



Cour de justice de l'Union européenne, « Ville d'Offenbach-sur-le-Main », 9 mars 2021

Le droit européen est fondé sur un postulat binaire, énoncé clairement par l'article 2 de la Directive n°2003/CE selon lequel : « *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. »* Il n'existe pas selon cette norme de catégorie intermédiaire entre le « temps de repos » et le « temps de travail ».

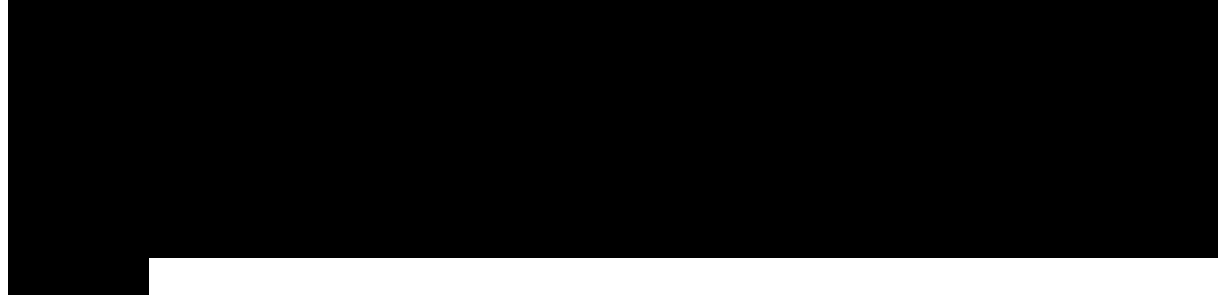
Mais malgré le caractère d'apparente simplicité du droit européen, la diversité des situations rendent la tâche des juges malaisée : chaque contentieux étant spécifique, les magistrats rendent leur jugement au terme d'une comparaison des normes, forcément générales aux faits, forcément spécifiques, de chaque espèce.

Les juges de la CJUE avaient à connaître des modalités de l'astreinte des sapeurs-pompiers de la Ville d'Offenbach-sur-le-Main, en Allemagne, en application des normes locales en vigueur.

En vertu des dispositions contenues dans le règlement opérationnel du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main du 18 juin 2018, lorsqu'il est alerté, le fonctionnaire effectuant le service « *Beamter vom Einsatzleitdienst* » (officier du service de contrôle des opérations ou « 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.



Communiqué AUTONOME



Le requérant, fonctionnaire et exerçant 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, doit, outre son temps de service réglementaire, régulièrement effectuer le service « BvE ».

Pendant le service « BvE », il 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 », il 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.

Entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015, le requérant a assuré 126 fois le service « BvE », répondant à des alertes ou partant en intervention à vingt reprises.

Le sapeur-pompier allemand a demandé 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, sans surprises, rejeté sa demande. Le sapeur-pompier a saisi le Tribunal administratif de Darmstadt de ce refus, lequel a sursis à statuer dans l'attente de la décision de la CJUE sur renvoi préjudiciel.

Le requérant 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'effectuant sous régime d'astreinte, l'agent n'étant pas tenu d'être physiquement présent sur son lieu de travail.



Communiqué AUTONOME

La Cour rappelle par ailleurs la portée essentielle de l'arrêt MATZAK du 21 février 2018 selon lequel **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 »** 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.

En revanche, 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.

Au regard d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, une période d'astreinte peut donc constituer ou à l'inverse ne pas constituer dans son intégralité, du « temps de travail... la solution dégagée par les juges dépendant des conditions pratiques de l'astreinte imposée à l'agent requérant.

Dans l'arrêt du 9 mars 2021, la CJUE a jugé 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 pas dans son intégralité, du « temps de travail », notion comprise au sens du droit européen.

Il n'en irait autrement (*une période d'astreinte constituant alors dans son intégralité du « temps de travail »*) **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.

Les conditions globales de l'astreinte, appréciées concrètement, globalement et précisément au regard de la réalité des contraintes imposées à l'agent sont prises en compte par les juges pour qualifier la période d'astreinte en temps de travail.

De longs débats juridictionnels sur le « degré d'intensité des contraintes » pesant sur les sapeurs-pompiers étant à craindre pour l'avenir. Selon ce fameux « degré d'intensité », une période d'astreinte sera -ou non- considérée intégralement comme du temps de travail. Loin d'avoir définitivement tranché en cette matière, la CJUE n'aurait-elle pas ouvert la Boîte de Pandore ?

Si on ne peut que se réjouir de l'avancée jurisprudentielle du droit européen, notamment depuis l'arrêt MATZAK, on ne saurait cependant, sous l'effet d'une extrapolation optimiste, considérer que la bataille est définitivement gagnée. Nous ne sommes qu'au milieu du gué, il nous faut encore faire progresser le droit

Les Autonomes
S'ENGAGER À VOS CÔTÉS...
RÉUSSIR ENSEMBLE !





Une période de garde sous régime d'astreinte ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail que lorsque les contraintes imposées au travailleur affectent très significativement sa faculté de gérer, au cours de cette période, son temps libre

Les difficultés organisationnelles qu'une période de garde peut engendrer pour le travailleur et qui sont la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sont pas pertinentes

Dans l'affaire C-344/19, un technicien spécialisé était chargé d'assurer le fonctionnement, durant plusieurs jours consécutifs, de centres de transmission pour la télévision, situés dans la montagne en Slovénie. Il effectuait, outre ses douze heures de travail ordinaire, des services de garde de six heures par jour, sous régime d'astreinte. Pendant ces périodes, il n'était pas obligé de rester au centre de transmission concerné mais devait être joignable par téléphone et être en mesure de retourner dans un délai d'une heure si besoin. Dans les faits, compte tenu de la situation géographique des centres de transmission, difficilement accessibles, il était amené à y séjourner pendant ses services de garde, dans un logement de fonction mis à sa disposition par son employeur, sans grandes possibilités d'activités de loisir.

Dans l'affaire C-580/19, un fonctionnaire exerçait des activités de pompier dans la ville d'Offenbach-sur-le-Main (Allemagne). À ce titre, il devait, en plus de son temps de service réglementaire, effectuer régulièrement des périodes de garde sous régime d'astreinte. Au cours de celles-ci, il n'était pas tenu d'être présent sur un lieu déterminé par son employeur mais devait être joignable et pouvoir rejoindre, en cas d'alerte, les limites de la ville dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition.

Les deux intéressés estimaient que, en raison des restrictions qu'elles impliquaient, leurs périodes de garde sous régime d'astreinte devaient être reconnues, dans leur intégralité, comme du temps de travail et être rémunérées en conséquence, indépendamment du fait qu'ils aient ou non effectué un travail concret durant ces périodes. Après un rejet de sa demande en première et deuxième instance, le premier intéressé a introduit un recours en révision auprès du Vrhovno sodišče (Cour suprême, Slovénie). Le second a, pour sa part, saisi le Verwaltungsgericht Darmstadt (tribunal administratif de Darmstadt, Allemagne) à la suite du refus de son employeur d'accéder à sa demande.

Saisie à titre préjudiciel par ces juridictions respectives, la Cour précise, notamment, dans deux arrêts rendus en formation de grande chambre, dans quelle mesure des périodes de garde sous régime d'astreinte peuvent être qualifiées de « temps de travail » ou, au contraire, de « période de repos » au regard de la directive 2003/88¹.

Appréciation de la Cour

À titre liminaire, la Cour rappelle que la période de garde d'un travailleur doit être qualifiée soit de « temps de travail », soit de « période de repos » au sens de la directive 2003/88, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre. Par ailleurs, une période durant laquelle aucune activité n'est effectivement exercée par le travailleur au profit de son employeur ne constitue pas

¹ 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 (JO 2003, L 299, p. 9).

nécessairement une « période de repos ». Ainsi, il ressort notamment de la jurisprudence de la Cour qu'une période de garde doit automatiquement être qualifiée de « temps de travail » lorsque le travailleur a l'obligation, pendant cette période, de demeurer sur son lieu de travail, distinct de son domicile, et de s'y tenir à la disposition de son employeur.

Ces précisions faites, la Cour juge, en premier lieu, que les périodes de garde, y compris sous régime d'astreinte, relèvent également, dans leur intégralité, de la notion de « temps de travail » lorsque les contraintes imposées au travailleur au cours de celles-ci affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de se consacrer à ses propres intérêts. À l'inverse, en l'absence de telles contraintes, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours de telles périodes doit être considéré comme du « temps de travail ».

À cet égard, la Cour indique que, afin d'évaluer si une période de garde constitue du « temps de travail », seules les contraintes imposées au travailleur, que ce soit par une réglementation nationale, par une convention collective ou par son employeur, peuvent être prises en considération. En revanche, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde peut engendrer pour le travailleur et qui sont la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sont pas pertinentes. Tel est, par exemple, le cas du caractère peu propice aux loisirs de la zone dont le travailleur ne peut, en pratique, s'éloigner durant une période de garde sous régime d'astreinte.

En outre, la Cour souligne qu'il appartient aux juridictions nationales d'effectuer une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce pour vérifier si une période de garde sous régime d'astreinte doit être qualifiée de « temps de travail », cette qualification n'étant en effet pas automatique en l'absence d'une obligation de demeurer sur le lieu de travail. À cette fin, d'une part, il est nécessaire de prendre en compte le caractère raisonnable du délai dont dispose le travailleur pour reprendre ses activités professionnelles à compter du moment où son employeur sollicite son intervention, ce qui, en règle générale, implique qu'il rejoigne son lieu de travail. Toutefois, la Cour souligne que les conséquences d'un tel délai doivent être appréciées de manière concrète, en tenant compte non seulement des autres contraintes qui sont imposées au travailleur, telles que l'obligation d'être muni d'un équipement spécifique lorsqu'il doit se présenter sur son lieu de travail, mais également des facilités qui lui sont accordées. De telles facilités peuvent, par exemple, consister dans la mise à disposition d'un véhicule de service permettant de faire usage de droits dérogatoires au code de la route. D'autre part, les juridictions nationales doivent également avoir égard à la fréquence moyenne des interventions réalisées par un travailleur au cours de ses périodes de garde, lorsqu'elle peut être objectivement estimée.

En deuxième lieu, la Cour souligne que le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde ne relève pas de la directive 2003/88. Dès lors, celle-ci ne s'oppose à une réglementation nationale, une convention collective de travail ou une décision d'un employeur qui, aux fins de leur rémunération, prend en compte de manière différente les périodes durant lesquelles 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 ». S'agissant de la rémunération des périodes de garde qui, à l'inverse, ne peuvent être qualifiées de « temps de travail », la directive 2003/88 ne s'oppose pas davantage au versement d'une somme visant à compenser les désagréments occasionnés au travailleur par celles-ci.

En troisième lieu, la Cour relève que le fait qu'une période de garde qui ne peut être qualifiée de « temps de travail » soit considérée comme une « période de repos » est sans incidence sur les obligations spécifiques prévues par la directive 89/391² et incombant aux employeurs. En particulier, ces derniers ne peuvent instaurer des périodes de garde qui représentent, par leur longueur ou leur fréquence, un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs, et ce

² Articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1).

indépendamment du fait que ces périodes soient qualifiées de « périodes de repos », au sens de la directive 2003/88.

RAPPEL : Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le texte intégral des arrêts ([C-344/19](#) et [C-580/19](#)) est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205.

Des images du prononcé des arrêts sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106.