

AJDA

AJDA 2018 p.367**La directive européenne sur le temps de travail s'applique aux pompiers volontaires****Arrêt rendu par Cour de justice de l'Union européenne****21-02-2018**

n° C-518/15

Sommaire :

Les Etats membres ne peuvent pas exclure totalement les sapeurs-pompiers volontaires de l'application de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail.

Les gouvernements français successifs ont tout fait pour l'éviter, jusqu'à intervenir devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) dans une affaire qui concernait la Belgique. Mais la Cour a jugé que les Etats membres de l'Union européenne « ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services d'incendie et de secours, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions » de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

C'est ce que la CJUE répond à la cour du travail de Bruxelles qui lui avait posé quatre questions préjudicielles dans le cadre du litige opposant la ville de Nivelles à un sapeur-pompier volontaire, M. Matzak. Ce dernier réclame la requalification comme temps de travail - et donc le paiement - d'heures d'astreinte effectuées à son domicile.

La première question que la Cour devait trancher était l'applicabilité de la directive à un sapeur-pompier volontaire. Le droit belge les exclut expressément de « la définition des travailleurs », tout comme le législateur français a décidé que cette activité « n'est pas exercée à titre professionnel » (loi n° 2011-851 du 20 juill. 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires). Mais, considère la Cour, aux fins de l'application de la directive 2003/88/CE, la notion de travailleur « ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union ». Selon une jurisprudence constante, rappelle-t-elle, « doit être considérée comme "travailleur" 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 définissant une relation de travail réside en 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 touche une rémunération ».

Une personne dans les conditions de M. Matzak doit donc être qualifiée de travailleur dès lors « que ce dernier a été intégré dans le service d'incendie de la ville de Nivelles au sein duquel il a exercé certaines activités réelles et effectives sous la direction d'une autre personne, pour lesquelles il a été rémunéré ». Selon l'arrêt, les sapeurs-pompiers volontaires de la ville de Nivelles perçoivent non un salaire mais des allocations calculées au prorata des heures de prestation.

La CJUE précise également que l'article 15 de la directive ne permet pas aux Etats membres de maintenir ou d'adopter une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle de l'article 2 de cette directive. Cet article 2 n'impose pas aux Etats de déterminer la rémunération des périodes de garde à domicile en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que temps de travail. Elle juge, enfin, que les périodes d'astreinte à domicile doivent être considérées comme temps de travail lorsque, comme pour les sapeurs-pompiers volontaires de Nivelles, il est imposé à l'intéressé d'être en mesure de rejoindre la caserne dans un délai de huit minutes.

Les sapeurs-pompiers volontaires ne peuvent pas être exclus totalement de l'application de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant l'aménagement du temps de travail.

Marie-Christine de Montecler

Texte intégral :

Dans l'affaire C-518/15,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la

cour du travail de Bruxelles (Belgique), par décision du 14 septembre 2015, parvenue à la Cour le 28 septembre 2015, dans la procédure

Ville de Nivelles

contre

Rudy Matzak,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. J. L. da Cruz Vilaça, président de chambre, MM. E. Levits (rapporteur), A. Borg Barthet, M^{me} M. Berger et M. F. Biltgen, juges,

avocat général : M^{me} E. Sharpston,

greffier : M^{me} V. Giacobbo-Peyronnel, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 15 décembre 2016,

considérant les observations présentées :

- pour la ville de Nivelles, par M^e L. Markey, avocate,
- pour M. Matzak, par M^{es} P. Joassart, A. Percy et P. Knaepen, avocats,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} M. Jacobs et L. Van den Broeck, en qualité d'agents, assistées de M^{es} F. Baert et J. Clesse, avocats,
- pour le gouvernement français, par MM. D. Colas et R. Coesme, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement néerlandais, par M^{mes} M. K. Bulterman et M. Noort ainsi que par M. J. Langer, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{mes} G. Brown et S. Simmons ainsi que par M. D. Robertson, en qualité d'agents, assistés de MM R. Hill et B. Lask, barristers,
- pour la Commission européenne, par MM. D. Martin et J. Tomkin, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 26 juillet 2017,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 et de 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 (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant la ville de Nivelles à M. Rudy Matzak au sujet de la rémunération de prestations effectuées au sein du service d'incendie de cette ville.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

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 oeuvre 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. Les dispositions de la directive 89/391[...] s'appliquent pleinement aux matières visées au paragraphe 2, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive. »

4 L'article 2 de la directive 2003/88, intitulé « Définitions », prévoit, à ses points 1 et 2 :

« 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 L'article 15 de ladite directive, intitulé « Dispositions plus favorables », est libellé comme suit :

« La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des Etats 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 L'article 17 de la directive 2003/88, intitulé « Dérogations », énonce :

« 1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les Etats membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 [...]

[...]

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

[...]

b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ;

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 la directive 2003/88 pour le secteur public.

8 L'article 3 de cette loi dispose :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par :

1° travailleurs : les personnes qui, dans le cadre d'une relation de travail de nature statutaire ou contractuelle, en ce compris les stagiaires et les temporaires, exécutent des prestations de travail sous

l'autorité d'une autre personne ;

2° employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°. »

9 L'article 8 de ladite loi définit le temps de travail comme « le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur ».

10 L'article 186 de la loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (*Moniteur belge* du 31 déc. 2009, p. 82925) prévoit :

« L'article 3 de la loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public est interprété en ce sens que les volontaires des services publics d'incendie et des zones de secours telles que prévues par la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile et les volontaires des unités opérationnelles de la protection civile ne tombent pas sous la définition des travailleurs. »

11 Le règlement organique du service d'incendie de la ville de Nivelles, adopté en application de l'arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l'organisation des services communaux d'incendie (*Moniteur belge* du 19 juin 1971, p. 7891), règle les questions relatives aux membres du personnel dudit service.

12 Ce règlement contient des dispositions propres au personnel professionnel et au personnel volontaire. En ce qui concerne le recrutement, dont les conditions sont les mêmes pour les deux catégories, l'article 11 *bis*, point 1, dudit règlement prévoit :

« A l'issue de la première année de stage, le stagiaire volontaire [...] devra répondre à la condition de domiciliation suivante :

1. pour le personnel affecté à la caserne de Nivelles :

être domicilié ou résider en un lieu tel que le délai nécessaire pour rejoindre la caserne de Nivelles, dans des conditions fluides de circulation et en respectant le code de la route, n'excède pas 8 minutes maximum.

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 8 minutes maximum ;

à faire preuve d'une vigilance particulière de manière à rester dans les conditions de réception des différents moyens techniques utilisés pour rappeler le personnel et à prendre immédiatement le départ, par le moyen le plus adéquat, lors des rappels du personnel d'astreinte ».

13 En ce qui concerne la rémunération et l'indemnisation du personnel, l'article 39 du règlement organique du service d'incendie de la ville de Nivelles prévoit que le personnel professionnel est rémunéré selon les conditions fixées par le statut pécuniaire du personnel de la ville de Nivelles.

14 Le personnel volontaire perçoit les allocations détaillées à l'article 40 dudit règlement. Elles sont calculées au prorata des heures de prestation. Pour les « gardes à domicile » des officiers, une indemnité annuelle est fixée. Elle correspond à celle du personnel professionnel.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 Le service d'incendie de la ville de Nivelles regroupe des pompiers professionnels et des pompiers volontaires.

16 Les pompiers volontaires participent aux interventions. Parmi les autres missions qui leur sont dévolues, ils assurent notamment les gardes et les permanences à la caserne dont le calendrier est établi en début d'année.

17 M. Matzak est entré au service de la ville de Nivelles le 1^{er} août 1980 et a acquis la qualité de sapeur-pompier volontaire un an plus tard. Il est par ailleurs employé au sein d'une entreprise privée.

18 Le 16 décembre 2009, M. Matzak a entamé une procédure judiciaire visant à la condamnation de la ville de Nivelles à lui payer un euro provisionnel à titre de dommages et intérêts pour non-paiement, durant ses années de service, de la rémunération relative à ses prestations en sa qualité de pompier volontaire, notamment ses services de garde à domicile.

19 Par jugement du 22 mars 2012, le tribunal du travail de Nivelles (Belgique) a en large mesure accueilli le recours de M. Matzak.

20 La ville de Nivelles a fait appel de ce jugement devant la cour du travail de Bruxelles (Belgique).

21 Par arrêt du 14 septembre 2015, la juridiction de renvoi a partiellement fait droit à cet appel. En ce qui concerne la rémunération réclamée pour les services de garde à domicile, qui doivent être qualifiés, selon M. Matzak, de temps de travail, la juridiction de renvoi se demande si de tels services peuvent être considérés comme relevant de la définition du temps de travail au sens de la directive 2003/88.

22 Dans ces conditions, la cour du travail de Bruxelles a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 [...] doit-il être interprété comme autorisant les Etats membres à 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 périodes 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 8 minutes), restreignent très significativement les possibilités d'autres activités ? »

Sur les questions préjudicielles

Remarques liminaires

23 A titre liminaire, il y a lieu de relever, premièrement, que tant la ville de Nivelles que la Commission européenne font valoir que les questions préjudicielles, en ce qu'elles portent sur la notion de rémunération, seraient irrecevables. En effet, la directive 2003/88, fondée sur l'article 153, paragraphe 2, TFUE, n'aurait pas vocation à s'appliquer, en vertu du paragraphe 5 du même article, à la question de la rémunération des travailleurs tombant dans son champ d'application. Or, l'objet du litige au principal serait de trancher la question de la rémunération de M. Matzak pour les services de garde à domicile effectués comme sapeur-pompier volontaire auprès de la ville de Nivelles.

24 A cet égard, il y a lieu de constater que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, celle-ci 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 du 26 juill. 2017, *Hälvä e.a.*, C-175/16, EU :C :2017 :617, pt 25 ainsi que jurisprudence citée).

25 Toutefois, cette constatation n'implique pas qu'il n'y a pas lieu de répondre aux questions préjudicielles soumises à la Cour dans la présente affaire.

26 En effet, comme l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 20 de ses conclusions, il ressort de la décision de renvoi que la juridiction nationale souhaite être éclairée sur l'interprétation de l'article 2 et de l'article 17, § 3, sous c), iii), de la directive 2003/88, jugée nécessaire par ladite juridiction afin de pouvoir résoudre le litige pendant devant elle. Le fait que ce dernier porte, *in fine*, sur une question de rémunération est, dans ce contexte, sans pertinence, vu qu'il incombe à la juridiction nationale et non à la Cour de trancher cette question dans le cadre du litige au principal.

27 Deuxièmement, la Cour a jugé que la directive 2003/88 doit trouver à s'appliquer aux activités des sapeurs-pompiers, quand bien même elles sont exercées par les forces d'intervention sur le terrain et peu importe qu'elles aient pour objet de combattre un incendie ou de porter secours d'une autre manière, dès lors qu'elles sont effectuées dans des conditions habituelles, conformément à la mission impartie au service concerné, et ce alors même que les interventions auxquelles ces activités peuvent

donner lieu sont, par nature, non prévisibles et susceptibles d'exposer les travailleurs qui les exécutent à certains risques quant à leur sécurité et/ou à leur santé (ord. du 14 juill. 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, EU :C :2005 :467, pt 52).

28 Troisièmement, en ce qui concerne la qualification de M. Matzak en tant que « travailleur », il importe de relever que, aux fins de l'application de la directive 2003/88, cette notion ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union (arrêt du 14 oct. 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU :C :2010 :612, pt 28). Selon une jurisprudence constante en la matière doit être considérée comme « travailleur » 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 définissant une relation de travail réside en 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 touche une rémunération (arrêt du 26 mars 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU :C :2015 :200, pt 27 et jurisprudence citée).

29 La Cour a également précisé que la nature juridique d'une relation d'emploi au regard du droit national ne peut pas avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit de l'Union (arrêt du 20 sept. 2007, *Kiiski*, C-116/06, EU :C :2007 :536, pt 26 et jurisprudence citée).

30 Ainsi, en ce qui concerne l'affaire au principal, le fait que M. Matzak a, en vertu du droit national, non pas le statut d'un sapeur-pompier professionnel, mais celui d'un sapeur-pompier volontaire, est dépourvu de pertinence pour sa qualification de « travailleur », au sens de la directive 2003/88.

31 Au regard de ce qui précède, il convient de considérer qu'une personne dans les conditions de M. Matzak doit être qualifiée de « travailleur », au sens de la directive 2003/88, dans la mesure où il ressort des informations à disposition de la Cour que ce dernier a été intégré dans le service d'incendie de la ville de Nivelles au sein duquel il a exercé certaines activités réelles et effectives sous la direction d'une autre personne, pour lesquelles il a été rémunéré, ce que la juridiction de renvoi est appelée à vérifier.

32 Quatrièmement, étant donné que les articles 1^{er} à 8 de la directive 2003/88 sont rédigés dans des termes en substance identiques à ceux des articles 1^{er} à 8 de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), telle que modifiée par la directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil, du 22 juin 2000 (JO 2000, L 195, p. 41), l'interprétation de ces derniers par la Cour est transposable aux articles susmentionnés de la directive 2003/88 (ord. du 4 mars 2011, *Grigore*, C-258/10, non publiée, EU :C :2011 :122, pt 39 et jurisprudence citée).

Sur la première question

33 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 17, § 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que les États membres peuvent déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».

34 A cet égard, la Cour a jugé que l'article 2 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger (ord. du 4 mars 2011, *Grigore*, C-258/10, non publiée, EU :C :2011 :122, pt 45).

35 En effet, selon le libellé de l'article 17, paragraphe 1, de la directive 2003/88, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 de cette directive et le § 3 dudit article précise que, pour les services y énoncés, dont ceux de sapeurs-pompiers, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 de ladite directive.

36 Ainsi, le libellé même de l'article 17 de la directive 2003/88 n'autorise pas de dérogation à l'article 2 de celle-ci, lequel définit les notions principales contenues dans cette directive.

37 De surcroît, ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé au point 27 de ses conclusions, il n'existe aucune marge pour adopter une interprétation extensive de l'article 17 de ladite directive, pouvant aller au-delà des termes mêmes des dérogations qui y sont autorisées.

38 En effet, il ressort de la jurisprudence de la Cour que, en ce qui concerne les possibilités de dérogation prévues par la directive 2003/88, notamment à l'article 17 de celle-ci, en tant qu'exceptions au régime de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail prévu par cette directive, ces dérogations doivent recevoir une interprétation qui limite leur portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que lesdites dérogations permettent de protéger (v., en ce sens, arrêt du 14 oct. 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU :C

:2010 :612, pts 39 et 40).

39 Au regard de ce qui précède, il convient de répondre à la première question que l'article 17, § 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que les Etats membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».

Sur la deuxième question

40 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 15 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il permet que les Etats membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle énoncée à l'article 2 de cette directive.

41 Pour répondre à cette question, il y a lieu d'examiner le libellé de l'article 15 de la directive 2003/88, au regard du système établi par cette dernière ainsi que de sa finalité.

42 Selon le libellé de l'article 15 de la directive 2003/88, les Etats membres ont la faculté 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. Il découle de cet article que les dispositions nationales auxquelles celui-ci se réfère sont celles qui peuvent être comparées à celles prévues par la directive 2003/88 visant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

43 Or, ces dernières dispositions peuvent uniquement être celles qui, par leur fonction et objet, ont la vocation de fixer un niveau de protection minimal de la sécurité et de la santé des travailleurs. Tel est le cas pour les dispositions relevant des chapitres 2 et 3 de cette directive. En revanche, les dispositions du chapitre premier de ladite directive, qui comprend les articles 1^{er} et 2 de celle-ci, sont de nature différente. En effet, ces dernières ne fixent pas de périodes minimales de temps de repos ni ne concernent d'autres aspects de l'aménagement du temps de travail, mais établissent les définitions nécessaires pour délimiter l'objet de la directive 2003/88 ainsi que le champ d'application de celle-ci.

44 Partant, il découle du libellé de l'article 15 de la directive 2003/88, lu à la lumière du système établi par celle-ci, que la faculté prévue à ce dernier article ne trouve pas à s'appliquer à la définition de la notion de « temps de travail », figurant à l'article 2 de cette directive.

45 Cette constatation est corroborée par la finalité de la directive 2003/88. En effet, ainsi que M^{me} l'avocat général l'a relevé au point 33 de ses conclusions, cette directive vise à garantir, dans les domaines tombant dans son champ d'application, une protection minimale, applicable à tous les travailleurs de l'Union. A cette fin, et dans le but d'assurer à ladite directive sa pleine efficacité, les définitions fournies à l'article 2 de celle-ci ne sauraient recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêtent, tout comme il a été précisé au point 28 du présent arrêt en ce qui concerne la notion de « travailleur », une portée autonome propre au droit de l'Union (v., en ce sens, arrêt du 1^{er} déc. 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU :C :2005 :728, pt 44 ainsi que jurisprudence citée).

46 Dans ce contexte, il convient néanmoins de préciser que, si les Etats membres ne sont pas habilités à altérer la définition du « temps de travail », au sens de l'article 2 de la directive 2003/88, ils restent, ainsi qu'il a été rappelé au point 42 du présent arrêt, libres d'adopter, dans leurs droits nationaux respectifs, des dispositions prévoyant des durées de temps de travail et de périodes de repos plus favorables aux travailleurs que celles fixées par cette directive.

47 Au regard de ce qui précède, il y a lieu de répondre à la deuxième question que l'article 15 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne permet pas que les Etats membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle énoncée à l'article 2 de cette directive.

Sur la troisième question

48 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il impose aux Etats membres de déterminer la rémunération de périodes de garde à domicile telles que celles en cause au principal en fonction de la qualification de ces périodes en tant que « temps de travail » et « période de repos ».

49 A cet égard, il y a lieu de rappeler, ainsi que le relève la juridiction de renvoi, qu'il est constant que la directive 2003/88 ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, cet aspect échappant, en vertu de l'article 153, § 5, TFUE, à la compétence de l'Union.

50 Partant, si les Etats membres sont habilités à fixer la rémunération des travailleurs tombant dans le champ d'application de la directive 2003/88 en fonction de la définition des notions de « temps de

travail » et de « période de repos », figurant à l'article 2 de cette directive, ils ne sont pas contraints de le faire.

51 Ainsi, les Etats membres peuvent prévoir, dans leur droit national, que la rémunération d'un travailleur en « temps de travail » diverge de celle d'un travailleur en « période de repos » et cela même au point de n'accorder aucune rémunération durant ce dernier type de période.

52 Au regard de ce qui précède, il y a lieu de répondre à la troisième question que l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux Etats membres de déterminer la rémunération de périodes de garde à domicile telles que celles en cause au principal en fonction de la qualification de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos ».

Sur la quatrième question

53 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail ».

54 A cet égard, il convient de rappeler que la Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer sur la question de la qualification du temps de garde comme « temps de travail » ou « période de repos », effectué par des travailleurs tombant dans le champ d'application de la directive 2003/88.

55 Dans ce contexte, la Cour a précisé, tout d'abord, que les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre (v., en ce sens, arrêts du 3 oct. 2000, *Simap*, C-303/98, EU :C :2000 :528, pt 47, ainsi que du 10 sept. 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU :C :2015 :578, pt 26 et jurisprudence citée). Ainsi, il convient de constater que, dans l'état actuel du droit de l'Union, le temps de garde passé par un travailleur dans le cadre de ses activités déployées pour son employeur doit être qualifié soit de « temps de travail », soit de « période de repos ».

56 Par ailleurs, parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2 de la directive 2003/88, ne figurent pas l'intensité du travail accompli par le salarié ou le rendement de ce dernier (arrêt du 1^{er} déc. 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU :C :2005 :728, pt 43)

57 Il a été jugé, ensuite, que la présence physique et la disponibilité du travailleur sur le lieu de travail, pendant la période de garde, en vue de la prestation de ses services professionnels, doit être considérée comme relevant de l'exercice de ses fonctions, même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances (v., en ce sens, arrêt du 3 oct. 2000, *Simap*, C-303/98, EU :C :2000 :528, pt 48).

58 En effet, l'exclusion de la notion de « temps de travail » la période de garde selon le régime de présence physique sur le lieu de travail reviendrait à remettre en cause l'objectif de la directive 2003/88 qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates (v., en ce sens, arrêt du 3 oct. 2000, *Simap*, C-303/98, EU :C :2000 :528, pt 49).

59 En outre, il ressort de la jurisprudence de la Cour que le facteur déterminant pour la qualification de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au 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. En effet, il y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les travailleurs concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes de garde, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions (v., en ce sens, arrêt du 9 sept. 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU :C :2003 :437, pt 63, ainsi que ord. du 4 mars 2011, *Grigore*, C-258/10, non publiée, EU :C :2011 :122, pt 53 et jurisprudence citée).

60 Il convient de relever, enfin, qu'il en va différemment de la situation dans laquelle le travailleur effectue une garde selon le système d'astreinte qui veut qu'il soit accessible en permanence sans pour autant être obligé d'être présent sur le lieu de travail. En effet, même s'il est à la disposition de son employeur dans la mesure où il doit pouvoir être joint, dans cette situation, le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts. Dans ces conditions, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme « temps de travail » au sens de la directive 2003/88 (v., en ce sens, arrêt du 9 sept. 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU :C :2003 :437, pt 65 et jurisprudence citée).

61 Dans l'affaire au principal, selon les informations dont dispose la Cour et que la juridiction de renvoi est appelée à vérifier, M. Matzak ne devait pas uniquement être joignable durant ses temps de garde. Il était, d'une part, obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes et,

d'autre part, contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur. Toutefois, ce lieu était le domicile de M. Matzak et non pas, comme dans les affaires qui ont donné lieu à la jurisprudence citée aux points 57 à 59 du présent arrêt, son lieu de travail.

62 A cet égard, il y a lieu de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, les notions de « temps de travail » et de « période de repos », au sens de la directive 2003/88, constituent des notions du droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs (arrêt du 10 sept. 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU :C :2015 :578, pt 27).

63 Or, l'obligation de rester physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de 8 minutes, sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans la condition de M. Matzak a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.

64 Au regard de telles contraintes, la situation de M. Matzak se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre.

65 Dans ces conditions, il convient d'interpréter la notion de « temps de travail », prévue à l'article 2 de la directive 2003/88, dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de 8 minutes.

66 Il découle de tout ce qui précède qu'il y a lieu de répondre à la quatrième question que l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail ».

Sur les dépens

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

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

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, doit être interprété en ce sens que les Etats membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de cette directive, y compris l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».**

2) **L'article 15 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il ne permet pas que les Etats membres maintiennent ou adoptent une définition moins restrictive de la notion de « temps de travail » que celle énoncée à l'article 2 de cette directive.**

3) L'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux Etats membres de déterminer la rémunération de périodes de garde à domicile telles que celles en cause au principal en fonction de la qualification préalable de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos ».

4) **L'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme « temps de travail ».**

Demandeur : Nivelles (Ville)

Défendeur : Matzak

Mots clés :

DROIT EUROPEEN * Droit de l'Union européenne * Directive de l'Union européenne * Aménagement du temps de travail * Sapeurs-pompiers volontaires

POLICE * Sécurité civile * Service départemental d'incendie et de secours * Organisation des SDIS * Sapeurs-pompiers volontaires

Copyright 2018 - Dalloz – Tous droits réservés