



**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 2003/88<sup>1</sup>.

#### 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

<sup>1</sup> 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 89/391<sup>2</sup> 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

---

<sup>2</sup> 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.*