

Affaire C-214/20**Demande de décision préjudicielle****Date de dépôt :**

20 mai 2020

Juridiction de renvoi :

The Labour Court (Irlande)

Date de la décision de renvoi :

6 mai 2020

Partie requérante :

MG

Partie défenderesse :

Dublin City Council

[OMISSIS] [Or. 2]**ORDONNANCE DE RENVOI**

- 1 Le présent renvoi trouve son origine dans un recours introduit par le requérant contre la décision rendue par l'Adjudication Officer of the Workplace Relations Commission (personne en charge de trancher les litiges au sein de la Commission des Relations Professionnelles, Irlande) dans le cadre de la réclamation qu'il avait introduite contre la défenderesse, visée dans le titre de la présente procédure. Le requérant soutient que le temps qu'il a passé « de garde » constitue du temps de travail au sens de la section 2 de l'Organisation of Working Time Act 1997 (loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail) et de l'article 2, paragraphe 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. La réclamation a été rejetée par la personne en charge de trancher les litiges au sein de la Commission des Relations Professionnelles.
- 2 La Commission des Relations Professionnelles est un organe établi par la loi qui est compétente pour examiner et trancher en première instance les réclamations alléguant une violation de la loi sur l'aménagement du temps de travail.

- 3 Le requérant a formé un recours contre la décision de l'Adjudication Officer devant le Labour Court (tribunal du travail, Irlande) qui est la juridiction nationale compétente pour connaître des recours introduits contre les décisions de la Commission des Relations Professionnelles en matière de droit du travail, y compris dans les affaires concernant la loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail.

Les faits à l'origine de la procédure au principal

- 4 Le requérant est un sapeur-pompier réserviste employé par la défenderesse. Il a été employé par la défenderesse depuis le mois de septembre 2005. Un sapeur-pompier réserviste est un pompier à temps partiel qui est formé par la caserne de pompiers à laquelle il est rattaché et mis à disposition pour répondre à un appel d'urgence en cas d'alerte. Lorsque la brigade de sapeurs-pompiers reçoit un appel, les alarmes d'une brigade spécifique sont activées et les pompiers, qui sont chacun munis d'une alarme, répondent immédiatement à la caserne. Les pompiers sont alors tenus de se rendre à la caserne sans tarder dans un délai de dix minutes après avoir reçu l'alerte. Un sapeur-pompier réserviste, tel que le requérant, reçoit une rémunération de base de l'ordre de 10 000 euros par an, payée mensuellement. Cette rémunération vise à indemniser le pompier réserviste lorsqu'il est d'astreinte. Outre cette rémunération, un pompier réserviste, tel que le requérant, reçoit une somme d'argent convenue lorsqu'il est tenu de se rendre à la caserne. Le requérant est d'astreinte pour une période de 24 heures (à l'exclusion des périodes de congé annuel et des périodes pour lesquelles il a notifié son employeur à l'avance de son indisponibilité, et que ce dernier y consent) pour répondre aux urgences lorsqu'il est alerté par l'employeur au moyen d'un bip. Le requérant est tenu de répondre au bip de l'employeur dans un délai de cinq minutes. Le délai d'arrivée maximal est de dix minutes. Le requérant est tenu de participer à 85 % des entraînements normaux et à 75 % des incendies. **[Or. 3]**
- 5 Le requérant est autorisé à exercer une autre activité, pour autant que son temps de travail n'excède pas 48 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de quatre, six ou douze mois selon sa catégorie d'emploi. Le requérant travaille comme chauffeur de taxi. Aux termes du contrat de travail qui le lie à la caserne, il est tenu de fournir une attestation de son second employeur qui s'engage à le libérer pour qu'il puisse intervenir en cas d'incident, en fonction des besoins. Le contrat de travail du requérant l'empêche également d'effectuer tout autre travail pendant ses heures de travail (actives)¹, en tant que sapeur-pompier réserviste. Le requérant est tenu d'habiter et de travailler à une distance raisonnable de la caserne de l'employeur. La distance raisonnable est fixée en fonction du délai d'arrivée à la caserne dans laquelle est employé le sapeur-pompier. Un changement de résidence ou du lieu de travail qui aurait pour conséquence que le sapeur-pompier ne se trouve plus à une distance raisonnable de la caserne

¹ Les heures de travail actives sont définies comme les heures effectivement passées à lutter contre un incendie ou à la caserne pour participer à un entraînement, à un exercice, etc. En 2019, le requérant a accumulé 221 heures et 17 minutes d'heures actives.

entraînera automatiquement la cessation de ses fonctions. Les pompiers de garde qui répondent dans le délai d'arrivée recevront intégralement, et en toutes circonstances, la rémunération afférente au sinistre. Tout pompier qui ne répond pas dans le délai d'arrivée souhaité, mais qui répond dans le délai de présence maximal fixé par le chef de brigade, sera payé une heure forfaitaire et sera présent à la caserne sauf s'il est tenu de se rendre sur le lieu d'un incident.

- 6 L'emploi est établi comme étant à temps partiel. La disponibilité sur demande des sapeurs-pompiers réservistes est une condition d'emploi.

Observations des parties dans la procédure au principal

Le requérant

- 7 Le requérant soutient, à titre principal, que le temps passé en période d'astreinte/de garde constitue du temps de travail. Le requérant est effectivement de garde 24 heures sur 24 et sept jours sur sept (sauf pendant les périodes de congé annuels et autres congés, tels que les congés de maladie, et lorsqu'il notifie préalablement son employeur à l'avance de son indisponibilité et que ce dernier y consent), en raison de son obligation de se présenter à la caserne dans le délai d'arrivée souhaité de cinq minutes ou dans le délai d'arrivée maximal de dix minutes après avoir reçu le signal d'alerte. De ce fait, le requérant fait valoir que la défenderesse viole les sections 11 à 17 ainsi que les sections 20 à 23 de la loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail en ce qui concerne, notamment, les temps de repos journaliers et hebdomadaires et le temps de travail supérieure à une semaine de 48 heures. Le requérant fait valoir que, en raison des restrictions dues au fait qu'il est de garde/d'astreinte, il n'est pas en mesure de se consacrer aux activités familiales, aux activités professionnelles de chauffeur de taxi ou aux activités sociales qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur sa capacité à être disponible en cas d'alerte. Le fait de ne pas répondre à l'alarme peut donner lieu à des mesures disciplinaires et à un éventuel renvoi. La loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail a transposé la directive 93/104/CE, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui a depuis lors été modifiée et puis codifiée par la directive 2003/88/CE. **[Or. 4]**

- 8 Le requérant soutient, en outre que, en application de l'arrêt de la Cour du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82) et, notamment, de sa réponse au point 4 du dispositif, le temps qu'il effectue pendant la période de garde est considéré comme du temps de travail.

La défenderesse

- 9 La défenderesse soutient que l'exigence selon laquelle le requérant doit rester disponible à une distance déterminée de la caserne de sorte qu'il puisse répondre à une alarme et se mobiliser dans un délai déterminé ne constitue pas du temps de travail. Au cours cette période, le requérant peut être employé, et il l'est, et libre d'exercer d'autres activités. Le requérant n'est pas tenu de rester dans un lieu

déterminé lorsqu'il est d'astreinte. La seule obligation à laquelle le requérant est tenu est celle de respecter le délai d'arrivée en cas d'alerte. Il est soumis à un délai d'arrivée souhaité de cinq minutes et à un délai d'arrivée maximal de dix minutes. Ces délais reflètent le fait que les sapeurs-pompiers réservistes s'efforceront, dans toute la mesure du possible, de répondre à leur alarme, mais qu'ils peuvent être retardés pour des raisons indépendantes de leur volonté. Tout sapeur-pompier qui arrive après un délai de dix minutes ne sera pas rémunéré. S'il reçoit une alerte, le sapeur-pompier est tenu de se rendre à la caserne. Le chef de la caserne décidera ensuite combien de membres d'équipe sont nécessaires pour intervenir sur le sinistre. En principe, ce nombre est limité à cinq. Le requérant sera alors affecté ou non. S'il n'est pas affecté, il est libre de repartir et de poursuivre ses propres activités. En 2019, le requérant s'est rendu à la caserne pour 64 % des alertes et a été affecté pour 33 % des alertes. Il y a eu un total de 648 appels en 2019. En 2019, la période de travail hebdomadaire maximale du requérant au titre de laquelle il a perçu une indemnité était de 26 heures, avec une moyenne hebdomadaire de 4,61 heures.

Le droit national

- 10 La loi de 1997 sur l'aménagement du temps de travail (ci-après la « loi de 1997 ») met en œuvre en droit national la directive 93/104/CE du Conseil, qui a depuis été abrogée et remplacée par 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.
- 11 Il est constant que la loi de 1997 doit être interprétée et appliquée, autant que possible, afin d'atteindre la finalité poursuivie par la directive.

[Or. 5]

- 12 La section 2(1) de la loi de 1997 dispose que, par « temps de travail », on entend toute période durant laquelle l'employé est :
 - a) sur son lieu de travail ou à la disposition de son employeur, et
 - b) qu'il exerce ou accomplit les activités ou fonctions de son travail
 et le terme « travail » sera interprété en conséquence.

Le texte de la loi sur l'aménagement du temps de travail, dans sa version modifiée, peut être consultée à l'adresse suivante : <http://revisedacts.lawreform.ie/eli/1997/act/20/front/revised/en/html>

Les dispositions pertinentes du droit de l'Union

- 13 Les dispositions pertinentes du droit de l'Union figurent à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE. L'article 2, paragraphe 1, dispose ce qui

suit : « [on entend par] : “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 ».

- 14 Aucune violation de la loi de 1997 n’est alléguée en ce qui concerne les heures pendant lesquelles le requérant est effectivement appelé. L’affaire est fondée sur la thèse selon laquelle le « temps de garde » doit être considéré comme du « temps de travail » au sens de la loi de 1997 et de la directive [2003/88], eu égard à l’article 2 de la directive 2003/88/CE tel qu’interprété au point 4 du dispositif dans l’arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82).
- 15 Sur cette base, le requérant soutient qu’il travaille 24 heures par jour pendant 365 jours par an, hormis les périodes de congés annuels et autres congés ainsi que les périodes pour lesquelles il a notifié son employeur à l’avance de son indisponibilité, en violation des sections 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20 et 21 de la loi de 1997.
- 16 L’essentiel du litige porte sur la question de savoir quelle signification il convient d’accorder à la notion de « temps de travail ». La directive 2003/88 prévoit, à l’article 2, une définition de la notion de « temps de travail » ainsi qu’une définition de la notion de « période de repos ». C’est l’interprétation de ces définitions qui sous-tend le litige.
- 17 Le point 4 du dispositif de l’arrêt [Matzak] rendu par la Cour est libellé comme suit : « [l]’article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu’un travailleur passe à domicile avec l’obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d’avoir d’autres activités, doit être considéré comme “temps de travail” ».

Avis de la juridiction de renvoi

- 18 La décision de la Cour, au point 4 du dispositif, répond à la question en ce qui concerne un travailleur qui est d’astreinte dans un lieu désigné par l’employeur. Dans l’affaire Matzak, il s’agissait du domicile. La [Or. 6] Cour fait spécifiquement référence à la différence à laquelle donne lieu, en termes de restrictions pour un travailleur, une obligation d’astreinte sur un lieu fixé par l’employeur. La Cour se réfère également à la restriction imposée par l’obligation de se trouver à une distance de huit minutes du lieu de travail en cas d’appel.
- 19 Les caractéristiques des obligations du requérant qui distinguent la manière dont [sa] « garde » est organisée de la manière dont est organisée celle de Matzak sont que son employeur n’exigeait pas qu’il se trouve dans un lieu précis, mais qu’il était seulement tenu d’être en mesure de répondre dans le délai d’arrivée requis en cas d’alerte.

- 20 Le requérant dans l'affaire Matzak était dans l'impossibilité de travailler ou d'exercer une activité économique lorsqu'il était « de garde », alors qu'aucune restriction de ce type ne s'applique au requérant. Il est libre d'exercer une activité économique pour son propre compte en tant que chauffeur de taxi lorsqu'il est « de garde », ce qu'il fait. Il est libre d'être employé par un tiers ou d'exercer une activité professionnelle pour son propre compte pendant qu'il est « de garde ». Il est constant que, pendant les périodes de « garde » qu'il considère comme du « temps de travail », le requérant pouvait, et a effectivement, exercé un emploi de sorte qu'un autre employeur serait ou pourrait être tenu de respecter les obligations au titre de la loi de 1997 en ce qui concerne l'aménagement de son temps de travail.

Conclusion

- 21 Pour les raisons indiquées ci-dessus, la juridiction de céans a besoin de l'assistance de la Cour de justice de l'Union européenne pour interpréter des questions de droit de l'Union avant de pouvoir statuer dans l'affaire au principal. Par conséquent, la juridiction de céans a décidé de poser à la Cour de justice, en vertu de l'article 267 TFUE, les questions préjudicielles suivantes :

Questions

1. L'article 2 de la directive [2003/88/CE] 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 l'employeur du 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 doit 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 ? [Or. 7]

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 ?

Par ordonnance du Labour Court (tribunal de travail)

[OMISSIS]

Le 7 mai 2020

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL