



Langue du document : français ▼ ECLI:EU:C:2021:183

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)  
9 mars 2021 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 2 – Notion de “temps de travail” – Période de garde sous régime d’astreinte – Pompiers professionnels – Directive 89/391/CEE – Articles 5 et 6 – Risques psychosociaux – Obligation de prévention »

Dans l’affaire C-580/19,  
ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Verwaltungsgericht Darmstadt (tribunal administratif de Darmstadt, Allemagne), par décision du 21 février 2019, parvenue à la Cour le 30 juillet 2019, dans la procédure

**RJ**

contre

**Stadt Offenbach am Main,**

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, M<sup>me</sup> R. Silva de Lapuerta, vice-présidente, M. A. Arabadjiev, M<sup>me</sup> A. Prechal, MM. M. Vilaras et N. Piçarra, présidents de chambre, M. T. von Danwitz, M<sup>me</sup> C. Toader, MM. M. Safjan, D. Šváby, S. Rodin, F. Biltgen, M<sup>me</sup> K. Jürimäe, M. C. Lycourgos (rapporteur) et M<sup>me</sup> L. S. Rossi, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. M. Longar, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 22 juin 2020,

considérant les observations présentées :

pour le gouvernement belge, par M. S. Baeyens ainsi que par M<sup>mes</sup> L. Van den Broeck, M. Jacobs et C. Pochet, en qualité d’agents,

pour le gouvernement espagnol, par M. S. Jiménez García, en qualité d’agent,

pour le gouvernement français, par MM. A. Ferrand, R. Coesme et E. Toutain ainsi que par M<sup>me</sup> A.-L. Desjonquères, en qualité d’agents,

pour le gouvernement néerlandais, par M<sup>mes</sup> M. K. Bulterman et C. S. Schillemans, en qualité d’agents,

pour le gouvernement finlandais, initialement par M<sup>me</sup> H. Leppo ainsi que M. J. Heliskoski, puis par M<sup>me</sup> Leppo, en qualité d’agents,

pour la Commission européenne, initialement par MM. B.-R. Killmann et M. van Beek, puis par M. Killmann, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 6 octobre 2020,

rend le présent

**Arrêt**

La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 2 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).

Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant RJ à la Stadt Offenbach am Main (ville d’Offenbach-sur-le-Main, Allemagne) au sujet du salaire revendiqué par RJ pour les services de garde sous régime d’astreinte que ce dernier a assurés. Il est d’emblée précisé que, dans le cadre du présent arrêt, le terme « garde » couvre, de manière générique, l’ensemble des périodes au cours desquelles le travailleur demeure à la disposition de son employeur afin de pouvoir assurer une prestation de travail, à la demande de ce dernier, tandis que l’expression « garde sous régime d’astreinte » vise celles de ces périodes durant lesquelles le travailleur n’est pas contraint de demeurer sur son lieu de travail.

**Le cadre juridique**

**Le droit de l’Union**

*La directive 89/391/CEE*

L’article 5, paragraphe 1, 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), prévoit :

« L’employeur est obligé d’assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. »

L’article 6 de cette directive dispose :

« 1. Dans le cadre de ses responsabilités, l’employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels,

d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :

éviter les risques ;

évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

combattre les risques à la source ;

[...]

3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement :

évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.

À la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent :

garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,

être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

[...] »

*La directive 2003/88*

L'article 1<sup>er</sup> 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 :

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

à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

[...] »

L'article 2 de cette directive prévoit :

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

"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 ;

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

[...] »

Aux termes de l'article 7, paragraphe 1, de ladite directive :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales. »

### **Le droit allemand**

L'annexe de la Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren (ordonnance relative à l'organisation, à l'effectif minimal et aux équipements du service public d'incendie et de secours), du 17 décembre 2003 (GVBl., p. 693), dispose notamment :

« Les équipements de niveau 2, y compris le personnel requis pour leur mise en œuvre, doivent, en règle générale, être déployés sur le lieu de l'intervention dans un délai de 20 minutes à compter du déclenchement de l'alerte

[...] »

Aux termes de l'Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (règlement opérationnel du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main), dans sa version du 18 juin 2018, lorsqu'il est alerté, le fonctionnaire qui effectue le service « *Beamter vom Einsatzleitdienst* » (officier du service de contrôle des opérations, ci-après le « service "BvE" ») doit se rendre immédiatement sur le lieu de l'intervention en faisant usage de ses droits dérogatoires au code de la route et de ses droits de priorité.

Ce règlement opérationnel détaille, en page 6, les obligations du fonctionnaire qui effectue le service « BvE » :

« Pendant la durée du service "BvE", le fonctionnaire se tient à disposition et doit choisir le lieu où il se trouve de manière à respecter le temps d'intervention de 20 minutes. Il est réputé respecter cette disposition si, en faisant usage de ses droits dérogatoires au code de la route et de ses droits de priorité, il effectue le trajet depuis le lieu où il se trouve jusqu'aux limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main dans un délai de 20 minutes. Ce temps de trajet correspond à une circulation moyennement dense, un état des routes normal et des conditions météorologiques normales. »

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

RJ est fonctionnaire et exerce ses activités de pompier, en la qualité de chef de groupe, au sein du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main. Outre son temps de service réglementaire, il doit, conformément à la réglementation applicable au sein du service d'incendie et de secours de cette ville, régulièrement effectuer le service « BvE ».

Pendant le service « BvE », RJ doit pouvoir être joint à tout moment et avoir sa tenue d'intervention avec lui, ainsi qu'un véhicule de service, mis à sa disposition par son employeur. Il doit répondre aux appels qu'il reçoit et par lesquels il est tenu informé des événements qui se produisent et qui appellent des décisions de sa part. Dans certains cas, il est appelé à se rendre sur le lieu de l'intervention ou à son lieu d'affectation. Quand il effectue le service « BvE », RJ doit choisir le lieu où il se trouve de manière à ce que, en cas d'alerte, il puisse atteindre les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, avec sa tenue et ce véhicule, en faisant usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité, dans un délai de 20 minutes.

Pendant la semaine, le service « BvE » s'effectue entre 17 heures et 7 heures le jour suivant. Le week-end, ce service s'étend du vendredi, à compter de 17 heures, jusqu'au lundi, à 7 heures. Une semaine de 42 heures de travail peut être suivie de l'accomplissement dudit service le week-end. En moyenne, RJ effectue le service « BvE » de 10 à 15 week-ends par an. Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2015, il a assuré 126 fois le service « BvE », et il a dû répondre à des alertes ou partir en intervention à vingt reprises. Ainsi, sur trois ans, le nombre d'alertes survenues pendant que RJ effectuait le service « BvE » s'est élevé en moyenne à 6,67 par an.

RJ a demandé à ce que le service « BvE » soit reconnu comme du temps de travail et qu'il soit rémunéré en conséquence. Par décision du 6 août 2014, son employeur a rejeté sa demande.

Le 31 juillet 2015, RJ a saisi la juridiction de renvoi d'un recours dans lequel il soutient que, même lorsqu'elles ont lieu sous régime d'astreinte et que le travailleur n'est, par conséquent, pas contraint d'être physiquement présent dans un lieu déterminé par l'employeur, les périodes de garde peuvent être considérées comme du temps de travail, lorsque le travailleur est contraint, par son employeur, de reprendre le travail dans un délai très bref. RJ fait, en particulier, valoir que le service « BvE » constitue une restriction importante de son temps libre dans la mesure où, en cas d'alerte, il doit immédiatement quitter son domicile pour se rendre à Offenbach-sur-le-Main, afin de respecter le délai de 20 minutes auquel il est soumis.

Selon la juridiction de renvoi, les activités exercées par les forces d'intervention d'un service d'incendie et de secours national relèvent du champ d'application de la directive 2003/88. Cette juridiction estime que, si les questions relatives à la rémunération des services de garde sont, en revanche, exclues de ce champ d'application, la qualification du service « BvE » de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est toutefois décisive pour l'issue du litige pendant devant elle.

En effet, selon le droit allemand, l'employeur de RJ ne peut être condamné à rémunérer le service « BvE », de la manière sollicitée par RJ, que si ce dernier a travaillé au-delà de la durée hebdomadaire de travail maximale autorisée par la directive 2003/88. Par ailleurs, le chef de demande de RJ tendant à faire spécifiquement constater que le service « BvE » constitue du temps de travail ne porte pas sur l'éventuelle rémunération de ce service, mais vise à garantir que, à l'avenir, RJ ne sera pas contraint de travailler au-delà de la durée maximale de travail autorisée par le droit de l'Union.

La juridiction de renvoi relève que, jusqu'à présent, la Cour a considéré qu'une période de garde ne peut être assimilée à du temps de travail que si le travailleur est contraint d'être physiquement présent dans un lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin. Elle souligne toutefois que, dans l'arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), la Cour a considéré que les services de garde effectués par un travailleur à son domicile doivent, eux aussi, être considérés comme du temps de travail, en se fondant, d'une part, sur l'obligation pour le travailleur de demeurer en un lieu déterminé par l'employeur et, d'autre part, sur la limitation de la faculté, pour ce travailleur, de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux qu'occasionne la nécessité de rejoindre son lieu de travail dans un délai de huit minutes.

Pour la juridiction de renvoi, cet arrêt ne s'oppose pas à ce que soient également considérées comme du temps de travail les périodes de garde sous régime d'astreinte, à savoir celles au cours desquelles le travailleur, sans être tenu de demeurer dans un lieu déterminé par l'employeur, est soumis à d'importantes restrictions dans le libre choix du lieu où il se trouve et dans l'organisation de son temps libre.

En particulier, selon la juridiction de renvoi, le fait d'exclure de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, les périodes de garde sous régime d'astreinte au seul motif que l'employeur n'a pas arrêté de lieu précis où le travailleur est contraint d'être physiquement présent constitue une différence de traitement injustifiée par rapport à la situation dans laquelle l'employeur aurait imposé un tel lieu. En effet, l'obligation, faite au travailleur, d'atteindre un lieu déterminé dans un bref délai pourrait avoir un effet aussi restrictif sur l'organisation de son temps libre et reviendrait à lui imposer indirectement le lieu où il est contraint d'être physiquement présent, restreignant ainsi significativement ses possibilités de s'adonner à ses occupations personnelles.

La juridiction de renvoi relève enfin que le critère déterminant utilisé par le Bundesverwaltungsgericht (Cour administrative fédérale, Allemagne) pour déterminer si une période de garde doit être considérée comme du temps de travail est la fréquence à laquelle le travailleur doit s'attendre à être sollicité pendant ses périodes de garde. Si celles-ci ne sont que sporadiquement interrompues par des interventions, elles ne constituent pas du « temps de travail ».

Dans ces conditions, le Verwaltungsgericht Darmstadt (tribunal administratif de Darmstadt, Allemagne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

Faut-il interpréter l'article 2 de la directive 2003/88 en ce sens que doivent être considérées comme du temps de travail les périodes de garde pendant lesquelles le travailleur a l'obligation d'atteindre les limites de sa ville d'affectation, en tenue et dans son véhicule d'intervention, dans un délai de 20 minutes, lorsque l'employeur ne lui impose pas de lieu où il est contraint d'être physiquement présent, mais que le travailleur n'en est pas moins soumis à d'importantes restrictions dans le choix du lieu où il se trouve et dans les possibilités dont il dispose pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux ?

En cas de réponse affirmative à la première question, faut-il interpréter l'article 2 de la directive 2003/88 en ce sens que, dans un cas de figure tel que celui de la première question préjudicielle, il convient de tenir compte également, dans le cadre de la définition de la notion de temps de travail, du point de savoir si, et dans quelle mesure, pendant les gardes qu'il est tenu d'effectuer dans un lieu non arrêté par l'employeur, le travailleur doit en règle générale s'attendre à être appelé à partir en intervention ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période de garde durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le

véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage des droits dérogatoires au code de la route et des droits de priorité attachés à ce véhicule, constitue du « temps de travail », au sens de cet article, et si la fréquence moyenne à laquelle il est effectivement appelé à intervenir au cours de cette période est à prendre en considération dans le cadre d'une telle qualification.

Il ressort, plus particulièrement, de la décision de renvoi et du dossier dont dispose la Cour que le requérant au principal est appelé à assumer environ une quarantaine de périodes de garde par an, la nuit en semaine et le week-end. Ces périodes de garde s'effectuent sous régime d'astreinte, ce qui implique qu'il n'est pas tenu d'être physiquement présent sur son lieu de travail. Au cours desdites périodes de garde, RJ doit disposer, à tout moment, de sa tenue et de son véhicule d'intervention, pouvoir répondre immédiatement aux appels qu'il reçoit et être en mesure de rejoindre les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, avec sa tenue d'intervention et son véhicule de service, dans un délai de 20 minutes, en faisant usage des droits dérogatoires et prioritaires attachés à ce véhicule. Ce temps de trajet correspond à une circulation moyennement dense, à un état des routes normal et à des conditions météorologiques normales.

À titre liminaire, il importe de rappeler que, s'il appartient, en définitive, à la juridiction de renvoi d'examiner si les périodes de garde sous régime d'astreinte en cause au principal doivent être qualifiées de « temps de travail », aux fins de l'application de la directive 2003/88, il n'en demeure pas moins qu'il revient à la Cour de lui fournir des indications quant aux critères à prendre en considération lors de cet examen [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, points 23 et 24 ainsi que jurisprudence citée].

Sous le bénéfice de cette précision liminaire, en premier lieu, il convient de rappeler que 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 de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 25 et jurisprudence citée].

Les différentes prescriptions qu'énonce la directive 2003/88 en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent ainsi des règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur et dont le respect ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 26 et jurisprudence citée].

Au demeurant, en établissant le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, la directive 2003/88 précise le droit fondamental expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et doit, par conséquent, être interprétée à la lumière de cet article 31, paragraphe 2. Il s'ensuit notamment que les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 27 et jurisprudence citée].

En deuxième lieu, il convient de relever que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme constituant 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 aux pratiques nationales. Aux termes de l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » s'entend de toute période qui n'est pas du temps de travail.

Il s'ensuit que ces deux notions, qui étaient définies de la même manière dans la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), à laquelle a succédé la directive 2003/88, sont exclusives l'une de l'autre. Le temps de garde d'un travailleur doit dès lors être qualifié soit de « temps de travail » soit de « période de repos » aux fins de l'application de la directive 2003/88, cette dernière ne prévoyant pas de catégorie intermédiaire [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 29 et jurisprudence citée].

En outre, les notions de « temps de travail » et de « période de repos » constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 30 et jurisprudence citée].

Partant, malgré la référence faite aux « législations et/ou pratiques nationales » à l'article 2 de la directive 2003/88, les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de « temps de travail » et de « période de repos », en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit le droit, reconnu directement aux travailleurs par cette directive, à ce que les périodes de travail et, corrélativement, celles de repos soient dûment prises en compte. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88 et méconnaîtrait sa finalité [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 31 et jurisprudence citée].

En troisième lieu, s'agissant plus précisément des périodes de garde, il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'une période durant laquelle aucune activité n'est effectivement exercée par le travailleur au profit de son employeur ne constitue pas nécessairement une « période de repos », aux fins de l'application de la directive 2003/88.

Ainsi, d'une part, la Cour a jugé, à propos de périodes de garde effectuées sur des lieux de travail qui ne se confondaient pas avec le domicile du travailleur, que le facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, sont présents est le fait que le travailleur est 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 (voir, en ce sens, arrêts du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, point 48 ; du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, point 63, ainsi que du 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 48).

Il convient, à cet égard, de préciser que le lieu de travail doit être compris comme tout lieu où le travailleur est appelé à exercer une activité sur ordre de son employeur, y compris lorsque ce lieu n'est pas l'endroit où il exerce habituellement son activité professionnelle.

La Cour a considéré que, au cours d'une telle période de garde, le travailleur, tenu de demeurer sur son lieu de travail à la disposition immédiate de son employeur, doit rester éloigné de son environnement social et familial et bénéficie d'une faible latitude pour gérer le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités. Partant, l'intégralité de cette période doit être qualifiée de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par le travailleur au cours de ladite période (voir, en ce sens, arrêts du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, point 65 ; du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 93, ainsi que du 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, points 46 et 58).

D'autre part, la Cour a jugé qu'une période de garde sous régime d'astreinte, bien qu'elle n'impose pas au travailleur de demeurer sur son lieu de travail, doit également être qualifiée, dans son intégralité, de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, lorsque, en considération de l'impact objectif et très significatif des contraintes imposées au travailleur sur les possibilités, pour ce dernier, de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux, elle se distingue d'une période au cours de laquelle le travailleur doit uniquement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre (voir, en ce sens, arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, points 63 à 66).

Il résulte tant des éléments relevés aux points 34 à 37 du présent arrêt que de la nécessité, rappelée au point 28 de cet arrêt, d'interpréter l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux que relève de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

Inversement, lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours d'une période de garde déterminée n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du « temps de travail », aux fins de l'application de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 38 et jurisprudence citée].

À cet égard, il convient encore de préciser que seules les contraintes qui sont imposées au travailleur, que ce soit par la réglementation de l'État membre concerné, par une convention collective ou par son employeur, en vertu, notamment, du contrat de travail, du règlement de travail ou du système de répartition des services de garde entre travailleurs, peuvent être prises en considération afin d'évaluer si une période de garde constitue du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 39].

En revanche, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde peut engendrer pour le travailleur et qui ne découlent pas de telles contraintes, mais qui sont, par exemple, la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sauraient être prises en compte [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 40].

Ainsi, notamment, la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période de garde n'est pas, en tant que telle, un critère pertinent pour qualifier l'intégralité de cette période de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, à tout le moins lorsque cet endroit est son lieu de travail habituel. En effet, dans un tel cas, ce travailleur a été en mesure d'apprécier librement la distance qui sépare ledit endroit de son domicile [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 41 et jurisprudence citée].

Par ailleurs, si le lieu de travail englobe ou se confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance que, au cours d'une période de garde donnée, ce dernier est tenu de demeurer sur son lieu de travail afin de pouvoir, en cas de besoin, être disponible pour son employeur ne suffit pas à qualifier cette période de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 43 et jurisprudence citée].

Lorsque, en raison de l'absence d'une obligation de demeurer sur le lieu de travail, une période de garde ne peut être automatiquement qualifiée de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, il appartient encore aux juridictions nationales de vérifier si une telle qualification ne s'impose toutefois pas, en raison des conséquences que l'ensemble des contraintes imposées au travailleur occasionne sur sa faculté de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de se consacrer à ses propres intérêts.

Dans cette perspective, il convient, plus particulièrement, d'avoir égard au délai dont dispose le travailleur, au cours de sa période de garde, pour reprendre ses activités professionnelles, à compter du moment où son employeur le sollicite, conjugué, le cas échéant, à la fréquence moyenne des interventions que ce travailleur sera effectivement appelé à assurer au cours de cette période [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 46].

Ainsi, premièrement, comme l'a relevé, en substance, M. l'avocat général aux points 89 à 91 de ses conclusions, les juridictions nationales doivent prendre en compte les conséquences qu'occasionne, sur la faculté pour le

travailleur de gérer librement son temps, la brièveté du délai dans lequel il doit, en cas d'intervention nécessaire, se remettre au travail, ce qui, en règle générale, lui impose de rejoindre son lieu de travail.

À cet égard, il importe de souligner qu'une période de garde au cours de laquelle un travailleur peut, compte tenu du délai raisonnable qui lui est accordé pour reprendre ses activités professionnelles, planifier ses occupations personnelles et sociales ne constitue pas, a priori, du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88. À l'inverse, une période de garde durant laquelle le délai imposé au travailleur pour se remettre au travail est limité à quelques minutes doit, en principe, être considérée, dans son intégralité, comme du « temps de travail », au sens de cette directive, le travailleur étant, dans ce dernier cas, en pratique, fortement dissuadé de planifier une quelconque activité de détente, même de courte durée [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 48].

Il n'en demeure pas moins que l'impact d'un tel délai de réaction doit être évalué au terme d'une appréciation concrète, qui tient compte, le cas échéant, des autres contraintes qui sont imposées au travailleur, tout comme des facilités qui lui sont accordées, au cours de sa période de garde [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 49].

Est, notamment, pertinente, au titre des contraintes entourant ce délai de réaction, l'obligation pour le travailleur de demeurer à son domicile, sans pouvoir se déplacer librement, dans l'attente de la sollicitation de son employeur, ou celle d'être muni d'un équipement spécifique lorsque, à la suite d'un appel, il doit se présenter sur son lieu de travail. Est également pertinente, au titre des facilités accordées au travailleur, l'éventuelle mise à disposition de ce travailleur d'un véhicule de service permettant de faire usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité ou encore la faculté reconnue au travailleur de répondre aux sollicitations de son employeur sans quitter le lieu où il se trouve.

Deuxièmement, conjuguée au délai dont le travailleur dispose pour reprendre son activité professionnelle, la fréquence moyenne des prestations effectives qui sont normalement réalisées par ce travailleur, au cours de chacune de ses périodes de garde, doit, lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective, être prise en compte par les juridictions nationales [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 51].

En effet, lorsqu'un travailleur est, en moyenne, appelé à intervenir à de nombreuses reprises au cours d'une période de garde, il dispose d'une latitude moindre pour gérer librement son temps durant ses périodes d'inactivité, compte tenu de leur fréquente interruption. Il en va d'autant plus ainsi lorsque les interventions normalement requises du travailleur, au cours de sa période de garde, sont d'une durée non négligeable [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 52].

Il s'ensuit que, si le travailleur est, en moyenne, fréquemment appelé à fournir des prestations au cours de ses périodes de garde, prestations qui, en règle générale, ne sont pas de courte durée, l'intégralité de ces périodes constitue, en principe, du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88 [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 53].

Cela étant, la circonstance que, en moyenne, le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir au cours de ses périodes de garde ne peut aboutir à ce que ces dernières soient considérées comme des « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, lorsque l'impact du délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles est tel qu'il suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 54].

En l'occurrence, il convient de rappeler que, selon les indications fournies dans la décision de renvoi, au cours des périodes de garde sous régime d'astreinte en cause au principal, RJ peut se déplacer librement, mais doit être en mesure de rejoindre les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité. Ainsi qu'il a été relevé au point 13 du présent arrêt, il ne ressort pas de la décision de renvoi que la fréquence moyenne des interventions de ce travailleur, au cours de ces périodes, ait été élevée. Par ailleurs, le caractère éventuellement important de la distance séparant le domicile de RJ des limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, lieu habituel de son travail, n'est pas, en tant que tel, pertinent.

Il appartient cependant à la juridiction de renvoi d'apprécier, au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce, si RJ est soumis, au cours de ses périodes de garde sous régime d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

En quatrième lieu, il importe de rappeler que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette directive se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 57].

Partant, le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde relève non pas de la directive 2003/88, mais des dispositions pertinentes du droit national. Cette directive ne s'oppose par conséquent pas à l'application d'une réglementation d'un État membre, d'une convention collective de travail ou d'une décision d'un employeur qui, aux fins de la rémunération d'un service de garde, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du « temps de travail » aux fins de l'application de ladite directive [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 58 et jurisprudence citée].

De même, la directive 2003/88 ne s'oppose pas à une telle réglementation, convention collective de travail ou décision de l'employeur qui, s'agissant de périodes de garde qui devraient être intégralement considérées comme ne relevant pas de la notion de « temps de travail » aux fins de l'application de cette directive, prévoit néanmoins le versement au travailleur concerné d'une somme visant à compenser les désagréments que lui occasionnent ces périodes de garde dans la gestion de son temps et de ses intérêts privés [arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, point 59].

En cinquième et dernier lieu, il découle du point 30 du présent arrêt que les périodes de garde qui ne satisfont pas aux conditions pour être qualifiées de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, doivent être considérées, à l'exception du temps lié aux prestations de travail effectivement réalisées au cours de ces périodes, comme des « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de celle-ci, et, comme telles, être comptabilisées dans le calcul des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire établies aux articles 3 et 5 de cette directive.

Cela étant, il convient de relever que la qualification d'une période de garde comme « période de repos », aux fins de l'application de la directive 2003/88, est sans préjudice du devoir pour les employeurs de respecter les obligations spécifiques qui leur incombent, en vertu des articles 5 et 6 de la directive 89/391, afin de protéger la sécurité et la santé de leurs travailleurs. Il s'ensuit que les employeurs ne peuvent instaurer des périodes de garde à ce point longues ou fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la santé du travailleur, indépendamment du fait que ces périodes soient qualifiées de « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88. Il appartient aux États membres de définir, dans leur droit national, les modalités d'application de cette obligation [voir, à cet égard, arrêt de ce jour, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, points 61 à 65 et jurisprudence citée].

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux questions posées que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte, durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage des droits dérogatoires au code de la route et des droits de priorité attachés à ce véhicule, ne constitue, dans son intégralité, du « temps de travail », au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

#### **Sur les dépens**

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 (grande chambre) dit pour droit :

**L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte, durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage des droits dérogatoires au code de la route et des droits de priorité attachés à ce véhicule, ne constitue, dans son intégralité, du « temps de travail », au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'allemand.