

Contrats

Temps de travail et période de garde : la saga continue

La Cour de justice de l'Union européenne (ci-après « CJUE ») s'est prononcée, en date du 9 mars 2021, sur deux questions préjudicielles* relatives aux périodes de garde sous régime d'astreinte et au temps de travail¹.

La question de la qualification des périodes de garde en temps de travail avait déjà été portée devant la CJUE. Dans un premier temps, la jurisprudence européenne avait adopté une position selon laquelle tout travail de garde effectué sur le lieu de travail constituait du temps de travail, tandis que les périodes de garde sous régime d'astreinte ne pouvaient être qualifiées de temps de travail². Par un arrêt Matzak du 21 février 2018, la CJUE avait néanmoins précisé qu'une période de garde sous régime d'astreinte pouvait également constituer du temps de travail lorsque les modalités concrètes entourant cette période d'astreinte le justifient. Ces modalités n'avaient cependant pas été définies par la Cour³.

Par ses arrêts du 9 mars 2021, la CJUE précise les contours de sa jurisprudence et détermine les critères à prendre en considération lors de l'examen de ces périodes de garde. Il en ressort que « l'intégralité des périodes de garde » relève de la notion de temps de travail, en ce compris les périodes de garde « 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 ». À l'inverse, lorsque ces contraintes « 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" ».

Par conséquent, il appartient aux juges nationaux d'apprécier les circonstances entourant les périodes de garde à la lumière des facultés de gestion du temps libre par le travailleur. Ces facultés de gérer son temps libre doivent être examinées au regard du « 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 » et, le cas échéant, de la « fréquence moyenne des interventions que ce travailleur sera effectivement appelé à assurer au cours de cette période ».

La Cour a, par ailleurs, également saisi ces occasions pour rappeler, d'une part, que le mode de rémunération des travailleurs en garde n'est pas réglé par la directive européenne concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et qu'une réglementation nationale pourrait prévoir un système rémunérateur différencié pour les périodes de garde *stricto sensu* et pour les périodes d'intervention (et ce, quand bien même ces deux périodes seraient considérées comme du temps de travail). De même, si la période de garde n'était pas qualifiée

¹ C.J.U.E., 9 mars 2021 (D.J. c. Radiotelevizija Slovenija), C-344/19, EU:C:2021:182 ; C.J.U.E., 9 mars 2021 (R.J. c. Stadt Offenbach am Main), C-580/19, EU:C:2021:183.

² Voy. not. C.J.C.E., 3 octobre 2000 (Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) c. Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana), C-303/98, Rec. C.J.C.E., p. I-07963.

³ C.J.U.E., 21 février 2018 (Rudy Matzak c. Ville de Nivelles), C-518/15, EU:C:2018:82.

de temps de travail, une indemnisation pourrait également être prévue par l'employeur pour compenser les désagréments liés aux périodes de garde.

La Cour rappelle également, d'autre part, que les employeurs doivent prémunir leurs travailleurs contre tout risque pour leur sécurité ou leur santé liés à leur environnement de travail. Sont notamment visés les risques liés à la mise en place de périodes de garde « à ce point longues ou fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la santé [des travailleurs], indépendamment du fait que ces périodes soient qualifiées de "périodes de repos" ».

Claire Geraci ■

*Assistante à l'Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocate au barreau de Bruxelles*

Brève

Quelle juridiction compétente en cas de relation de travail internationale ?

Un arrêt^{*4} de la Cour de justice contribue à identifier la juridiction compétente en cas de litige transfrontalier entre les parties à un contrat de travail. Un travailleur domicilié en Autriche avait conclu un contrat de travail avec une société allemande en vue de travailler en Allemagne. Aucun travail ne lui ayant été proposé, le travailleur assigne son employeur devant les juridictions autrichiennes. La compétence est contestée et une question préjudicielle sur le Règlement européen n°1215/2012 est posée à la Cour. En l'absence de prestation de travail, la Cour devait apprécier s'il convenait d'appliquer les dispositions générales ou les dispositions spéciales relatives à la compétence internationale en droit du travail (art. 20 et s.).

La Cour considère que les dispositions spéciales doivent être appliquées et que les règles européennes priment sur les règles autrichiennes de compétence même si celles-ci sont plus favorables au travailleur. L'employeur doit être poursuivi dans l'État membre où il a son siège social, ou dans lequel le travailleur est habituellement occupé. Pour interpréter ce critère en l'absence de prestation effectuée, on se réfère à la volonté exprimée par les parties dans le contrat de travail.

Amaury ARNOULD ■

*Assistant à l'Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocat au barreau de Bruxelles*

⁴ CJUE, 25 février 2021, arrêt C-804/19, Markt24 GmbH, <https://curia.europa.eu>