

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

9 mars 2021

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 2 – Notion de “temps de travail” – Période de garde sous régime d’astreinte – Travail spécifique concernant l’entretien d’émetteurs de télévision situés loin des zones habitées – Directive 89/391/CEE – Articles 5 et 6 – Risques psychosociaux – Obligation de prévention »

Dans l’affaire C-344/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Vrhovno sodišče (Cour suprême, Slovénie), par décision du 2 avril 2019, parvenue à la Cour le 2 mai 2019, dans la procédure

D.J.

contre

Radiotelevizija Slovenija,

LA COUR (grande chambre),

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

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. M. Longar, administrateur,

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

considérant les observations présentées :

- pour D.J, par M<sup>es</sup> M. Šafar et P. Boršnak, odvetnika,
- pour Radiotelevizija Slovenija, par M<sup>es</sup> E. Planinc Omerzel et G. Dernovšek, odvetnika,
- pour le gouvernement slovène, par M<sup>mes</sup> A. Grum et N. Pintar Gosenca, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d’agent,

- pour la Commission européenne, par M<sup>me</sup> B. Rous Demiri ainsi que par MM. B.-R. Killmann et M. van Beek, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 6 octobre 2020,  
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 D.J à Radiotelevizija Slovenija au sujet du salaire revendiqué par D.J pour les services de garde sous régime d'astreinte que ce dernier a assurés. Il est d'emblée précisé que, dans le cadre du présent arrêt, le terme « garde » couvre, de manière générique, l'ensemble des périodes au cours desquelles le travailleur demeure à la disposition de son employeur afin de pouvoir assurer une prestation de travail, à la demande de ce dernier, tandis que l'expression « garde sous régime d'astreinte » vise celles de ces périodes durant lesquelles le travailleur n'est pas contraint de demeurer sur son lieu de travail.

Le cadre juridique  
Le droit de l'Union

La directive 89/391/CEE

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 de cette directive dispose :

« 1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

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

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

- a) éviter les risques ;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) combattre les risques à la source ;

[...]

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

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

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

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs,
- être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

[...] »

La directive 2003/88

5 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88 dispose :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

- 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 prévoit :

« 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 7, paragraphe 1, de ladite directive :

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

Le droit slovène

8 L'article 142 du Zakon o delovnih razmerjih (loi sur les relations de travail), du 5 mars 2013 (Uradni list RS, n° 21/13), dispose :

« (1) Le temps de travail comprend le temps de travail effectif et le temps de repos au titre de l'article 154 de la présente loi ainsi que les périodes d'absence justifiée du travail conformément à la loi et à une convention collective ou à un acte de portée générale.

(2) Le temps de travail effectif se définit comme étant toute période pendant laquelle l'employé travaille, ce qui signifie qu'il se tient à la disposition de l'employeur et remplit ses obligations professionnelles en vertu du contrat de travail.

(3) Le temps de travail effectif est la base de calcul de la productivité du travail ».

9 L'article 46 de la Kolektivna pogodba za javni sektor (convention collective pour le secteur public), du 5 juin 2008 (Uradni list RS, n° 57/08 et suivants), prévoit :

« Les agents publics ont droit à un supplément pour les périodes d'astreinte à hauteur de 20 % du taux horaire du traitement de base. Les périodes d'astreinte ne sont pas à considérer pour les agents publics comme du temps de travail. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 Du 1<sup>er</sup> août 2008 au 31 janvier 2015, D.J a exercé des fonctions de technicien spécialisé dans les centres de transmission de Pohorje (Slovénie), puis de Krvavec (Slovénie). La nature du travail, la distance entre ces centres de transmission et son

domicile ainsi que les difficultés périodiques pour accéder à ces derniers lui imposaient de séjourner à proximité des sites concernés. L'un de ces deux sites était d'ailleurs si éloigné du domicile de D.J qu'il aurait été impossible à celui-ci de s'y rendre quotidiennement, même dans les conditions météorologiques les plus favorables. L'employeur de D.J a aménagé, dans les bâtiments des deux centres de transmission, le séjour de celui-ci et d'un autre technicien, tous les deux présents simultanément dans chacun desdits centres de transmission. Après exécution de leurs obligations professionnelles, les deux techniciens pouvaient ainsi se reposer dans la salle de séjour ou se détendre dans les environs.

11 Ces deux techniciens ont effectué leur travail par plages horaires, l'un de 6 heures à 18 heures, l'autre de midi à minuit, D.J ayant la plupart du temps travaillé dans la seconde plage horaire. Le travail effectué dans cette plage horaire était du « travail ordinaire » qui exigeait la présence sur le lieu de travail.

12 L'employeur de D.J a calculé le salaire de ce dernier sur la base de ces douze heures de « travail ordinaire », sans rémunérer la période de repos, s'étendant, en règle générale, de minuit à 6 heures du matin, tandis que les six heures restantes ont été considérées comme une période de garde sous régime d'astreinte.

13 Durant cette dernière période, l'employé pouvait quitter le centre de transmission concerné. Il devait cependant pouvoir être joint par téléphone et, si nécessaire, retourner sur son lieu de travail dans un délai d'une heure. Seules les activités urgentes devaient être accomplies immédiatement, les autres activités pouvant être exécutées le lendemain. L'employeur de D.J payait au requérant au principal, pour cette période de garde sous régime d'astreinte, une indemnité correspondant à 20 % de son traitement ordinaire. Néanmoins, si, durant ladite période, D.J était appelé à intervenir, le temps requis pour son intervention était compté et payé comme du travail ordinaire.

14 D.J a introduit un recours afin que les heures pendant lesquelles il était soumis à un tel service de garde sous régime d'astreinte lui soient payées au même tarif que les heures de travail effectuées au-delà du temps de travail régulier, indépendamment du fait qu'il ait ou non effectué un travail concret durant ce service de garde. Il a fondé son recours sur le fait qu'il vivait sur le site où il effectuait son travail et qu'il était dès lors, dans les faits, présent sur son lieu de travail 24 heures par jour. Compte tenu de la nature de son travail et du fait qu'il séjournait dans les centres de transmission, D.J estimait qu'il ne pouvait librement disposer de son temps, au motif, notamment, qu'il devait, lorsqu'il était en période de garde sous régime d'astreinte, répondre aux appels, en cas de besoin, et être en mesure de rejoindre son lieu de travail dans un délai d'une heure. Eu égard au fait qu'il n'y avait pas sur les sites des centres de transmission de grandes possibilités d'activités de loisir, il aurait, du reste, passé la plus grande partie du temps au sein de ces centres de transmission.

15 Le recours de D.J a été rejeté en première et en deuxième instance.

16. D.J a introduit un recours en révision auprès de la juridiction de renvoi, dans le cadre duquel il fait valoir que son employeur a interprété de manière incorrecte la notion de « temps de travail effectif », au sens de l'article 142 de la loi sur les relations de travail. En effet, cette notion recouvrirait non pas seulement le temps au cours duquel le travailleur fournit effectivement ses services, mais également tout le temps au cours duquel il est présent sur le lieu de travail que lui impose son employeur. Or, ce dernier lui aurait imposé des périodes de service de plusieurs jours et aurait abusé du recours aux périodes de garde sous régime d'astreinte.

17 La juridiction de renvoi souligne que l'objet du litige au principal est la rémunération des services de garde sous régime d'astreinte accomplis par D.J Cette juridiction considère que, bien qu'une telle question ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88, elle ne sera à même de statuer sur le bien-fondé de la demande de A qu'après avoir obtenu de la Cour certaines précisions quant à l'interprétation de l'article 2 de cette directive.

18 À cet égard, la juridiction de renvoi estime que l'affaire pendante devant elle se distingue des affaires ayant déjà donné lieu à des arrêts de la Cour en la matière.

19 Ainsi, tout d'abord, contrairement à l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), la présence physique de D.J sur son lieu de travail, au cours de ses périodes de garde, n'aurait été ni nécessaire, ni exigée, sauf en cas d'intervention, puisque de telles périodes de garde étaient assurées sous régime d'astreinte. Ensuite, à la différence de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437), c'est en raison de la nature même de son lieu de travail, et non de la nécessité d'être joignable, que les possibilités pour D.J de gérer librement son temps et de poursuivre ses propres intérêts auraient été plus restreintes. La juridiction de renvoi considère par ailleurs, eu égard à l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), que les déplacements pour se rendre auprès des clients ne sauraient être mis sur le même plan que la période de garde sous régime d'astreinte. Elle établit, enfin, une différence avec l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82), au motif que D.J n'était pas tenu de rester physiquement présent au lieu déterminé par son employeur et que le temps de réaction, qui lui était accordé pour rejoindre son lieu de travail, était significativement plus long que celui qui était en cause dans cette affaire.

20 Dans ces conditions, le Vrhovno sodišče (Cour suprême, Slovénie) 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 que, dans les circonstances de l'affaire en cause, doit être considérée comme du temps de travail la période [de garde sous régime] d'astreinte pendant laquelle le travailleur qui travaille dans un centre de transmission de la télévision, lorsqu'il est libre (sa

présence physique au lieu de travail n'étant pas nécessaire), doit être joignable par téléphone et retourner au lieu de travail en cas de besoin dans un délai d'une heure ?

- 2) Le fait que le travailleur séjourne dans un logement situé au lieu où il effectue son travail (centre de transmission de la télévision) parce que les caractéristiques géographiques du lieu rendent impossible (ou plus difficile) de retourner tous les jours à [son domicile] ("dans la vallée") a-t-il une incidence sur la définition de [la période de garde sous régime d'astreinte] dans les circonstances de la présente affaire ?
- 3) La réponse aux questions précédentes est-elle différente s'il en va d'un lieu où les possibilités d'exercer des activités récréatives sont limitées du fait des caractéristiques géographiques dudit lieu et si le travailleur est plus limité dans la gestion de son temps et la poursuite de ses propres intérêts (que s'il séjournait chez lui) ? »

Sur les questions préjudicielles

21 Par ses questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période de garde durant laquelle un travailleur doit être joignable par téléphone et pouvoir rejoindre son lieu de travail, en cas de besoin, dans un délai d'une heure constitue du « temps de travail », au sens de cet article, et si la mise à disposition, au profit de ce travailleur, d'un logement de fonction, en raison de la nature difficilement accessible de son lieu de travail, et le caractère peu propice aux activités de loisir de l'environnement immédiat de ce lieu de travail sont à prendre en considération dans le cadre d'une telle qualification.

22 Il ressort, plus particulièrement, de la décision de renvoi et du dossier dont dispose la Cour que le requérant au principal est un technicien spécialisé qui était chargé, avec un collègue, d'assurer le fonctionnement, durant plusieurs jours consécutifs, d'un centre de transmission situé au sommet d'une montagne. D.J était en service de garde durant six heures par jour. Ce service de garde s'effectuait sous régime d'astreinte, ce qui impliquait que, au cours de cette période, et à la différence d'une période de garde comprenant l'obligation d'être physiquement présent sur son lieu de travail, l'intéressé devait uniquement être joignable à tout moment et être en mesure de rejoindre le centre de transmission concerné dans un délai d'une heure en cas de besoin.

23 À titre liminaire, il importe de rappeler que, dans le cadre d'une procédure préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, la Cour n'est pas compétente pour apprécier les faits au principal ou pour appliquer à des mesures ou à des situations nationales les règles du droit de l'Union sur l'interprétation desquelles elle est interrogée, ces questions relevant de la compétence exclusive des juridictions nationales (voir, en ce sens, arrêt du 8 mai 2013, Libert e.a., C-197/11 et C-203/11, EU:C:2013:288, point 94). Cela étant, il appartient

à la Cour de donner à la juridiction de renvoi une réponse qui lui permette de trancher le litige dont elle est saisie en lui fournissant tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui peuvent être utiles à cette fin (voir, en ce sens, arrêt du 18 septembre 2019, VIPA, C-222/18, EU:C:2019:751, point 50 et jurisprudence citée).

24 Ainsi, s'il appartient, en définitive, à la juridiction de renvoi d'examiner si les périodes de garde sous régime d'astreinte en cause au principal doivent être qualifiées de « temps de travail », aux fins de l'application de la directive 2003/88, il n'en demeure pas moins qu'il revient à la Cour de lui fournir des indications quant aux critères à prendre en considération lors de cet examen.

25 Sous le bénéfice de ces précisions liminaires, en premier lieu, il convient de rappeler que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail. Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 36 et 37 ainsi que jurisprudence citée).

26 Les différentes prescriptions qu'énonce la directive 2003/88 en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent des règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur (arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 24) et dont le respect ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, points 66 et 67).

27 Au demeurant, en établissant le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, la directive 2003/88 précise le droit fondamental expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et doit, par conséquent, être interprétée à la lumière de cet article 31, paragraphe 2. Il s'ensuit notamment que les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, points 30 à 32 et jurisprudence citée).

28 En deuxième lieu, il convient de relever que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme constituant toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux

pratiques nationales. Aux termes de l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » s'entend de toute période qui n'est pas du temps de travail.

29 Il s'ensuit que ces deux notions, qui étaient définies de la même manière dans la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 1993, L 307, p. 18), à laquelle a succédé la directive 2003/88, sont exclusives l'une de l'autre. Le temps de garde d'un travailleur doit dès lors être qualifié soit de « temps de travail » soit de « période de repos » aux fins de l'application de la directive 2003/88, cette dernière ne prévoyant pas de catégorie intermédiaire (voir, en ce sens, arrêts du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, points 25 et 26 et jurisprudence citée, ainsi que du 21 février 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, point 55 et jurisprudence citée).

30 En outre, les notions de « temps de travail » et de « période de repos » constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres (voir, en ce sens, arrêt du 9 septembre 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, point 58).

31 Partant, malgré la référence faite aux « législations et/ou [aux] pratiques nationales » à l'article 2 de la directive 2003/88, les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de « temps de travail » et de « période de repos », en subordonnant à quelque condition ou à quelque restriction que ce soit le droit, reconnu directement aux travailleurs par cette directive, à ce que les périodes de travail et, corrélativement, celles de repos soient dûment prises en compte. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88 et méconnaîtrait sa finalité (voir, en ce sens, arrêts du 9 septembre 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, point 59 ; du 1<sup>er</sup> décembre 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 45, ainsi que ordonnance du 11 janvier 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, point 26).

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

33 Ainsi, d'une part, la Cour a jugé, à propos de périodes de garde effectuées sur des lieux de travail qui ne se confondaient pas avec le domicile du travailleur, que le facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, sont présents est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir ses services en cas de

besoin (voir, en ce sens, arrêts du 3 octobre 2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, point 48 ; du 9 septembre 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, point 63, ainsi que du 1<sup>er</sup> décembre 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 48).

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

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

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

37 Il résulte tant des éléments relevés aux points 33 à 36 du présent arrêt que de la nécessité, rappelée au point 27 de cet arrêt, d'interpréter l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux que relève de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, l'intégralité des périodes de garde, y compris celles sous régime d'astreinte, au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

38 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 (voir, en ce sens, arrêts du 3 octobre 2000, *Simap*, C-303/98, EU:C:2000:528, point 50, et du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 37).

39 À cet égard, il convient encore de préciser que seules les contraintes qui sont imposées au travailleur, que ce soit par la réglementation de l'État membre concerné, par une convention collective ou par son employeur, en vertu, notamment, du contrat de travail, du règlement de travail ou du système de répartition des services de garde entre travailleurs, peuvent être prises en considération afin d'évaluer si une période de garde constitue du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88.

40 En revanche, les difficultés organisationnelles qu'une période de garde peut engendrer pour le travailleur et qui ne découlent pas de telles contraintes, mais qui sont, par exemple, la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sauraient être prises en compte.

41 Ainsi, d'une part, la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période de garde n'est pas, en tant que telle, un critère pertinent pour qualifier l'intégralité de cette période de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, à tout le moins lorsque cet endroit est son lieu de travail habituel. En effet, dans un tel cas, ce travailleur a été en mesure d'apprécier librement la distance qui sépare ledit endroit de son domicile (voir, a contrario, arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 44).

42 D'autre part, le caractère peu propice aux activités de loisir de la zone dont le travailleur ne peut, en pratique, s'éloigner durant une période de garde sous régime d'astreinte, tout comme la nature difficilement accessible de son lieu de travail ne constituent pas davantage une circonstance pertinente afin de qualifier cette période de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88.

43 Par ailleurs, si le lieu de travail englobe ou se confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance que, au cours d'une période de garde donnée, ce dernier est tenu de demeurer sur son lieu de travail afin de pouvoir, en cas de besoin, être disponible pour son employeur ne suffit pas à qualifier cette période de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88. En effet, dans ce cas, l'interdiction faite au travailleur de quitter son lieu de travail n'implique pas nécessairement qu'il doive demeurer éloigné de son environnement familial et social. En outre, une telle interdiction est, en soi, moins susceptible d'entraver la faculté de ce travailleur de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités (voir, à cet égard, arrêt du 9 septembre 2003, *Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, point 65).

44 Il convient encore d'ajouter que, lorsque, en raison de la nature même du lieu de travail, le travailleur ne dispose pas, en pratique, de la possibilité réaliste de quitter ce lieu après avoir effectué ses heures de travail, seules les périodes au cours desquelles il demeure soumis à des contraintes objectives et très significatives telles que l'obligation d'être immédiatement disponible pour son employeur doivent être automatiquement qualifiées de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, à l'exclusion des périodes au cours desquelles l'impossibilité de quitter son lieu de travail découle non pas d'une telle obligation, mais uniquement de la nature particulière de ce lieu.

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

46 Dans cette perspective, il convient, plus particulièrement, d'avoir égard au délai dont dispose le travailleur, au cours de sa période de garde, pour reprendre ses activités professionnelles, à compter du moment où son employeur le sollicite, conjugué, le cas échéant, à la fréquence moyenne des interventions que ce travailleur sera effectivement appelé à assurer au cours de cette période.

47 Ainsi, premièrement, comme l'a relevé, en substance, M. l'avocat général aux points 98 à 100 de ses conclusions, les juridictions nationales doivent prendre en compte les conséquences qu'occasionne, sur la faculté pour le travailleur de gérer librement son temps, la brièveté du délai dans lequel il doit, en cas d'intervention nécessaire, se remettre au travail, ce qui, en règle générale, lui impose de rejoindre son lieu de travail.

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

49 Il n'en demeure pas moins que l'impact d'un tel délai de réaction doit être évalué au terme d'une appréciation concrète, qui tienne compte, le cas échéant, des autres contraintes qui sont imposées au travailleur, tout comme des facilités qui lui sont accordées, au cours de sa période de garde.

50 Quant au fait pour l'employeur de mettre à la disposition du travailleur, en raison de la nature particulière du lieu de travail, un logement de fonction situé sur ce lieu de travail ou à proximité immédiate de celui-ci, il ne constitue pas, en tant que tel, un élément déterminant aux fins de qualifier des périodes de garde sous régime d'astreinte de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, dès lors que ce travailleur n'est pas soumis, durant ces périodes, à des contraintes telles que sa faculté de se consacrer à ses intérêts privés s'en trouverait objectivement et très significativement affectée.

51 Deuxièmement, conjuguée au délai dont le travailleur dispose pour reprendre son activité professionnelle, la fréquence moyenne des prestations effectives qui sont normalement réalisées par ce travailleur, au cours de chacune de ses périodes de garde, doit, lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective, être prise en compte par les juridictions nationales.

52 En effet, lorsqu'un travailleur est, en moyenne, appelé à intervenir à de nombreuses reprises au cours d'une période de garde, il dispose d'une latitude moindre pour gérer librement son temps durant ses périodes d'inactivité, compte tenu de leur fréquente interruption. Il en va d'autant plus ainsi lorsque les interventions normalement requises du travailleur, au cours de sa période de garde, sont d'une durée non négligeable.

53 Il s'ensuit que, si le travailleur est, en moyenne, fréquemment appelé à fournir des prestations au cours de ses périodes de garde, prestations qui, en règle générale, ne sont pas de courte durée, l'intégralité de ces périodes constitue, en principe, du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88.

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

55 En l'occurrence, il convient de rappeler que, selon la juridiction de renvoi, au cours des périodes de garde sous régime d'astreinte en cause au principal, D.J était uniquement tenu d'être immédiatement joignable et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai d'une heure en cas de besoin. Il ne ressort pas de la décision de renvoi que d'autres contraintes aient été imposées à ce travailleur, ni que, au cours de ces périodes, la fréquence moyenne des interventions nécessitant qu'il rejoigne son lieu de travail dans ce délai ait été élevée. Par ailleurs, ledit travailleur disposait d'un logement de fonction sur son lieu de travail, dans lequel il n'était toutefois pas tenu de demeurer en permanence durant lesdites périodes.

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

57 En quatrième lieu, il importe de rappeler que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette directive se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (arrêt du 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, C-147/17, EU:C:2018:926, point 35).

58 Partant, le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde relève non pas de la directive 2003/88, mais des dispositions pertinentes du droit national. Cette directive ne s'oppose, par conséquent, pas à l'application d'une réglementation d'un État membre, d'une convention collective de travail ou d'une décision d'un employeur qui, aux fins de la rémunération d'un service de garde, prend en compte de manière différente les périodes au cours desquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du « temps de travail » aux fins de l'application de ladite directive (voir, en ce sens, ordonnance du 11 janvier 2007, *Vorel*, C-437/05, EU:C:2007:23, point 35).

59 De même, la directive 2003/88 ne s'oppose pas à une telle réglementation, convention collective de travail ou décision de l'employeur qui, s'agissant de périodes de garde qui devraient être intégralement considérées comme ne relevant pas de la notion de « temps de travail » aux fins de l'application de cette directive, prévoit néanmoins le versement au travailleur concerné d'une somme visant à compenser les désagréments que lui occasionnent ces périodes de garde dans la gestion de son temps et de ses intérêts privés.

60 En cinquième et dernier lieu, il découle du point 29 du présent arrêt que les périodes de garde qui ne satisfont pas aux conditions pour être qualifiées de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, doivent être considérées, à l'exception du temps lié aux prestations de travail effectivement réalisées au cours de ces périodes, comme des « périodes de repos », au sens de l'article 2, point 2, de celle-ci, et, comme telles, être comptabilisées dans le calcul des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire établies aux articles 3 et 5 de cette directive.

61 Cela étant, il convient de relever que la qualification d'une période de garde comme « période de repos », aux fins de l'application de la directive 2003/88, est sans

préjudice du devoir pour les employeurs de respecter les obligations spécifiques qui leur incombent, en vertu de la directive 89/391, afin de protéger la sécurité et la santé de leurs travailleurs. En effet, cette dernière directive trouve pleinement à s'appliquer en matière de périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de durée maximale hebdomadaire de travail, sans préjudice des dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques figurant dans la directive 2003/88 (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 61).

62 Or, premièrement, il découle de l'article 5, paragraphe 1, et de l'article 6 de la directive 89/391 que les employeurs sont obligés d'évaluer et de prévenir les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs liés à leur environnement de travail (voir, en ce sens, arrêts du 15 novembre 2001, Commission/Italie, C-49/00, EU:C:2001:611, points 12 et 13, ainsi que du 14 juin 2007, Commission/Royaume-Uni, C-127/05, EU:C:2007:338, point 41), parmi lesquels figurent certains risques psychosociaux, comme le stress ou l'épuisement professionnel.

63 Deuxièmement, comme l'a souligné la Commission européenne, même lorsqu'ils ne constituent pas du « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, les services de garde supposent nécessairement que des obligations professionnelles soient imposées au travailleur et relèvent par conséquent, dans cette stricte mesure, de leur environnement de travail, au sens large.

64 Or, lorsque de tels services de garde s'étendent, sans discontinuer, sur de longues périodes ou qu'ils interviennent à intervalles très fréquents, de telle sorte qu'ils font peser, de façon récurrente, une charge psychologique, même de faible intensité, sur le travailleur, il peut devenir, en pratique, très difficile, pour ce dernier, de se soustraire pleinement à son environnement de travail pendant un nombre suffisant d'heures consécutives, qui lui permettent de neutraliser les effets du travail sur sa sécurité et sa santé. Il en va d'autant plus ainsi lorsque ces services de garde ont lieu durant la nuit.

65 Il s'ensuit que, compte tenu de leur obligation de protéger les travailleurs contre les risques psychosociaux susceptibles de se présenter dans l'environnement de travail de ces derniers, 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 de ceux-ci, 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.

66 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux questions posées que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte, au cours de laquelle un travailleur doit uniquement être joignable par téléphone et pouvoir rejoindre son lieu de travail, en cas de besoin, dans un délai d'une heure, tout en pouvant séjourner dans un logement de fonction mis à sa disposition par son employeur sur ce lieu de travail, sans être tenu d'y

demeurer, ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail, au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Le caractère peu propice aux loisirs de l'environnement immédiat du lieu concerné est sans pertinence aux fins d'une telle appréciation.

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 (grande chambre) dit pour droit :

L'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'une période de garde sous régime d'astreinte, au cours de laquelle un travailleur doit uniquement être joignable par téléphone et pouvoir rejoindre son lieu de travail, en cas de besoin, dans un délai d'une heure, tout en pouvant séjourner dans un logement de fonction mis à sa disposition par son employeur sur ce lieu de travail, sans être tenu d'y demeurer, ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail, au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts. Le caractère peu propice aux loisirs de l'environnement immédiat du lieu concerné est sans pertinence aux fins d'une telle appréciation.

Signatures