



InfoCuria

Giurisprudenza



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2021:909

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

11 novembre 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” – Sapeur-pompier réserviste – Garde sous régime d’astreinte – Exercice, pendant la période de garde, d’une activité professionnelle à titre indépendant – Contraintes découlant du régime d’astreinte »

Dans l’affaire C-214/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Labour Court (tribunal du travail, Irlande), par décision du 6 mai 2020, parvenue à la Cour le 20 mai 2020, dans la procédure

MG

contre

Dublin City Council,

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. E. Regan, président de chambre, M. K. Lenaerts, président de la Cour, faisant fonction de juge de la cinquième chambre, M. C. Lycourgos (rapporteur), président de la quatrième chambre, MM. I. Jarukaitis et M. Ilešič, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour MG, par M. B. O'Brien,
- pour le Dublin City Council, par M. E. Hunt, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement belge, par M^{mes} L. Van den Broeck et M. Van Regemorter, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement français, par M^{mes} E. de Moustier et N. Vincent, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement néerlandais, par M^{mes} M. K. Bulterman, C. S. Schillemans et M. H. S. Gijzen, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement finlandais, initialement par M. S. Hartikainen et M^{me} A. Laine, puis par M^{mes} H. Leppo et A. Laine, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, initialement par M^{mes} D. Recchia et C. Valero ainsi que par M. M. Wilderspin, puis par M^{mes} D. Recchia et C. Valero, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

1 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant MG au Dublin City Council (conseil municipal de Dublin, Irlande) au sujet du calcul des heures de travail prestées pour ce dernier pendant des périodes de garde sous régime d'astreinte.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 89/391/CEE

3 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. »

4 L'article 6, paragraphe 1, de cette directive dispose :

« 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.

[...] »

La directive 2003/88

5 L'article 1^{er} de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », 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.

[...] »

6 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », énonce :

« 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 ;

[...] »

7 Aux termes de l'article 3 de ladite directive, intitulé « Repos journalier » :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

8 Sous l'intitulé « Repos hebdomadaire », l'article 5 de la même directive prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

[...] »

9 L'article 6 de la directive 2003/88, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

- a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;
- b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'exécède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

Le droit irlandais

10 L'Organisation of Working Time Act 1997 (loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail) a mis en œuvre en droit irlandais 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), qui a été abrogée et remplacée par la directive 2003/88.

11 L'article 2, paragraphe 1, de cette loi dispose :

« [...]

[P]ar "temps de travail", on entend toute période durant laquelle l'employé :

- a) est sur son lieu de travail ou à la disposition de son employeur, et
- b) exerce ou accomplit les activités ou fonctions de son travail

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

12 MG est un sapeur-pompier réserviste employé, à temps partiel, par le conseil municipal de Dublin. Il est, en vertu d'un système de garde sous régime d'astreinte, mis à la disposition de la brigade de la caserne par laquelle il a été formé.

13 MG est tenu de participer à 75 % des interventions de cette brigade, ayant la faculté de s'abstenir pour ce qui est des interventions restantes. Sans être obligé, pendant ses périodes de garde, d'être présent dans un lieu déterminé, il doit, lorsqu'il reçoit un appel d'urgence pour participer à une intervention, s'efforcer d'arriver à la caserne dans les cinq minutes suivant l'appel et, en tout état de cause, respecter un délai d'arrivée maximal de dix minutes.

14 Cette période de garde sous régime d'astreinte est, en principe, de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24. Elle n'est interrompue que par les périodes de congé, ainsi que par les périodes pour lesquelles MG a notifié à l'avance son indisponibilité, pour autant que le conseil municipal de Dublin consente à ces dernières périodes.

15 MG reçoit un salaire de base, payé mensuellement, qui vise à rémunérer sa garde sous régime d'astreinte, ainsi qu'une rémunération supplémentaire pour chaque intervention.

16 Il est autorisé à exercer une activité professionnelle pour son propre compte ou pour un second employeur, pour autant que cette activité n'exécède pas 48 heures hebdomadaires en moyenne. Il est, en revanche, interdit à MG d'exercer une telle activité pendant ses « heures de travail actives » en tant que sapeur-pompier réserviste, ces heures étant non seulement celles

passées à intervenir sur un sinistre, mais également celles consacrées aux autres activités de la brigade, telles que les entraînements.

17 MG doit habiter et exercer ses activités professionnelles à une « distance raisonnable » de la caserne de sa brigade, afin d'être en mesure de respecter le délai d'arrivée à cette caserne.

18 Estimant que les heures pendant lesquelles il est de garde pour le conseil municipal de Dublin doivent être qualifiées de « temps de travail », au sens de la loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail et de la directive 2003/88, MG a introduit une réclamation en ce sens devant la Workplace Relations Commission (commission des relations professionnelles, Irlande).

19 Cette réclamation ayant été rejetée, il a introduit un recours devant le Labour Court (tribunal du travail, Irlande), la juridiction de renvoi.

20 MG observe devant cette juridiction qu'il doit en permanence être en mesure de répondre rapidement à un appel d'urgence. Cela l'empêcherait de se consacrer librement à ses activités familiales et sociales ainsi qu'à son activité professionnelle de chauffeur de taxi. Il indique que le fait de ne pas respecter ses obligations à l'égard du conseil municipal de Dublin peut donner lieu à des mesures disciplinaires, voire au licenciement. En imposant une garde de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24, et en refusant de reconnaître que les heures de garde constituent du temps de travail, le conseil municipal de Dublin méconnaîtrait les règles en matière de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail.

21 Le conseil municipal de Dublin rétorque que les sapeurs-pompiers réservistes ne sont pas tenus de rester dans un lieu déterminé lorsqu'ils sont de garde. De plus, si un sapeur-pompier réserviste n'arrive pas à la caserne dans le délai d'arrivée maximal, la conséquence en serait tout simplement qu'il ne reçoit pas de rémunération. Compte tenu de la flexibilité du régime d'astreinte en cause, il ne serait pas justifié de qualifier les heures de garde de « temps de travail ».

22 La juridiction de renvoi constate que l'interprétation de la notion de « temps de travail » est déterminante pour la solution du litige au principal, le conseil municipal de Dublin étant convaincu qu'il respecte les règles en matière de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail, tandis que MG soutient que le conseil municipal de Dublin viole ces règles.

23 Cette juridiction rappelle que la Cour a jugé, dans l'arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), que le temps de garde qu'un sapeur-pompier doit passer à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de huit minutes restreint très significativement les possibilités pour ce travailleur d'avoir d'autres activités et doit donc être qualifié de « temps de travail », au sens de l'article 2 de la directive 2003/88.

24 La situation ayant conduit à cet arrêt devrait cependant être distinguée de celle en cause au principal, dès lors que le conseil municipal de Dublin n'exige pas que MG se trouve dans un lieu déterminé lorsqu'il est de garde et l'autorise, en outre, à travailler pour son propre compte, ce qu'il fait en tant que chauffeur de taxi, ou à travailler pour un autre employeur.

25 Dans ces conditions, le Labour Court (tribunal du travail) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens qu'un travailleur, lorsqu'il est "de garde" dans un (ou des) lieu(x) de son choix, sans être soumis, à aucun moment, à

une obligation, pendant sa période de garde, de notifier à l'employeur le lieu où il se trouve, sous réserve seulement de l'obligation d'être en mesure de répondre à un "appel" dans un délai d'arrivée souhaité de cinq minutes et dans un délai d'arrivée maximal de dix minutes, effectuée du temps de travail pendant qu'il est de garde ?

2) En cas de réponse affirmative à la première question, un travailleur, qui est seulement limité par l'obligation de répondre à un appel dans un délai d'arrivée souhaité de cinq minutes et dans un délai d'arrivée maximal de dix minutes et qui peut, sans restrictions, être employé en même temps par un autre employeur ou exercer une activité professionnelle pour son propre compte pendant qu'il est "de garde", peut-il être considéré comme effectuant du "temps de travail" pour le compte de l'employeur à l'égard duquel il est "de garde" ?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, le fait que le travailleur est effectivement employé par un second employeur pendant qu'il est "de garde", sous réserve uniquement que le second employeur doive libérer le travailleur lorsqu'il est appelé par le premier employeur, signifie-t-il que le temps passé par le travailleur en période "de garde" et à travailler pour le second employeur doit être considéré comme du temps de travail dans le cadre de sa relation avec le premier employeur ?

4) En cas de réponse affirmative à la troisième question, un travailleur qui travaille pour un second employeur pendant qu'il se tient à la disposition de son premier employeur accumule-t-il du temps de travail auprès du premier et du second employeur simultanément ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

26 Il convient de rappeler que, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 15 juillet 2021, *The Department for Communities in Northern Ireland*, C-709/20, EU:C:2021:602, point 54 et jurisprudence citée).

27 Néanmoins, la Cour ne peut statuer sur une question posée par une juridiction nationale lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation d'une règle du droit de l'Union, demandée par la juridiction nationale, n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait ou de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 13 décembre 2018, *Rittinger e.a.*, C-492/17, EU:C:2018:1019, point 37 ainsi que jurisprudence citée).

28 À cet égard, il importe de rappeler que la nécessité de parvenir à une interprétation du droit de l'Union qui soit utile pour le juge national exige que celui-ci respecte scrupuleusement les exigences concernant le contenu d'une demande de décision préjudicielle et figurant de manière explicite à l'article 94 du règlement de procédure de la Cour. Ainsi est-il, notamment, indispensable, comme l'énonce l'article 94, sous a) et c), de ce règlement, que la décision de renvoi elle-même contienne un exposé des données factuelles sur lesquelles les questions sont fondées ainsi que des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la

validité de certaines dispositions du droit de l'Union (arrêt du 13 décembre 2018, Rittinger e.a., C-492/17, EU:C:2018:1019, points 38 et 39 ainsi que jurisprudence citée).

29 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que MG est sapeur-pompier réserviste et exerce, pendant la période de garde assurée en vertu de cet emploi, une activité professionnelle pour son propre compte en tant que chauffeur de taxi.

30 Étant ainsi constant que l'activité professionnelle exercée par MG pendant sa garde assurée pour le conseil municipal de Dublin est effectuée à titre indépendant, la décision de renvoi ne fait apparaître aucun rapport entre les troisième et quatrième questions et la réalité ou l'objet du litige au principal.

31 En effet, par ces questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, comment la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, doit être interprétée lorsqu'un travailleur exerce, pendant la période de garde assurée pour un premier employeur, une activité professionnelle pour un second employeur. Or, en l'absence d'un exposé de données factuelles qui permet de comprendre de quelle manière une telle situation se présenterait dans l'affaire au principal, la Cour ne dispose pas des éléments nécessaires pour répondre de façon utile auxdites questions.

32 Il s'ensuit que les troisième et quatrième questions sont irrecevables.

33 En revanche, les première et deuxième questions, qu'il conviendra d'examiner ensemble, sont recevables, pour autant qu'elles concernent l'hypothèse, visée explicitement par la deuxième question, où un sapeur-pompier réserviste exerce, pendant sa garde sous régime d'astreinte, une activité professionnelle à titre indépendant.

Sur le fond

34 Par ses première et deuxième questions, dont le traitement doit être cantonné de la manière indiquée au point 33 du présent arrêt, la juridiction de renvoi demande, en substance, si 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 assurée par un sapeur-pompier réserviste, durant laquelle ce travailleur exerce, avec l'autorisation de son employeur, une activité professionnelle pour son propre compte mais doit, en cas d'appel d'urgence, rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition.

35 L'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme étant « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions ». À l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » est définie négativement comme étant toute période qui n'est pas du temps de travail. Ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre, la période de garde d'un travailleur doit être qualifiée 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 (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2021, Dopravní podnik hl. m. Prahy, C-107/19, EU:C:2021:722, point 28 et jurisprudence citée).

36 S'il appartient, en définitive, à la juridiction de renvoi d'examiner si la période de garde sous régime d'astreinte en cause au principal doit être qualifiée de « temps de travail » ou de « période de repos », 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 [voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2021, Stadt

Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, point 25 et jurisprudence citée].

37 À cet égard, il importe 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. Ces prescriptions constituent des règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur. En particulier, 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, cette directive 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. Les dispositions de cette directive ne sauraient donc faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci [arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, points 26 à 28 ainsi que jurisprudence citée].

38 S'agissant de la qualification des périodes de garde, la Cour a jugé 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 [arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, point 38].

39 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 du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, point 39 et jurisprudence citée].

40 Afin d'apprécier si une garde sous régime d'astreinte génère, objectivement, des contraintes majeures ayant un impact très significatif sur la gestion, par le travailleur concerné, du temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités, il convient d'avoir égard, plus particulièrement, au délai dont dispose ce travailleur pour reprendre ses activités professionnelles auprès de l'employeur pour lequel il effectue cette garde à compter du moment où celui-ci le sollicite, conjugué, le cas échéant, à la fréquence moyenne des interventions que ledit travailleur sera effectivement appelé à assurer au cours de cette période [voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, point 45].

41 À cet égard, la Cour a précisé que, lorsque ce délai est, pendant une période de garde, limité à quelques minutes, cette période doit, en principe, être considérée, dans son intégralité, comme du « temps de travail ». Il est néanmoins nécessaire, ainsi que la Cour l'a également précisé, d'évaluer l'impact d'un tel délai de réaction 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 cette même période [arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, points 47 et 48 ainsi que jurisprudence citée].

42 Il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier, au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce et en se fondant sur les indications rappelées aux points 38 à 41 du présent arrêt, si MG 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 en tant que sapeur-pompier réserviste ne sont pas sollicités.

43 À cet égard, la possibilité offerte à MG d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses périodes de garde constitue une indication importante que les modalités du régime d'astreinte ne soumettent pas ce travailleur à des contraintes majeures ayant un impact très significatif sur la gestion de son temps, pourvu qu'il s'avère que ses droits et obligations découlant de son contrat d'emploi, des conventions collectives et de la réglementation de l'État membre concerné sont aménagés d'une manière qui permet l'exercice effectif d'une telle activité pendant une partie considérable de ces périodes.

44 Les circonstances que MG ne doit, à aucun moment, se trouver dans un lieu précis pendant ses périodes de garde sous régime d'astreinte, qu'il n'est pas tenu de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de sa caserne d'affectation, un quart de ces interventions pouvant en l'occurrence avoir lieu en son absence, et qu'il lui est permis d'exercer une autre activité professionnelle n'excédant pas 48 heures hebdomadaires en moyenne, pourraient constituer des éléments objectifs permettant de considérer qu'il est en mesure de développer, selon ses propres intérêts, cette autre activité professionnelle pendant ces périodes et d'y consacrer une partie considérable du temps de celles-ci, à moins que la fréquence moyenne des appels d'urgence et la durée moyenne des interventions n'empêchent l'exercice effectif d'une activité professionnelle susceptible d'être combinée avec l'emploi de sapeur-pompier réserviste, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier.

45 Il importe encore de préciser que les difficultés organisationnelles qui peuvent résulter des choix opérés par le travailleur concerné, tels que le choix d'un lieu de résidence ou de lieux pour l'exercice d'une autre activité professionnelle qui se trouvent plus ou moins éloignés de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans le délai imparti dans le cadre de son emploi de sapeur-pompier réserviste, ne sauraient être prises en compte [voir, par analogie, arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, points 41 et 42 ainsi que jurisprudence citée].

46 S'il devait s'avérer, au regard de l'ensemble des circonstances pertinentes dans l'affaire au principal, que lesdites périodes de garde 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, il s'ensuivrait, ainsi qu'il découle du point 35 du présent arrêt, que ces mêmes périodes devraient être considérées, à l'exception du temps lié aux prestations de travail effectivement réalisées, comme des « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de cette directive.

47 Cela étant, 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 [arrêt du

9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main (Période d'astreinte d'un pompier), C-580/19, EU:C:2021:183, point 60 et jurisprudence citée].

48 Au regard de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions 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 assurée par un sapeur-pompier réserviste, durant laquelle ce travailleur exerce, avec l'autorisation de son employeur, une activité professionnelle pour son propre compte mais doit, en cas d'appel d'urgence, rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, ne constitue pas du « temps de travail », au sens de cette disposition, s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de l'ampleur et des modalités de cette faculté d'exercer une autre activité professionnelle ainsi que de l'absence d'obligation de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de cette caserne, que les contraintes imposées audit travailleur pendant cette période ne sont pas d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de ladite période, le temps pendant lequel ses services professionnels en tant que sapeur-pompier ne sont pas sollicités.

Sur les dépens

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

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

L'article 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 assurée par un sapeur-pompier réserviste, durant laquelle ce travailleur exerce, avec l'autorisation de son employeur, une activité professionnelle pour son propre compte mais doit, en cas d'appel d'urgence, rejoindre sa caserne d'affectation dans un délai maximal de dix minutes, ne constitue pas du « temps de travail », au sens de cette disposition, s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment de l'ampleur et des modalités de cette faculté d'exercer une autre activité professionnelle ainsi que de l'absence d'obligation de participer à l'ensemble des interventions assurées à partir de cette caserne, que les contraintes imposées audit travailleur pendant cette période ne sont pas d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de ladite période, le temps pendant lequel ses services professionnels en tant que sapeur-pompier ne sont pas sollicités.

Signatures

* Langue de procédure : l'anglais.
