordée aux travailleurs à condition que, ce faisant, il ne s'écarte pas des termes de ladite définition.

Sur la troisième question

36. Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande si l'article 2 de la directive 2003/88, dans la mesure où il définit ce que la juridiction de renvoi nomme « les principales notions utilisées » par cette directive, y compris en particulier celles de « temps de travail » et de « période de repos », peut être interprété comme non applicable à la notion de « temps de travail » utilisée pour déterminer la rémunération versée aux sapeurs-pompiers tels que M. Matzak.

37. Pour répondre à cette question, il est nécessaire de cerner les contours des termes de celle-ci. Premièrement, pour ce qui nous concerne en l'espèce, l'article 2 de la directive 2003/88 ne définit pas de notions de temps autres que celles de « temps de travail » et de « période de repos », son corollaire. Le point de savoir si la définition de la notion de « temps de travail » recouvre des circonstances telles que celles des travailleurs se trouvant dans la situation de M. Matzak fait l'objet de la quatrième question de la juridiction de renvoi.

38. Deuxièmement, il ne fait aucun doute que le rôle dévolu à la Cour dans le cadre de la procédure de l'article 267 TFUE est limité à apporter une interprétation du droit de l'Union. La Cour ne saurait interpréter le droit national, cela étant un domaine ressortissant entièrement à la compétence des juridictions de l'État membre concerné (30). Par conséquent, s'il est vrai que la juridiction de renvoi indique qu'il existe, dans la jurisprudence nationale, une tendance à résoudre la question de la rémunération des pompiers réservistes en s'appuyant sur la définition de la notion de « temps de travail » du droit de l'Union (31), l'application de ces règles en droit interne n'est pas une question que la Cour peut traiter. Sous réserve que les règles nationales soient conformes au droit de l'Union, les États membres sont libres de structurer leur législation nationale en cause comme ils l'entendent et il appartient à leurs juridictions nationales de l'interpréter. Dans mon examen de cette question, j'aborderai donc (uniquement) les questions de droit de l'Union.

39. À la lumière de ces observations, il me semble que la troisième question est mieux comprise en ce sens qu'elle vise à savoir si la définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2 de la directive 2003/88 s'applique automatiquement et sans plus de conditions en vue de réglementer aussi la rémunération des travailleurs ayant le droit de bénéficier de la protection conférée par ladite directive en matière de sécurité et de santé.

40. À mon avis, un tel lien automatique n'existe pas.

41. La directive 2003/88 a été adoptée sur le fondement de ce qui est devenu l'article 153, paragraphe 2, TFUE. Cette disposition donne au législateur de l'Union le pouvoir d'adopter des directives fixant des prescriptions minimales visant une harmonisation progressive dans les domaines (qui nous concernent ici) de la santé et de la sécurité [article 153, paragraphe 1, sous a), TFUE], des conditions de travail [article 153, paragraphe 1, sous b), TFUE] ainsi que de la sécurité sociale et de la protection sociale des travailleurs [article 153, paragraphe 1, sous c), TFUE]. Le paragraphe 5 dudit article prévoit expressément que « les dispositions du

présent article ne s'appliquent [pas] aux rémunérations [...] ». Ce dernier domaine demeure donc du ressort des seuls États membres (32).

42. Cette répartition des compétences se reflète également dans la jurisprudence de la Cour. Dans l'arrêt *Dellas e.a.* (33), la Cour a, s'agissant de la directive 93/104, relevé que tant la finalité que le libellé même de celle-ci permettaient de conclure qu'elle ne s'appliquait pas à la rémunération des travailleurs. La Cour a ajouté qu'une telle interprétation résultait sans ambiguïté de ce qui est actuellement l'article 153, paragraphe 5, TFUE. Dans l'affaire *Vorel*, la Cour a confirmé l'application de ce principe en ce qui concerne la directive 2003/88 (34).

43. On pourrait penser que cela suffit pour répondre à la troisième question. Toutefois, le gouvernement néerlandais fait observer à juste titre que, bien que la directive 2003/88 n'impose pas aux États membres d'appliquer la définition de la notion de « temps de travail » aux questions de rémunération, elle ne prévoit pas non plus qu'ils ne peuvent pas le faire. Par conséquent, un État membre peut, sans excéder ses compétences, adopter une législation nationale prévoyant que les rémunérations d'une ou plusieurs catégories de travailleurs doivent être basées sur cette définition. Typiquement, les contrats de travail et les conventions collectives utilisent aussi le « temps de travail » conjointement avec le nombre d'heures travaillées et le taux de rémunération convenu, afin de déterminer le salaire global. Les taux de rémunération peuvent également varier en fonction du type de temps de travail en cause (temps de service actif, temps de garde) (35). Tous ces aspects ressortissent au droit national.

44. J'estime donc qu'il convient de répondre à la troisième question que la définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2 de la directive 2003/88 ne s'applique pas automatiquement et sans plus de conditions en vue de réglementer la rémunération des travailleurs ayant le droit de bénéficier de la protection conférée par la directive en matière de sécurité et de santé. Toutefois, bien que la directive 2003/88 n'impose pas aux États membres d'appliquer la définition de la notion de « temps de travail » aux questions de rémunération, elle ne prévoit pas non plus qu'ils ne peuvent pas le faire. Il s'ensuit qu'un État membre est libre d'adopter une législation nationale prévoyant que les rémunérations d'une ou plusieurs catégories de travailleurs doivent être fondées sur cette définition.

Sur la quatrième question

45. Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, s'il convient d'interpréter la définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 comme

s'étendant aux travailleurs, tels que M. Matzak, qui sont engagés pour un service d'astreinte et sont tenus de pouvoir répondre aux appels de l'employeur dans un délai court (dans la présente affaire, huit minutes) sans être contraints en même temps d'être présents physiquement dans les locaux de l'employeur, et dont les possibilités d'entreprendre d'autres activités durant la période en question peuvent être limitées en conséquence.

46. À titre liminaire, il convient de mentionner, selon moi, que, bien que la juridiction de renvoi formule sa question en se fondant sur le fait que le temps de garde est « exécuté au domicile du travailleur », la véritable exigence visée dans la décision de renvoi n'est pas que le temps de garde soit effectué au domicile du travailleur mais plutôt que ce dernier soit capable de rejoindre son lieu de travail en huit minutes (36). Ceci dit, il est très possible, en pratique, que les travailleurs effectuent leur temps de garde au domicile durant ces périodes d'astreinte et que, comme conséquence directe de cette exigence, il leur soit nécessaire d'être domiciliés à l'intérieur de la zone qu'impose cette limitation.

47. Pour en venir au fond de la question, M. Matzak soutient que les faits de la présente affaire, mis en lien avec la jurisprudence de la Cour, impliquent que ses périodes d'astreinte constituent clairement du temps de travail. En particulier, le fait qu'il ne soit pas tenu d'accomplir des tâches concrètes durant ses gardes n'est pas pertinent. Il est contraint d'être à la disposition de son employeur et d'être joignable à tout moment, et sa liberté de mouvement et celle d'organiser ses propres affaires sont ainsi fortement limitées pendant ses périodes d'astreinte. Un manquement à ces exigences est susceptible de conduire à des sanctions disciplinaires, voire pénales. La situation de M. Matzak, en ce qu'elle implique une obligation de se présenter sur son lieu de travail dans un délai très court, est en réalité plus contraignante que celle d'un travailleur qui, bien qu'étant de garde, se voit accorder beaucoup plus de temps pour se rendre au travail ou peut intervenir à distance. Il s'ensuit qu'il doit être considéré comme étant à la disposition de son employeur à tout moment requis.

48. Si je comprends, du moins dans une certaine mesure, la logique de ces arguments, je ne crois pas que la situation soit aussi simple que M. Matzak le laisse entendre.

49. Le point de départ de toute analyse doit, selon moi, être le libellé de l'article 2, paragraphes 1 et 2, de la directive 2003/88. Celui-ci définit le « temps de travail » comme étant « 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 [...] », et la « période de repos » comme

« toute période qui n'est pas du temps de travail ». Comme l'ont constaté un certain nombre de parties ayant présenté des observations, tout comme la Cour dans sa jurisprudence, la distinction est donc binaire : soit le temps est du temps de travail, soit il ne l'est pas (37). Le législateur n'a pas jugé utile de définir une quelconque autre catégorie, ce qui aurait permis un certain degré d'affinement ou de subtilité. Cette absence de flexibilité est peut-être regrettable, mais tel est le texte de la directive.

50. Puisque la « période de repos » est, par définition, une catégorie résiduelle, je me concentrerai, dans l'analyse qui suit, sur la notion de « temps de travail ». Quelques éléments d'orientation sur la façon dont il convient de bâtir cette analyse peuvent déjà être trouvés dans la jurisprudence de la Cour.

51. Ainsi, la Cour a, à maintes reprises, jugé que la notion de « temps de travail » prévue par la directive 2003/88 est une notion autonome du droit de l'Union qui doit être définie selon des considérations objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, laquelle vise à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs (38). Elle requiert que trois conditions soient réunies. Premièrement, le travailleur doit être « au travail » ; deuxièmement, il doit être à la disposition de l'employeur et, troisièmement, il doit se trouver dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions (39).

52. C'est dans l'arrêt Simap (40) que la Cour a, pour la première fois, été amenée à interpréter ces exigences. L'affaire concernait le temps de garde des médecins des équipes de premiers soins travaillant dans un centre de santé. Pour certains de ces temps de garde, les médecins étaient tenus d'être présents sur leur lieu de travail et, le reste du temps, ils devaient simplement être « joignables ». La Cour a estimé qu'une différence fondamentale existait entre ces deux périodes de garde. En ce qui concerne la première, même si l'activité pouvait varier selon les circonstances, l'obligation faite à ces médecins d'être présents et disponibles sur leur lieu de travail en vue de fournir leurs services professionnels devait être considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions. Les exigences de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 étaient donc remplies. Pour ce qui concerne la seconde, en revanche, les médecins, même s'ils étaient à la disposition de leur employeur dans la mesure où ils devaient pouvoir être joints, pouvaient gérer leur temps avec moins de contraintes et se consacrer à leurs propres intérêts. Par conséquent, ce temps relevait de la catégorie de la « période de repos » (41).

53. L'arrêt Jaeger (42) concernait un médecin hospitalier qui était obligé d'effectuer son temps de garde dans les locaux de son employeur. Il disposait

d'une pièce équipée d'un lit, où il pouvait dormir lorsque ses services n'étaient pas sollicités. La Cour a réitéré les observations qu'elle avait formulées dans l'arrêt Simap (43) mais elle a relevé qu'elle ne s'était pas prononcée, dans cette affaire, sur le cas où il était loisible au travailleur de se reposer ou de dormir lorsqu'il était de garde dans les locaux de l'employeur. La Cour a, cependant, estimé que ce point n'était pas pertinent. Ce qu'elle qualifie de « facteur déterminant » est le fait que le travailleur était contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir ses services en cas de besoin. En conséquence, le travailleur ne pouvait pas être considéré comme « au repos » durant les périodes en question (44). Toutefois, en répondant à la question de la juridiction nationale, la Cour a précisé que son jugement visait la situation dans laquelle le travailleur était tenu d'être physiquement présent dans l'hôpital (45). Les travailleurs en question étaient soumis à des restrictions significatives dans leur possibilité de gérer leur temps et demeuraient éloignés de leur environnement familial et social. La Cour a ajouté que son interprétation de la notion de « temps de travail » ne pouvait pas être mise en doute par les conséquences d'ordres économique et organisationnel qui, selon les objections formulées par certains États membres, se produiraient si un tel temps de garde était qualifié de « temps de travail » (46).

54. Dans l'arrêt Dellas e.a. (47), qui concernait également l'exigence, pour des travailleurs auxiliaires spécialisés, d'effectuer des périodes de garde dans les locaux de l'employeur, la Cour est parvenue à une conclusion identique à celle formulée dans l'arrêt Jaeger [(arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437))].

55. L'affaire Grigore (48) concernait un garde forestier qui s'était vu accorder par son employeur un logement de fonction situé dans l'enceinte du cantonnement forestier dont il était responsable. Il était tenu d'y passer certaines périodes de temps (49). La Cour a estimé que l'octroi de ce logement n'était pas, en soi, un élément permettant de conclure que le temps passé là-bas constituait du temps de travail, en raison du seul fait que le logement était situé dans la zone d'activité de M. Grigore. Toutefois, s'il s'était avéré que celui-ci avait l'obligation de se trouver à la disposition immédiate de son employeur afin de fournir les prestations appropriées en cas de besoin, il aurait été satisfait à la définition de cette notion (50).

56. Enfin (51), dans l'arrêt Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (52), la Cour a été saisie de la question de savoir si le temps de déplacement passé, par des travailleurs n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, entre leur domicile et les clients de leur employeur désignés par celui-ci, constituait du « temps de travail ». La Cour a estimé

que tel était le cas. Elle a rappelé, en particulier, le principe, qui trouve son origine dans l'arrêt Jaeger [(arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437))] selon lequel le facteur déterminant pour établir si la définition est satisfaite est l'exigence d'être présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées. En même temps, elle a mis l'accent sur la remarque qu'elle avait incidemment formulée dans l'arrêt Simap, selon laquelle la possibilité pour les travailleurs de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément susceptible de démontrer que la période en question ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88. Or, tel n'était pas le cas pour les travailleurs dans le cadre de la procédure au principal. Même s'ils disposaient d'une certaine liberté lors de leurs déplacements, ils étaient néanmoins contraints d'agir selon les instructions de leur employeur durant les périodes en question (53).

57. Il me semble qu'il convient d'aborder avec prudence l'affirmation selon laquelle « l'obligation d'être présent sur le lieu déterminé par l'employeur afin de pouvoir fournir immédiatement les prestations appropriés » constitue « le facteur déterminant » pour établir ce qui est, ou n'est pas, du temps de travail. De toute évidence, cette affirmation a été pertinente dans des affaires telles que celles qui ont donné lieu aux arrêts Jaeger [arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437)] et Dellas [arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728)], dans lesquelles l'obligation consistait à effectuer des périodes de garde dans les locaux de l'employeur. Le fait que le travailleur pouvait ne pas passer l'entièreté du temps de garde à travailler effectivement n'était pas important. En revanche, ce facteur n'a pas été déterminant dans l'affaire Grigore [ordonnance du 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122)] dans laquelle la Cour a également insisté sur le degré de liberté dont jouissait le travailleur. De fait, cet aspect est au cœur du jugement de la Cour dans l'arrêt Simap [arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528)]. Il me paraît que la qualité du temps dont le travailleur peut bénéficier lorsqu'il est en service d'astreinte (et dont atteste, par exemple, la possibilité qui lui est donnée de se consacrer à ses propres intérêts et à sa famille) (54) est tout aussi pertinente. Le fait que, dans une situation donnée, un travailleur puisse être tenu d'effectuer des périodes d'astreinte dans un rayon relativement proche de son lieu de travail ne réduit pas, selon moi, la nécessité de prendre dûment en considération la qualité du temps qu'il peut passer. Excepté le cas où le travailleur est en mesure d'intervenir à distance, ce type d'obligation implique, par nature, qu'il peut se trouver contraint de rester à proximité de son lieu de travail. C'est la qualité du temps qu'il passe, plutôt que le degré précis de proximité du lieu de travail qui est requis, qui revêt une importance décisive dans ce contexte. Il

appartient à la juridiction de renvoi, en tant que seul juge des faits, de déterminer si la qualité du temps d'astreinte de M. Matzak a été entravée par des restrictions imposées par son employeur à un degré tel qu'il convient de le qualifier de « temps de travail ».

58. En conclusion, j'estime qu'il convient de répondre à la quatrième question que la définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne devrait pas être interprétée comme s'étendant automatiquement aux travailleurs qui sont engagés pour un service d'astreinte et sont tenus de pouvoir répondre aux appels de leur employeur dans un délai court (sans être contraints, en même temps, d'être présents physiquement dans les locaux de l'employeur), et dont les possibilités d'entreprendre d'autres activités durant la période en question peuvent être limitées en conséquence. Il est plutôt nécessaire de prendre en considération la qualité du temps dont le travailleur peut bénéficier lorsqu'il est en service d'astreinte, en tenant compte, par exemple, de la possibilité qui lui est laissée de se consacrer à ses propres intérêts et à sa famille. C'est la qualité du temps qu'il passe, plutôt que le degré précis de proximité du lieu de travail qui est requis, qui revêt une importance décisive dans ce contexte. Le point de savoir si ce temps doit être qualifié de « temps de travail » dans un cas particulier relève de l'appréciation de la juridiction nationale au regard des faits.

Conclusions

59. À la lumière de l'ensemble des considérations qui précèdent, je suis d'avis que la Cour devrait répondre comme suit aux questions posées par la cour du travail de Bruxelles (Belgique) :

1) L'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), 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, devrait être interprété en ce sens qu'il n'autorise les États membres à exclure certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie que du champ d'application des dispositions visées à l'article 17, paragraphe 3, de ladite directive. Il ne permet pas aux États membres d'excepter ces travailleurs du champ d'application de l'ensemble des dispositions transposant ladite directive et, en particulier, il ne permet pas d'exclure l'application des dispositions définissant les notions de « temps de travail » et de « période de repos » pour ce qui concerne ces travailleurs.

2) La directive 2003/88 doit être interprétée comme faisant obstacle à ce que le législateur national d'un État membre maintienne ou adopte une

définition de la notion de « temps de travail » moins restrictive que celle prévue par ladite directive. Toutefois, le législateur de cet État membre peut accroître la protection accordée aux travailleurs à condition que, ce faisant, il ne s'écarte pas des termes de ladite définition.

- 3) La définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne s'applique pas automatiquement et sans plus de conditions en vue de réglementer la rémunération des travailleurs ayant le droit de bénéficier de la protection conférée par cette directive en matière de sécurité et de santé. Toutefois, bien que la directive 2003/88 n'impose pas aux États membres d'appliquer la définition de la notion de « temps de travail » aux questions de rémunération, elle ne prévoit pas non plus qu'ils ne peuvent pas le faire. Il s'ensuit qu'un État membre est libre d'adopter une législation nationale prévoyant que les rémunérations d'une ou plusieurs catégories de travailleurs doivent être basées sur cette définition.
- 4) La définition de la notion de « temps de travail » figurant à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ne devrait pas être interprétée comme s'étendant automatiquement aux travailleurs qui sont engagés pour un service d'astreinte et sont tenus de pouvoir répondre aux appels de leur employeur dans un délai court (sans être contraints, en même temps, d'être présents physiquement dans les locaux de l'employeur), et dont les possibilités d'entreprendre d'autres activités durant la période en question peuvent être limitées en conséquence. Il est plutôt nécessaire de prendre en considération la qualité du temps dont le travailleur peut bénéficier lorsqu'il est en service d'astreinte, en tenant compte, par exemple, de la possibilité qui lui est laissée de se consacrer à ses propres intérêts et à sa famille. C'est la qualité du temps qu'il passe, plutôt que le degré précis de proximité du lieu de travail qui est requis, qui revêt une importance décisive dans ce contexte. Le point de savoir si ce temps doit être qualifié de « temps de travail » dans un cas particulier relève de l'appréciation de la juridiction nationale au regard des faits.

¹ Langue originale : l'anglais.

² 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).

3 Voir note 6 des présentes conclusions pour des clarifications supplémentaires sur cet aspect de la terminologie ici utilisée.

4 Voir en outre note 8 des présentes conclusions.

5 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). Cette directive a été abrogée et remplacée par la directive 2003/88.

6 M. Matzak est décrit dans la décision de renvoi comme un « pompier volontaire ». Toutefois, il semble clair qu'il est rémunéré par son employeur lorsqu'il est en service actif. Le gouvernement du Royaume-Uni relève que les sapeurs-pompiers au Royaume-Uni peuvent entrer dans trois catégories : i) les pompiers professionnels, qui sont normalement employés à plein temps et rémunérés en conséquence ; ii) les pompiers réservistes qui reçoivent une rémunération pour leur disponibilité à répondre aux appels durant certaines périodes ; et iii) les pompiers volontaires qui ne sont pas rémunérés. Bien qu'il semble que les pompiers réservistes au Royaume-Uni puissent être rémunérés non seulement pour le temps effectué en service actif mais également (et contrairement à M. Matzak) pour le temps effectué en service de garde (du moins en partie), j'ai utilisé cette expression dans les présentes conclusions étant donné qu'elle présente le rapport le plus étroit avec la situation dans laquelle se trouvait M. Matzak. Toutefois, voir aussi point 22 des présentes conclusions.

7 Dans ses observations écrites, M. Matzak précise que, depuis avril 2015, son employeur est la zone de secours du Brabant Wallon. Il n'apparaît pas que ce changement ait joué un rôle quelconque.

8 La décision de renvoi utilise également l'expression « heures de garde à domicile ». Toutefois, puisqu'il semble évident qu'il n'existe pas d'exigence d'avoir sa résidence dans un rayon de huit minutes de la caserne ou, si tel est le cas, de rester dans cette résidence pendant les périodes concernées, j'utilise les expressions « période d'astreinte » et « service d'astreinte » dans les présentes conclusions pour désigner la période durant laquelle le travailleur doit être joignable par l'employeur et prêt à accomplir des tâches pour celui-ci sans devoir être présent sur le lieu de travail (voir arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 18).

9 Voir point 9 des présentes conclusions.

[10](#) Voir points 51 et suivants des présentes conclusions.

[11](#) Voir également points 29 à 31 des présentes conclusions relatifs aux arguments du gouvernement belge concernant la recevabilité de la deuxième question.

[12](#) Voir, en ce sens, notamment, arrêt du 11 mai 2017, Archus et Gama (C-131/16, EU:C:2017:358, point 42).

[13](#) Voir point 13 des présentes conclusions.

[14](#) Pour une analyse plus approfondie de la compétence de la Cour pour répondre à une demande de décision préjudicielle dans des circonstances impliquant des questions similaires, voir conclusions de l'avocat général Wathelet dans l'affaire Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:285, points 26 à 49). L'affaire sous-jacente à cet arrêt concernait aussi la directive 2003/88. M. l'avocat général Wathelet a également conclu qu'il convenait que la Cour statue.

[15](#) Voir point 8 des présentes conclusions.

[16](#) Voir arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, point 28).

[17](#) Voir arrêt du 26 mars 2015, Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200, point 27 et jurisprudence citée).

[18](#) Voir, également, arrêt du 10 juin 2010, Bruno e.a., C-395/08 et C-396/08, EU:C:2010:329, point 46, dans lequel la Cour a jugé ce critère comme étant le seul susceptible d'être déterminant dans le contexte de l'application de ce qui est à présent l'article 157 TFUE. La Cour a retenu la même définition pour interpréter la notion de « rémunération » aux fins de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997, lequel figure en annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9) (voir arrêt du 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-476/12, EU:C:2014:2332, point 16).

[19](#) Voir ordonnance du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, point 52), et arrêt du 14 octobre 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, point 44).

[20](#) Je laisse de côté la question relative à la situation en France. Elle n'est pas en cause dans la présente procédure.

[21](#) Voir, en ce sens, arrêt du 14 octobre 2010, Fuß (C-243/09, EU:C:2010:609, points 34 et 48, et jurisprudence citée).

[22](#) Voir, s'agissant de l'article 17 de la directive 2003/88, arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612, point 40).

[23](#) Voir arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, point 61), et ordonnance du 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 45), où la Cour a confirmé cette interprétation.

[24](#) Arrêt du 18 octobre 1990, Dzodzi (C-297/88 et C-197/89, EU:C:1990:360).

[25](#) Voir point 17 des présentes conclusions.

[26](#) Voir point 13 des présentes conclusions.

[27](#) Voir arrêts du 17 juillet 1997, Leur-Bloem (C-28/95, EU:C:1997:369, point 27 et jurisprudence citée), et du 21 décembre 2011, Cicala (C-482/10, EU:C:2011:868, point 17).

[28](#) Voir article 1^{er} de la directive 2003/88.

[29](#) Voir, à cet effet, notamment, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, points 58 et 59 et jurisprudence citée).

[30](#) Voir, à cet effet, arrêt du 19 février 2009, Schwarz (C-321/07, EU:C:2009:104, point 48).

31 Voir point 13 des présentes conclusions.

32 Voir, à cet effet, arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, point 40).

33 Voir, en ce sens, arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, points 38 et 39).

34 Ordonnance du 11 janvier 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, points 32 et 35). Voir également ordonnance du 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, points 81 à 84), et arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, point 48). La seule exception à ce principe figure à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, laquelle concerne les congés annuels payés.

35 Voir, par exemple, ordonnance du 11 janvier 2007, Vorel (C-437/05, EU:C:2007:23, points 11 et suiv.).

36 Voir point 9 des présentes conclusions.

37 Voir arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, points 25 et 26, et jurisprudence citée).

38 Voir arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, point 27 et jurisprudence citée).

39 Voir arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, point 25 et jurisprudence citée).

40 Arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528).

- [41](#) Voir arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, points 48 à 50).
-
- [42](#) Arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437).
-
- [43](#) Voir arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528, points 48 à 51).
-
- [44](#) Voir, à cet effet, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, points 60 à 65).
-
- [45](#) Voir arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 71 et point 1 de son dispositif).
-
- [46](#) Voir arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 66).
-
- [47](#) Arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728).
-
- [48](#) Ordonnance du 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122).
-
- [49](#) L'ordonnance indique clairement que l'étendue précise de l'obligation est incertaine (voir notamment point 35).
-
- [50](#) Voir, en particulier, ordonnance du 4 mars 2011, Grigore (C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, points 64 à 70).
-
- [51](#) Dans un souci d'exhaustivité, je dois signaler que, dans son arrêt du 23 décembre 2015, Commission/Grèce (C-180/14, non publié, EU:C:2015:840), la Cour a repris les conclusions auxquelles elle était parvenue dans les arrêts du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528) et du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, points 36 et 37).
-
- [52](#) Arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).
-

53 Voir arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, points 35, 37 et 39).

54 Voir conclusions de l'avocat général Saggio dans l'affaire *Simap* (C-303/98, EU:C:1999:621, point 37). Voir également arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras* (C-266/14, EU:C:2015:578, point 37), où la Cour a conclu que « la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts [était] un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitu[ait] pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 ».