

**Demande de décision préjudicielle**

**Affaire C-742/19**

**Date de dépôt :**

10 octobre 2019

**Juridiction de renvoi :**

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovénie)

**Date de la décision de renvoi :**

10 septembre 2019

**Partie requérante :**

B. K.

**Partie défenderesse :**

République de Slovénie

---

VRHOVNO SODIŠČE  
REPUBLIKE SLOVENIJE  
DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

[OMISSIS]

**Demande de décision préjudicielle**

Le Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Cour suprême de la République de Slovénie) est saisi d'un litige tenant au droit du travail et dans le cadre duquel le requérant : **B. K.** [OMISSIS] réclame à la partie défenderesse : **République de Slovénie (Ministère de la défense)**, [OMISSIS]

le paiement d'heures supplémentaires.

Le Vrhovno sodišče Republike Slovenije a [OMISSIS]

par ordonnance, [OMISSIS] sursis à statuer et décidé de soumettre à la Cour de justice des questions préjudicielles. **[Or. 1]**

## I. Déroulement de la procédure et assertions des parties

1. Le requérant a formé un recours par lequel il demande à la partie défenderesse le paiement en tant qu'heures supplémentaires des heures pendant lesquelles il était d'astreinte sur le lieu de travail. Il demande concrètement la différence mensuelle entre les heures d'astreinte payées (à hauteur de 20 % du taux horaire du traitement de base) et les montants pour ces heures d'astreinte, calculées à hauteur de 130 % du taux horaire du traitement de base (c'est à dire à hauteur de la valeur des heures supplémentaires), et ce pour la période de février 2014 à juillet 2015. Le requérant estime que la partie défenderesse aurait dû entièrement inclure les heures pendant lesquelles il était d'astreinte à son lieu de travail (pendant le temps de garde) dans le temps de travail et les lui payer par conséquent comme des heures régulières voire des heures supplémentaires. Il a fondé sa demande sur le fait qu'il devait être à tout moment présent à son lieu de travail ou en un lieu déterminé (dans la caserne) à la disposition de l'employeur et éloigné de son lieu de résidence et de sa famille.
2. La partie défenderesse a contesté la demande. Elle a indiqué avoir calculé le salaire dû au requérant en conformité avec les dispositions légales. En vertu de ces dispositions, les périodes d'astreinte sur le lieu de travail ou en un lieu déterminé ne sont pas considérées comme du temps de travail, raison pour laquelle le requérant a uniquement droit à une indemnité pour la période d'astreinte à hauteur de 20 % du taux horaire.
3. La juridiction de première instance a, par arrêt [OMISSIS] du 26 septembre 2016, rejeté le recours du requérant visant au calcul du travail effectué pendant les heures supplémentaires au cours de la période visée par le recours, en montants bruts ainsi qu'ils ressortent du dispositif de l'arrêt attaqué, à la déduction des taxes prescrites sur ces montants et au paiement des montants nets avec les intérêts légaux de retard. Elle a jugé que la partie défenderesse a correctement calculé le salaire du requérant, en conformité avec la législation nationale dans le domaine de la défense en vertu de laquelle les périodes d'astreinte sur le lieu de travail ou en un lieu déterminé (pendant le temps de garde) ne peuvent dans leur ensemble pas être considérées comme du temps de travail. Le requérant n'aurait donc droit pour ce temps qu'à l'indemnité d'astreinte à hauteur de 20 % du taux horaire, indemnité que l'intéressé a obtenue.
4. La juridiction d'appel a, par arrêt [OMISSIS] du 4 mai 2017, rejeté le recours en appel du requérant et confirmé l'arrêt de la juridiction de première instance. Elle a indiqué, entre autres, que la réglementation nationale relative aux astreintes dans le secteur de la défense n'est pas contraire à 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 UE, L 299, p. 9 ; ci-après la « directive 2003/88/CE »). Cette directive dispose notamment expressément, en son article 2, qu'elle ne s'applique pas lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique (par exemple dans les forces armées ou la police), s'y opposent de manière contraignante. La réglementation des périodes

d'astreinte dans le cas concret n'est donc, vues les exigences spécifiques de la fonction publique comme l'est l'emploi dans l'armée slovène, pas contraire à la directive 2003/88/CE, en ce qu'il est également tenu compte de l'article 2, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE. C'est sans fondement que le requérant invoque dans son recours l'arrêt de la Cour de justice (ci-après la « Cour ») dans l'affaire C-303/98 car cette affaire n'est pas comparable compte tenu de la spécificité du travail dans l'armée et du fait qu'il en allait dans cette affaire d'une autre problématique (cas d'astreinte à laquelle sont soumis les travailleurs dans certains services sociaux et de santé ainsi que dans les services de secours) ; en outre, l'organisation des processus de travail dans l'armée est différente de ce qu'elle est dans ces autres services. **[Or. 2]**

5. Le requérant a présenté une demande d'autorisation de recours en « révision » que le Vrhovno sodišče lui a accordée par ordonnance [OMISSIS] du 20 septembre 2017 ; le Vrhovno sodišče a autorisé la « révision » en ce qui concerne la question de savoir si la partie défenderesse était tenue d'inclure pour le requérant les périodes d'astreinte sur le lieu de travail dans le compte des heures d'obligations professionnelles hebdomadaires et mensuelles et de rémunérer, sur cette base, pour l'exécution du travail pendant les heures supplémentaires, le nombre correspondant d'heures supplémentaires à hauteur de 130 % du taux horaire du traitement de base.
6. Le requérant a introduit contre l'arrêt entré en force de chose jugée de la juridiction d'appel un recours en « révision » pour application erronée du droit matériel et violation des formes substantielles. Il affirme, entre autres, que la partie défenderesse ne lui compte pas les périodes d'astreinte sur le lieu de travail comme du temps de travail et ne lui verse pour ce temps qu'une indemnité à hauteur de 20 % du taux horaire du traitement de base alors qu'il doit être en permanence présent à son poste de travail et à la disposition de son employeur pendant cette période. Ce serait contraire à la directive 2003/88/CE et à la jurisprudence de la Cour relative à l'interprétation de la notion de temps de travail. Le travail du requérant aurait dû être inclus dans le temps de travail et donc rémunéré comme du travail accompli pendant des heures supplémentaires.

## **II. Les faits**

7. Le requérant était employé dans l'armée slovène en tant que sous-officier et exerçait son travail dans la caserne de Slovenska Bistrica. Une semaine par mois (7 jours), il effectuait dans la caserne une garde qui durait 24 heures, chaque jour de la semaine, y compris le samedi et le dimanche. Il devait pendant ce temps être joignable et présent en permanence dans les locaux de la défenderesse. En cas de venue (inopinée) de la police militaire, d'un groupe d'inspection ou d'un groupe d'intervention, il devait l'inscrire sur le formulaire d'enregistrement et remplir les missions que lui adressaient ses supérieurs. Pour ce temps, la partie défenderesse lui a comptabilisé et versé le salaire ordinaire pour huit heures de travail et elle lui a compté huit heures comme temps de travail, mais elle n'a pas inclus les heures

restantes dans le temps de travail et n'a versé au requérant qu'une indemnité d'astreinte à hauteur de 20 % du traitement de base. Il n'a pas été soutenu et constaté qu'il y aurait eu durant la période litigieuse les moindres circonstances inopinées et imprévisibles ou événements exceptionnels.

### III. Législation nationale

8. L'astreinte n'est régie en République de Slovénie que partiellement et pas de manière uniforme.

La loi sur les relations de travail (Zakon o delovnih razmerjih (JO RS, n° 21/2013, ci-après »ZDR-1«), qui constitue en République de Slovénie la loi-cadre dans le domaine des relations de travail, ne fournit pas de définition de la notion d'astreinte. Elle dispose cependant de manière générale en ce qui concerne le temps de travail que celui-ci comprend le temps de travail effectif et le temps de repos en vertu de l'article 154 de cette loi, ainsi que les périodes d'absence justifiée du travail conformément à la loi et à une convention collective ou un acte de portée générale (article 142, paragraphe 1, ZDR-1). Le temps de travail effectif est toute période de temps pendant laquelle le travailleur 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 (article 142, paragraphe 2, ZDR-1).

9. La loi relative au système de rémunération dans le secteur public (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju – JO RS, n° 56/02 et suivants, ci-après »ZSPJS«), qui régit le système de rémunération des fonctionnaires et des agents publics (les employés dans l'armée slovène ont également ce statut) dans le secteur public, énumère à l'article 23 les indemnités qui reviennent aux agents publics. En fait notamment partie, l'indemnité pour travail réalisé à des horaires moins favorables. **[Or. 3]**

Elle dispose à l'article 32, paragraphe 3 (qui régit l'indemnité pour le travail réalisé à des horaires moins favorables) que les agents publics ont également droit à une indemnité d'astreinte et que le montant de cette indemnité est déterminé par la convention collective pour le secteur public (article 32, paragraphe 5, ZSPJS). Le ZSPJS ne définit pas non plus l'astreinte.

10. La convention collective pour le secteur public en vigueur durant la période litigieuse (JO RS, n° 57/2008 et suivants, ci-après « KPJS ») disposait en son article 46<sup>1</sup>, que les agents publics ont droit à une indemnité d'astreinte à hauteur de 20 % du taux horaire du traitement de base (paragraphe 1) et que pour les agents publics les périodes d'astreinte ne sont pas à considérer comme du temps de travail (paragraphe 2). Les motifs du KPJS (JO RS, n° 112-4869/2008) en ce qui concerne l'article 46 disposaient : « L'astreinte signifie que l'agent public doit pouvoir être joint pour pouvoir se rendre au travail en dehors de son temps de

<sup>1</sup> [OMISSIS]

travail. L'astreinte doit être imposée par écrit. Le montant de l'indemnité d'astreinte est le même, indépendamment du fait que l'agent public est soumis à astreinte de jour, de nuit, un jour ouvrable, un dimanche ou un jour férié ».

11. La loi sur la défense (Zakon o obrambi - JO RS, n° 92/94 et suivants, ZObr), qui régit, entre autres, aussi les droits et obligations des travailleurs qui à titre professionnel exercent leur travail dans le domaine de la défense, dispose en son article 96, *que le travailleur, qui à titre professionnel exerce son travail dans le domaine de la défense<sup>2</sup>, est tenu sur décision d'un supérieur et pour les besoins du service, d'exercer le travail selon des conditions de travail particulières (paragraphe 1)*. Est considéré comme condition de travail particulière au titre du paragraphe précédent, le travail effectué pendant un temps de travail qui est moins favorable pour le travailleur ainsi que le travail effectué dans des conditions de travail moins favorables ou avec des charges supplémentaires, dont font partie notamment selon la loi :

– *l'astreinte ou la possibilité d'être joint (article 96, paragraphe 2, point 8 ZObr) et*

– *la tenue de gardes (article 96, paragraphe 2, point 10 ZObr).*

*Si le travailleur travaille pendant la période d'astreinte, le temps de travail effectif est considéré comme du travail effectué pendant des heures de travail prolongées s'il n'en n'est pas disposé autrement par la loi (article 96, paragraphe 3, ZObr). [Or. 4]*

12. Les périodes d'astreinte dans l'armée sont régies par l'article 97° ZObr, qui dispose que l'astreinte est le temps pendant lequel le travailleur qui travaille dans le domaine de la défense doit être en disponibilité pour travailler sur son lieu de travail, en un lieu déterminé ou à la maison (paragraphe 1). La période d'astreinte n'est pas incluse dans le compte des heures d'obligations professionnelles hebdomadaires ou mensuelles. Si le travailleur doit, pendant la période d'astreinte, effectivement travailler, ces heures de travail effectif sont incluses dans le compte des heures d'obligations professionnelles hebdomadaires ou mensuelles (paragraphe 2). Le ministre détermine les cas et les modes d'exercice de l'astreinte dans les espaces professionnels, en un endroit déterminé ou à la maison. Les cas et les modes d'exercices de l'astreinte dans l'armée sont déterminés par le chef d'état-major (paragraphe 3). L'astreinte en un lieu déterminé est assimilée à l'astreinte sur le lieu de travail (paragraphe 4).

<sup>2</sup> L'article 5 ZObr contient les définitions des notions : le travailleur est en vertu de la loi le militaire, le civil qui travaille à titre professionnel dans l'armée ou une autre personne qui à titre professionnel remplit des missions administratives ou techniques spécialisées au ministère (ci-après : travailleur qui à titre professionnel exerce son travail dans le domaine de la défense, travailleur dans le domaine de la défense ou travailleur) (point 14bis). Le militaire est une personne qui exerce une fonction militaire (point 14).

13. Pour le présent litige, la réglementation du service de garde qui est régi par l'article 97č ZObr est également pertinente. Cet article dispose que les gardes durent en règle générale 24 heures ininterrompues (paragraphe 1). Les militaires qui exercent un service de garde sont considérés comme travaillant pendant le temps de travail partagé. Les heures pendant lesquelles ils n'effectuent pas de travail effectif ne sont pas considérées comme du temps de travail, mais sont considérées comme une période d'astreinte sur le lieu de travail (paragraphe 2). L'obligation professionnelle journalière pendant la garde ne saurait aller au-delà de 12 heures. En cas d'évènement exceptionnel ou de nécessité d'achever une mission entamée, le temps de travail des militaires peut exceptionnellement se prolonger, mais à cette occasion les heures travaillées au-delà des 12 heures de travail effectif déjà effectuées sont considérées comme des heures supplémentaires (paragraphe 3). L'exercice du service de garde ne peut durer de manière ininterrompue plus sept jours. Les militaires ont droit à une pause de repos sur le lieu où il effectue la garde, en ce que 12 heures leur sont reconnues comme du temps de travail ordinaire et les 12 heures restantes sont considérées comme une période d'astreinte (paragraphe 4).
14. Le ZObr assimile ainsi à l'astreinte à domicile l'astreinte sur le lieu de travail ou en un lieu déterminé (où le travailleur doit être présent au lieu de travail et à la disposition de l'employeur pour travailler) en ce qui concerne l'exclusion de ce temps du temps de travail et la rémunération. Nous estimons que cela n'est pas conforme à la directive 2003/88/CE et à la jurisprudence de la Cour <sup>3</sup>. [Or. 5]

#### **IV. Application de la directive 2003/88/CE et première question**

15. En vertu de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88/CE, celle-ci s'applique à tous les secteurs d'activité, tant publics que privés, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la même directive. Le champ d'application de la directive sur le temps de travail est donc en partie lié au champ d'application de la directive 89/391/CEE qui régit la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Elle dispose à l'article 2, paragraphe 2, que la directive ne s'applique pas lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.
16. En vertu de la jurisprudence de la Cour, l'exception de l'article 2 de la directive relative à la protection au travail n'a été adoptée que pour assurer le bon fonctionnement des services qui sont absolument nécessaires à la protection de la sécurité, de la santé et de l'ordre public en cas d'évènements d'une gravité exceptionnelle – par exemple des catastrophes – lorsqu'il n'est pas possible de

<sup>3</sup> [OMISSIS]

planifier le temps de travail des groupes d'intervention et de secours <sup>4</sup>. Il en va de même pour les cas de catastrophes naturelles ou technologiques, les attentats, les accidents graves ou autres évènements similaires, lorsque du fait de l'importance et de la gravité, il faut adopter les mesures nécessaires à la protection de la vie, de la santé et de la sûreté de la société. Dans de telles circonstances, la nécessité de protéger la sûreté et l'intégrité de la société prime temporairement sur les objectifs de ces directives à savoir la garantie de la sécurité et de la santé des travailleurs <sup>5</sup>.

17. Même en tenant compte de l'article 14 de la directive 2003/88/CE, il est impossible de retenir que cela ne vaut pas pour les militaires et les travailleurs du secteur de la défense. Outre les exceptions citées, la directive 2003/88/CE autorise également au chapitre 5 (articles 17 à 19), certaines dérogations aux dispositions de la directive, mais ces dérogations ne sont possibles qu'au regard de l'article 3 (repos journalier), l'article 4 (pauses), l'article 5 (repos hebdomadaire), l'article 8 (durée du travail de nuit) et l'article 16 (période de référence pour l'application du repos hebdomadaire, le temps de travail hebdomadaire prolongé et la durée du travail de nuit). En vertu de la jurisprudence de la Cour, ces dérogations ne permettent pas de déroger aux définitions des notions de « temps de travail » et de « temps de repos » au titre de l'article 2 de la directive <sup>6</sup>.
18. Dans le cas concret, le requérant a effectué son travail ordinaire : le service de garde en temps de paix. Il a effectué ce travail régulièrement (tous les mois) en étant pendant une semaine présent à son poste de travail (dans la caserne). Il ne s'agissait pas d'une mission ou de circonstances exceptionnelles de nature à rendre impossible l'organisation à l'avance du temps de travail.
19. En tout état de cause, il ne ressort pas tout à fait clairement de la jurisprudence actuelle de la Cour quelle est sa position sur le point de savoir si, eu égard à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88/CE (en combinaison avec la directive 89/311/CEE), l'article 2 de cette même directive s'applique aussi aux travailleurs qui (compte tenu de la formulation de la loi nationale – ZObr) travaillent dans le domaine de la défense ainsi qu'aux militaires en temps de paix. **[Or. 6]**

Nous soumettons donc dans ce contexte la question suivante :

*– L'article 2 de la directive 2003/88/CE s'applique-t-il également aux travailleurs qui travaillent dans le domaine de la défense et aux militaires qui effectuent des gardes en temps de paix ?*

<sup>4</sup> Arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a. (C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, points 50 à 57).

<sup>5</sup> Ordonnance du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg (C-52/04, EU:C:2005:467, points 45 à 55).

<sup>6</sup> Arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02, EU:C:2003:437, point 91).

## V. Notion de temps de travail et d’astreinte dans la jurisprudence de la Cour

20. Se pose en outre également la question du temps de travail dans les différentes formes d’astreinte et dans le cas concret de l’astreinte dans une caserne.
21. La directive 2003/88/CE définit à l’article 2, entre autres, certaines notions à savoir au point 1, celle de « temps de travail » qui signifie « 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 » et au point 2 celle de « période de repos » qui signifie toute période qui n’est pas du temps de travail.
22. La Cour a traité de la question de savoir ce qui relève du temps de travail, en particulier, dans les affaires SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) et Dellas (C-14/04). Elle a jugé que les périodes d’astreinte des travailleurs doivent être entièrement considérées comme du temps de travail au sens de la directive si ces personnes doivent être présentes sur le lieu de travail ; si en revanche les travailleurs doivent être en permanence joignables sans pour autant devoir se trouver en un lieu déterminé par l’employeur, seul est compté comme du temps de travail le temps lié à la prestation effective de services <sup>7</sup>.
23. Dans les affaires citées, la Cour a indiqué, entre autres, que si les travailleurs doivent être présents sur le lieu de travail ou en un lieu déterminé par l’employeur, ils sont soumis à des exigences et des restrictions fondamentalement plus lourdes car ils doivent être loin de leur environnement familial et social et sont plus limités dans la gestion du temps pendant lequel leurs services spécialisés ne sont pas requis. Dans de telles circonstances on ne saurait considérer que le travailleur qui est à la disposition de l’employeur au lieu que ce dernier détermine, se repose pendant la période d’astreinte au cours de laquelle il n’exerce pas son activité professionnelle <sup>8</sup>. Elle a de même souligné que l’exclusion des services de garde du temps de travail, si la présence physique au poste de travail est requise, menacerait sérieusement l’objectif de la directive 93/104, qui est d’assurer la sécurité et la santé de travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates <sup>9</sup>. Elle a de plus signalé que les services de garde qu’effectuent les travailleurs conformément au régime de présence physique dans les établissements de l’employeur doivent être intégralement considérées comme du temps de travail au sens de la directive, indépendamment des missions réellement remplies par les travailleurs pendant les gardes <sup>10</sup>. Il est sans importance de savoir si les travailleurs ont à leur disposition

<sup>7</sup> Voir Communication interprétative relative à 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 (2017/C 165/01).

<sup>8</sup> Arrêt Jaeger C-151/02, précité, point 65.

<sup>9</sup> Arrêt SIMAP, C-303/98, précité, point 49.

<sup>10</sup> Arrêt Dellas C-14/04, précité, points 46 et 47.

une salle de repos et peuvent se reposer ou dormir lorsque leurs services ne sont pas requis. De telles périodes d'inactivité professionnelle sont caractéristiques de l'astreinte ; le facteur décisif est qu'ils doivent être physiquement présents au lieu que détermine l'employeur et être à sa disposition afin de pouvoir fournir immédiatement leurs services en cas de besoin <sup>11</sup>. [Or. 7]

24. A l'inverse, s'ils doivent être joignables en permanence, mais ne sont pas obligés de demeurer en un lieu que détermine l'employeur, les travailleurs peuvent être moins restreints dans la gestion du temps et la poursuite de leurs propres intérêts. Dans un tel cas, il ne faut en principe traiter comme du temps de travail au sens de la directive que le temps lié à la fourniture effective des services, y compris le temps nécessaire pour se rendre sur le lieu de la prestation des services <sup>12</sup>. La Cour a en outre jugé dans l'affaire Matzak (C-518/15) que l'article 2 de la directive 2003/98 doit être interprété en ce sens que les périodes d'astreinte à domicile que le travailleur (sapeur-pompier) passe à la maison et pendant lesquelles il doit réagir aux appels de l'employeur dans un délai de 8 minutes, ce qui réduit considérablement les possibilités d'exercer d'autres activités, doivent être considérées comme du « temps de travail ».
25. Conformément à la jurisprudence de la Cour, pour apprécier si l'astreinte doit être incluse dans le temps de travail, il est ainsi décisif de déterminer avant tout s'il s'agit d'une astreinte sur le lieu de travail ou d'une astreinte en un lieu déterminé par l'employeur (qui doit être incluse dans le temps de travail) ou s'il s'agit au contraire d'une astreinte à domicile qui (sauf exceptions) n'est pas à inclure dans le temps de travail.
26. Dans le cas concret, pendant les services de garde (à un moment que l'employeur a défini comme une période d'astreinte) le requérant était en permanence physiquement présent à son lieu de travail (dans la caserne) et à la disposition de l'employeur pour travailler, mais ce temps ne lui a pas été compté comme du temps de travail, raison pour laquelle la question se pose si cette réglementation est conforme à la directive 2003/88/CE.
27. Dans ce contexte, sont avant tout litigieuses les dispositions de l'article 97č, paragraphe 2, ZObr (selon lequel les heures de garde pendant lesquelles aucun travail n'est effectivement réalisé ne sont pas considérées comme du temps de travail, mais sont considérées comme une astreinte sur le lieu de travail), l'article 97č, paragraphe 4, ZObr (selon lequel les militaires ont droit à des périodes de repos sur le lieu où ils effectuent les périodes de garde, 12 heures leur sont comptées comme du temps de travail ordinaire, les 12 heures restantes étant en revanche comptées comme une période d'astreinte), l'article 97<sup>e</sup>, paragraphe 5, ZObr (qui assimile l'astreinte à domicile à l'astreinte sur le lieu de travail et en un lieu déterminé) et en lien avec cette dernière disposition l'article 97<sup>e</sup>,

<sup>11</sup> Arrêt Jaeger C-151/02, précité, points 60 à 64.

<sup>12</sup> Arrêt SIMAP, C-303/98, précité, point 50.

paragraphe 2, ZObr (selon lequel la période d’astreinte n’est pas incluse dans le compte des heures d’obligations professionnelles hebdomadaires et mensuelles).

## VI. Motifs de la deuxième question préjudicielle

28. La Commission européenne avait déjà signalé le problème de la réglementation de l’astreinte dans l’armée de la République de Slovénie (ainsi que dans la police et la fonction publique). Cela ressort, par exemple, de son rapport du 21 décembre 2010 au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen ainsi qu’au Comité des régions sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE ainsi que de son rapport détaillé du 26 avril 2017 (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time)<sup>13</sup> [Or. 8]
29. L’application directe de la directive 2003/88/CE est impossible dans le cas concret. Les dispositions d’une directive produisent en principe un effet sur les particuliers sur la base d’actes d’exécution qu’adoptent les États membres. Cela n’exclut cependant pas la possibilité pour un particulier d’invoquer dans ses rapports envers l’État des obligations qui découlent pour l’État de la directive, celles-ci devant être cependant être inconditionnelles du point de vue de leur contenu et suffisamment précises ; elles doivent poser des droits que l’individu peut faire valoir à l’encontre de l’État. L’article 2 de la directive 2003/88/CE ne peut pas être considéré comme étant inconditionnel du point de vue du contenu et suffisamment précis pour accorder des droits au requérant car ladite disposition contient uniquement une définition générale du temps de travail. Nous estimons par conséquent que la juridiction de « révision » ne peut pas appliquer directement cette disposition.
30. Au vu de ces considérations, il y a en ce qui concerne l’armée en République de Slovénie (mais aussi en ce qui concerne la police et le secteur public – voir les dispositions du KPJS) aussi un problème systémique d’interprétation et de mise en œuvre de la directive 2003/88/CE et de la notion de temps de travail qui y est liée en cas d’astreinte. Nous sommes donc confrontés au fait que nous ne pouvons pas appliquer la disposition slovène car nous estimons qu’elle n’est pas conforme au droit de l’Union (la directive 2003/88/CE), l’article 2 de la directive n’ayant selon nous pas d’effet direct. Nous souhaiterions en tout état de cause, en jugeant la présente affaire, (il y a en toile de fond de nombreux litiges similaires) appliquer le droit de l’Union et la directive 2003/88/CE et soumettons par conséquent la présente question d’interprétation à titre préjudiciel :

– *L’article 2 de la directive 2003/88/CE fait-il obstacle à une réglementation nationale en vertu de laquelle les périodes d’astreinte des travailleurs qui*

<sup>13</sup> Voir : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?urhCELEX:52017SC0204> ; glej poglavje III. B, On-call time. [disponible uniquement en anglais]

*travaillent dans l'armée, effectuées sur le lieu de travail ou en un endroit déterminé (mais pas à domicile) ou la présence des militaires qui travaillent dans le domaine de la défense en périodes de garde, lorsque ces militaires n'effectuent pas de travail effectif, mais doivent être physiquement présents dans la caserne, ne sont pas incluses dans le temps de travail ?*

**Nous proposons donc que la Cour statue sur les deux questions préjudicielles suivantes :**

*– L'article 2 de la directive 2003/88/CE s'applique-t-il également aux travailleurs qui travaillent dans le domaine de la défense et aux militaires qui effectuent des gardes en temps de paix ?*

*– L'article 2 de la directive 2003/88/CE fait-il obstacle à une réglementation nationale en vertu de laquelle les périodes d'astreinte des travailleurs qui travaillent dans l'armée, effectuées sur le lieu de travail ou en un endroit déterminé (mais pas à domicile) et la présence des militaires qui travaillent dans le domaine de la défense en périodes de garde, lorsque ces militaires n'effectuent pas de travail effectif, mais doivent être physiquement présents dans la caserne, ne sont pas incluses dans le temps de travail ? [Or. 9]*

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL