

Version anonymisée

Traduction

C-909/19 - 1

Affaire C-909/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

11 décembre 2019

Juridiction de renvoi :

Curtea de Apel Iași (Roumanie)

Date de la décision de renvoi :

3 décembre 2019

Appelant :

BX

Intimée :

Unitatea Administrativ-Teritorială D.

[omissis]

CURTEA DE APEL IAȘI (cour d'appel de Iași, Roumanie)

SECȚIA LITIGII DE MUNCĂ ȘI ASIGURĂRI SOCIALE (chambre du travail et des assurances sociales)

[omissis]

DEMANDE DE DÉCISION PRÉJUDICIELLE

En vertu de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași), d'office [omissis] et dans l'affaire [omissis] opposant le requérant-appelant BX (ci-après l'« appelant »), [omissis] à [omissis] la défenderesse-appelante UNITATEA ADMINISTRATIV-TERITORIALĂ D. (unité administrative et territoriale de D.) (ci-après la « défenderesse »), [omissis], demande à la :

COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

de répondre aux questions préjudicielles suivantes, relatives à l'interprétation de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte ») et de l'article 2, points 1 et 2, de l'article 3, de l'article 5 et de l'article 6 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], une décision à cet égard étant utile au règlement de l'affaire interne inscrite au rôle de la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași) [omissis] :

1. 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-il être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un salarié suit une formation professionnelle qui lui est imposée, laquelle a lieu en dehors de son horaire de travail normal, au siège du prestataire de services de formation, en dehors de son lieu de travail et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions est du « temps de travail » ?
2. En cas de réponse négative à la question 1, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 2, point 2, l'article 3, l'article 5 et l'article 6 de la directive 2003/88/CE doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, tout en instituant la nécessité de la formation professionnelle du salarié, n'oblige pas l'employeur à respecter la période de repos du salarié s'agissant des horaires de la formation ?

Objet du litige. Faits pertinents

- 1 BX est employé en vertu d'un contrat de travail [omissis] par l'administration (mairie) de l'unitatea administrativ-teritorială (unité administrative et territoriale) – commune de D., au sein du service volontaire pour les situations d'urgence. Le poste mentionné dans son contrat de travail est celui de « chef du département de prévention (sapeur-pompier) 541101, conformément à la classification des professions en Roumanie ». Les parties ont établi que la durée de travail était à temps plein, à raison de huit heures par jour et de 40 heures par semaine [omissis]. **[Or. 2]**

Le 5 janvier 2018, l'appelant, **BX**, a assigné la défenderesse, la **commune de D.**, devant le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui, Roumanie) pour obtenir, entre autres chefs de conclusions, la condamnation de celle-ci :

- au **paiement de 124 heures supplémentaires** effectuées lors de la formation professionnelle pour le poste de chef du service volontaire pour les situations d'urgences suivie [dans les locaux de] SC [Euroasia] SRL Iași du 4 mars 2017 au 11 avril 2017 en dehors de l'horaire de travail normal à l'unitatea administrativ-teritorială (unité administrative et territoriale) de D., conformément aux horaires de la formation et aux ordres de mission.

- 2 Dans sa requête, l'appelant a fait valoir, concernant les prétentions liées à la participation à la formation professionnelle, que, conformément à l'article 17 de l'Ordinului ministrului afacerilor interne nr. 96/2016 *pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență* (arrêté du ministre de l'Intérieur n° 96/2016 portant approbation des critères de performance relatifs à la constitution, aux effectifs et à la dotation des services volontaires et des services privés pour les situations d'urgence ; ci-après l'« arrêté n° 96/2016 »), aux dispositions de la Lege nr. 53/2003 [privind] Codul muncii (loi n° 53/2003 sur le code du travail) et à l'article 8 de la Hotărâre nr. 1579/2005 privind aprobarea Statutului personalului voluntar din cadrul Serviciului voluntar (décision n° 1579/2005 relative à l'approbation du statut du personnel volontaire du service volontaire), les unités territoriales et administratives ont été obligées d'envoyer les personnes employées aux postes de chef du service volontaire suivre la formation professionnelle pour ce poste, au niveau de spécialisation, COR 541901. Dans ces conditions, le représentant de la commune de D. [omissis] a signé le contrat de formation professionnelle [omissis] du 22 février 2017 avec SC Euroasia SRL (entreprise spécialisée dans les services de formation professionnelle), le bénéficiaire final de cette formation étant l'appelant, BX. Au terme de cette formation professionnelle [omissis], une attestation et un certificat de réussite [omissis] en date du 26 mai 2017 [omissis] ont été délivrés.

L'appelant a souligné que, pour obtenir la spécialisation pour les chefs du service volontaire pour les situations d'urgences, il a été tenu de réaliser 160 heures de formation à compter du 4 mars 2017, conformément au contrat de formation professionnelle [du] [omissis] 22 février 2017, selon les horaires dûment établis par l'entreprise de formation professionnelle, SC Euroasia SRL, du lundi au dimanche, inclus.

Il a suivi cette formation chaque soir et chaque week-end, sans « être exempté de remplir ses fonctions » et sans avoir ni demandé ni obtenu aucun congé pour formation professionnelle. Il a fait valoir qu'aucune des 124 heures supplémentaires due à la participation à la formation professionnelle ne lui a été payée. Il précise qu'aucun avenant [au contrat de travail] relatif aux questions litigieuses n'a été établi entre les parties.

- 3 Pour sa défense, [omissis] la défenderesse a indiqué [omissis] que l'appelant [omissis] a réussi l'examen visant à pourvoir le poste vacant de sapeur-pompier et a été engagé à ce poste [omissis] à compter du 1^{er} juillet 2014. [omissis] Elle a considéré que les autres chefs de conclusions étaient accessoires et devaient être rejetés à la suite du rejet du chef de conclusions principal.
- 4 Par un jugement civil du [omissis] 11 avril 2019, le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui) a partiellement fait droit au recours de l'appelant [omissis], mais a rejeté dans son intégralité le chef de conclusions tendant à la condamnation de la défenderesse au paiement de la rémunération relative aux 124 heures supplémentaires [Or. 3] alléguées par l'appelant pour cause de

participation à la formation professionnelle du 4 mars au 11 avril 2017, au motif qu'il n'était pas fondé.

Le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui), en qualité de juridiction de première instance, a précisé dans la motivation du jugement que :

« Aux termes de l'article 196 de la loi n° 53/2003 [omissis], il convient de déterminer à qui appartient l'initiative de la participation à la formation professionnelle.

Le contrat de formation professionnelle [omissis] du 22 février 2017 [omissis] dans lequel BX figure en tant que bénéficiaire final a été signé par SC Euroasia SRL, en tant que prestataire, et la mairie de la commune de D., en tant que bénéficiaire. L'objet du contrat est *“la prestation, par le prestataire, du service de formation professionnelle, pour le poste de chef de service volontaire/privé”*.

Il s'ensuit que c'est l'employeur, c'est-à-dire la défenderesse en l'espèce, qui est à l'initiative de la formation professionnelle.

Il est constant que [l'appelant] a effectivement suivi la formation professionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article 197, paragraphe 1, de la loi n° 53/2003 [omissis], lorsque c'est l'employeur qui est à l'initiative de la formation professionnelle, il supporte *“tous les frais liés à cette participation”* et le salarié reçoit son salaire pendant la période correspondant à la participation à la formation, laquelle compte pour l'ancienneté au poste.

(...)

La défenderesse ne conteste pas la réalité du déplacement de [l'appelant] à Iași pour y suivre la formation professionnelle.

Par ailleurs, la participation à la formation professionnelle ne constitue pas une *“mutation géographique temporaire”* au sens de l'article 43 du code du travail, et encore moins une mise à disposition.

(...)

Pour ce qui est du paiement des heures supplémentaires liées à la participation à la formation en dehors de son horaire de travail, le juge constate que la loi n° 53/2003 [omissis] ne prévoit de règle spécifique.

L'article 120 de la loi n° 53/2003 définit le *“travail supplémentaire”* comme *“le travail accompli au-delà de la durée normale de travail”*. La

participation à une formation professionnelle ne relève pas de la définition de “*travail*”.

Concernant la réglementation de l’Union, le juge estime que la participation à une formation professionnelle ne relève pas non plus du “*temps de travail*” tel que défini dans la directive 2003/88 [omissis].

Même si la participation à une formation professionnelle dispensée l’après-midi était considérée comme une heure “*de travail*”, au regard de l’article 21 de la loi n° 153/2017, le juge constate que le paiement des heures supplémentaires dans le système budgétaire peut uniquement se faire si celles-ci ont été expressément ordonnées par le supérieur hiérarchique et seulement si elles ne peuvent faire l’objet d’un repos compensateur équivalent. Or, l’existence d’une demande expresse d’accomplissement d’heures supplémentaires n’a pas été prouvée en l’espèce.

Ces prétentions sont donc rejetées au motif qu’elles ne sont pas fondées. »

- 5 Seul l’appelant [BX] a interjeté appel du rejet du chef de conclusions visant à obtenir la condamnation de la défenderesse au paiement de la rémunération correspondant aux 124 heures supplémentaires dues à la participation à la formation professionnelle du 4 mars au 11 avril 2017.

À l’appui de son appel, l’appelant a fait valoir que la juridiction [de première instance] a constaté que la loi n° 53/2003 ne prévoit pas de règle spécifique concernant le paiement des heures supplémentaires dues à la participation à une formation en dehors de l’horaire de travail. En suivant les 160 heures de formation imposées par le contrat de formation professionnelle du [omissis] 22 février 2017 conformément aux horaires de cours fixés, il a accompli 124 heures supplémentaires en dehors de son horaire de travail, du lundi au vendredi et les jours de week-end, le samedi et le dimanche. L’appelant a fait valoir que s’il n’avait pas suivi [Or. 4] cette formation professionnelle en dehors de son horaire de travail, l’employeur aurait appliqué les dispositions de la loi n° 53/2003 en vertu desquelles il était tenu de restituer les frais de formation professionnelle. Il a relevé qu’il avait respecté la loi [l’obligeant à] suivre 160 heures de formation professionnelle, qui incluaient 124 heures supplémentaires, et que, pour les 124 heures non réglementaires, il réclame le paiement de la rémunération correspondante.

[omissis] Dans son mémoire en réponse à l’appel interjeté par l’appelant, la défenderesse a fait valoir que, selon la législation en vigueur à l’époque, le travail supplémentaire accompli en dehors de l’horaire de travail normal et le travail accompli pendant les périodes de repos hebdomadaire, de congé légal et au cours d’autres jours fériés dans le cadre d’un horaire de travail normal, sont uniquement compensés par un repos compensateur équivalent. BX n’a présenté aucune demande de repos compensateur équivalent au travail supplémentaire qu’il fait valoir.

- 6 Le recours formé ne conteste pas les faits – à savoir la participation à 160 heures de formation professionnelle, dont 124 heures effectuées en dehors de l’horaire de travail journalier normal et pendant les jours de repos hebdomadaire –, mais uniquement la qualification en droit de cette période, du point de vue des relations de travail et, corrélativement, le calcul de la rémunération correspondante.

La Curtea de Apel Iași (cour d’appel de Iași) retient que la mairie de la commune de D. [omissis] a conclu le contrat de formation professionnelle [omissis] du 22 février 2017 avec SC Euroasia SRL, où cette dernière a la qualité de prestataire et où l’appelant, BX, apparaît comme le bénéficiaire final. L’objet du contrat est « *la prestation, par le prestataire, du service de formation professionnelle, pour le poste de chef de service volontaire/privé pour les situations d’urgence, niveau de spécialisation – Code COR 541901. Aux termes de l’article 5, sous B), du contrat, le bénéficiaire s’engage à suivre le programme de formation professionnelle pendant toute sa durée ; l’enregistrement de plus de 105 absences non justifiées ou de 25 % d’absences justifiées pendant toute la durée du programme entraîne la perte du droit pour le bénéficiaire de se présenter à l’examen final.* » D’après les ordres de mission de se rendre dans les locaux de SC Euroasia SRL [omissis] signés et portant le cachet de cette dernière, le bénéficiaire, BX, s’est rendu du 4 mars au 11 avril 2017 dans les locaux de cette société, qui se trouvent à Iași, afin d’assister aux cours qui avaient lieu, selon les horaires de l’institut de formation, de 15 heures à 20 heures du lundi au vendredi, de 13 heures à 18 heures le samedi et de 13 heures à 19 heures le dimanche. Au terme de la formation, la société de formation a délivré le certificat de réussite [omissis] du 26 mai 2017, [omissis], au nom de BX pour le poste de *chef de service volontaire/privé pour les situations d’urgence*. L’attestation du [omissis] 24 avril 2017, émise par SC Euroasia SRL, atteste que BX a suivi la formation professionnelle pour le poste de « *chef de service volontaire/privé pour les situations d’urgence* », niveau de spécialisation, de 160 heures, organisée par SC Euroasia SRL du 4 mars au 2 avril 2017, et a réussi l’examen final du 11 avril 2017, avec la moyenne de 9,25.

Par courrier du 1^{er} mai 2017 [omissis], l’Inspectoratul pentru Situații de Urgență « Podul Înalt » al Județului Vaslui (inspection pour les situations d’urgence « Podul Înalt » du département de Vaslui) a demandé à la mairie de la commune de D. d’inscrire le chef du service pour les situations d’urgence à la formation semestrielle. Il a été souligné que seuls les chefs de services pour les situations d’urgence ayant suivi l’intégralité de la formation dans un centre de formation agréé par l’Autoritatea Națională pentru Calificări (autorité nationale de certification, Roumanie) peuvent engager la procédure d’obtention de l’avis formel conformément à l’annexe 4 de l’arrêté n° 96/2016. Par courrier du [omissis] 26 mai 2017, la mairie de la commune de D. a soumis à l’Inspectorat pentru Situații de Urgență « Podul Înalt » al Județului Vaslui (inspection pour les situations d’urgence « Podul Înalt » du département de Vaslui) la demande de délivrance de l’avis formel de nomination de BX au poste de chef de service volontaire/privé pour les situations d’urgence dans l’unitatea administrativ-teritorială D. (unité administrative et territoriale de D.).

La défenderesse n'a contesté ni la participation de l'appelant à la formation ni le calcul de celui-ci concernant les 124 heures effectuées en dehors de l'horaire de travail normal. **[Or. 5]** Pour la période allant du 4 mars au 2 avril 2017, elle n'a enregistré pour l'appelant que le temps afférent à un horaire de travail normal de 8 heures/jour, 40 heures/semaine.

Dispositions nationales applicables en l'espèce. Jurisprudence nationale pertinente

7 Le droit matériel applicable en l'espèce :

A) Codul muncii - Legea nr. 53/2003 (code du travail – loi n° 53/2003), telle que modifiée et complétée :

L'article 111 (relatif à la notion) : « Le temps de travail correspond à toute période durant laquelle le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux dispositions de son contrat de travail, de la convention collective applicable et/ou de la législation en vigueur ».

L'article 112 (relatif à la durée normale du temps de travail) :

« 1) La durée normale du temps travail, pour les travailleurs engagés à temps plein, est de 40 heures par semaine, à raison de 8 heures par jour. »

L'article 119 (relatif au registre du temps de travail)

[omissis]

L'article 120 (relatif à la définition légale et aux conditions du travail supplémentaire) :

« 1) Le travail accompli en dehors de la durée normale du temps du travail hebdomadaire, prévue à l'article 112, est considéré comme du travail supplémentaire.

2) Le travail supplémentaire ne peut être effectué sans l'accord du salarié, sauf cas de force majeure ou pour des travaux urgents destinés à prévenir des accidents ou à éliminer les conséquences d'un accident. »

L'article 121 (relatif aux limites du travail supplémentaire) :

« 1) À la demande de l'employeur, les salariés peuvent accomplir du travail supplémentaire, dans le respect des articles 114 ou 115, selon le cas.

2) L'accomplissement de travail supplémentaire en dehors de la limite fixée dans les articles 114 ou 115, selon le cas, est interdit, sauf cas de force majeure ou

pour d'autres travaux urgents destinés à prévenir des accidents ou à éliminer les conséquences d'un accident. »

L'article 122 (relatif à la compensation du travail supplémentaire par un repos compensateur équivalent) :

« 1) Le travail supplémentaire est compensé par un repos compensateur équivalent pris au cours des 60 jours calendaires suivant son accomplissement.

2) Dans ces conditions, le salarié bénéficie du salaire correspondant aux heures accomplies en dehors de l'horaire de travail normal. »

[omissis]

L'article 123 (relatif à la compensation du travail supplémentaire par une majoration salariale) :

[omissis]

L'article 196 (relatif à la réglementation de l'activité de formation professionnelle) :

« 1) La participation à la formation professionnelle peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié. [Or. 6]

2) Les modalités concrètes de formation professionnelle, les droits et les obligations des parties, la durée de la formation professionnelle ainsi que toute autre question y afférente, y compris les obligations contractuelles du salarié vis-à-vis de l'employeur ayant supporté les frais occasionnés par la formation professionnelle, sont établis d'un commun accord par les parties et font l'objet d'avenants aux contrats de travail. »

L'article 197 (relatif aux frais de formation professionnelle et aux droits du salarié) :

« 1) Lorsque l'employeur est à l'initiative de la participation aux cours ou aux stages de formation professionnelle, il supporte tous les frais occasionnés par cette participation.

2) Tant qu'il participe aux cours ou aux stages de formation professionnelle dans les conditions du paragraphe 1, le salarié a droit, pendant toute la durée de la formation professionnelle, à l'intégralité de sa rémunération.

3) La période pendant laquelle le salarié participe aux cours ou aux stages de formation professionnelle dans les conditions du paragraphe 1, compte pour l'ancienneté à son poste, cette période étant considérée comme une période de cotisation au système de sécurité sociale de l'État. »

L'article 199 (relatif à la formation professionnelle à l'initiative du salarié) :

[omissis]

B) Arrêté n° 96/2016, publié au Monitorul Oficial n° 469 du 23 juin 2016, applicable pour la période en cause :

Article 2 – « 1) L'administration locale, les dirigeants d'opérateurs économiques/institutions tenus de constituer des services volontaires ou des services privés pour les situations d'urgence, selon le cas, ainsi que les dirigeants des services privés pour les situations d'urgence constitués en tant que sociétés prestataires de services doivent assurer l'application du présent arrêté. »

Article 9 – « 1) Pour la délivrance d'un avis formel d'établissement du service volontaire ou du service privé, les documents suivants sont déposés, selon le cas :

[omissis]

j) des documents attestant de la qualification ou des compétences professionnelles spécifiques ;

[omissis] **[Or. 7]** [omissis] ».

Article 14 – 1) Les postes spécifiques des services volontaires et des services privés sont les suivants :

a) chef de service ;

[omissis]

Article 17 – « Le personnel embauché pour les postes spécifiques visés à l'article 14, paragraphe 1, et celui qui cumule les postes de chef de service et de chef d'équipe spécialisée doivent avoir la *qualification ou les compétences professionnelles spécifiques, attestées conformément aux réglementations en vigueur.* »

[omissis]

Article 28 – « Le chef de service volontaire doit remplir les conditions suivantes :

a) disposer de l'avis formel de l'Inspectorat (inspection) du département compétent, conformément au modèle prévu à l'annexe n° 4 ;

[omissis] »

C) Ordonanța nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (ordonnance n° 129/2000 relative à la formation professionnelle des adultes), republiée

[omissis] **[Or. 8]** [omissis]

Article 50

« 1) Le salarié **reçoit la rémunération établie conformément au contrat de travail correspondant à son horaire de travail normal** pendant la période pendant laquelle il participe à un programme de formation professionnelle financé par l'employeur.

[omissis] ».

D) Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (loi-cadre n° 153/2017 relative à la rémunération du personnel rétribué par des fonds publics)

Article 21 :

« 1) Le travail supplémentaire accompli en dehors de l'horaire de travail normal et le travail accompli pendant les périodes de repos hebdomadaire, de congé légal et au cours d'autres jours fériés sont compensés par un repos compensateur équivalent pris au cours des 60 jours calendaires suivant leur accomplissement.

2) Si la compensation par un repos compensateur équivalent n'est pas possible dans le délai prévu au paragraphe 1), le travail supplémentaire accompli en dehors de l'horaire de travail normal est payé le mois suivant, avec une majoration de 75 % du salaire de base, de la solde/du traitement, de l'indemnité de classement, correspondant aux heures supplémentaires accomplies. »

8 Les dispositions du droit de l'Union pertinentes ou applicables en l'espèce

La juridiction de renvoi estime que l'article 31, [paragraphe] 2), de la Charte, selon lequel « [t]out travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés », est applicable en l'espèce. **[Or. 9]**

Les dispositions suivantes de la directive 2003/88 [omissis] sont également pertinentes :

L'article 2, point 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 ; »

L'article 2, point 2 : « “période de repos” : toute période qui n'est pas du temps de travail ; »

L'article 3 (relatif au repos journalier) : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

L'article 5 (relatif au repos hebdomadaire) : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3. Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue. »

L'article 6 (relatif au temps de travail maximal hebdomadaire) : « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

9 La jurisprudence nationale pertinente

Arrêt [omissis] du 12 janvier 2010 de la Curtea de Apel Ploiești - Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale (cour d'appel de Ploiești - chambre des conflits du travail et de la sécurité sociale, Roumanie)

(Extraits : compensation des heures supplémentaires accomplies en dehors de la durée normale de travail, formation professionnelle, mutation géographique temporaire)

[omissis]

[«] Par son recours, [omissis] le requérant S.E.G.N a assigné, [omissis] la défenderesse S.N.G.N [omissis] en vue d'obtenir la compensation des heures accomplies en dehors de la durée normale de travail, lors d'une mutation géographique temporaire s'accompagnant d'une indemnité journalière, par un salarié ayant des tâches d'exécution dans l'entreprise et, si la compensation par un repos compensateur équivalent n'est pas possible dans le délai légal, la condamnation de la défenderesse au paiement de la majoration salariale pour travail supplémentaire, à compter du mois de juillet 2008 ainsi que des montants actualisés en fonction de l'inflation et des dépens. (...)

[omissis] [P]ar jugement civil [omissis] du 7 octobre 2009, [la juridiction de première instance] a partiellement fait droit au recours. (...)

Pour trancher en ce sens, la juridiction de première instance a considéré que G.D. était salariée de l'entreprise défenderesse [omissis].

(Concernant les dispositions réglementaires applicables, dans leur version alors applicable *) la juridiction de première instance retient que, en cas de mutation géographique temporaire, seul le lieu de travail habituel est modifié, les autres éléments du contrat de travail restant inchangés. Vu l'article 44, paragraphe 2, du code du travail, le salarié muté a donc droit au paiement des frais de transport et d'hébergement ainsi qu'à une indemnisation pour mutation temporaire géographique, dans les conditions prévues par la loi ou par la convention collective applicable ; le texte ne s'interprète donc pas en ce sens que les salariés mutés ne peuvent bénéficier pendant la période de mutation géographique temporaire que de l'indemnité journalière, comme seule forme de rémunération. L'article 44, paragraphe 2, ne peut avoir un caractère limitatif, en ce sens que les salariés ne pourraient bénéficier, en plus de l'indemnité journalière, d'autres droits de nature salariale, [Or. 10] car cela serait contraire à l'article 42, paragraphe 2. Cela étant, l'article 27 de la convention collective conclue au niveau de l'entreprise (qui se réfère à la mutation géographique temporaire) ne saurait pas non plus aller à l'encontre de l'article 42, paragraphe 2, du code du travail. Le juge du fond a donc estimé que, outre les droits expressément mentionnés à l'article 44, paragraphe 2, la salariée peut bénéficier, en fonction de la situation dans laquelle elle se trouve, des autres droits conférés par la loi ou les conventions collectives applicables. Si elle est mutée par l'employeur à un lieu de travail autre que celui prévu dans le contrat de travail et accomplit du travail supplémentaire, elle est fondée à bénéficier, en sus du droit à l'indemnité journalière prévu à l'article 44, paragraphe 2, du code du travail, des droits [...] afférents aux heures supplémentaires *. (...)

La défenderesse a formé un pourvoi contre ce jugement [omissis]. [omissis]
La Curtea de Apel (cour d'appel) y a fait droit pour les raisons suivantes :

Selon l'article 43 du code du travail, la mutation géographique temporaire consiste en l'exercice temporaire par le salarié, à la demande de l'employeur, de travaux ou tâches correspondant à ses fonctions en dehors de son lieu de travail.

La Curtea [de Apel] (cour d'appel) souligne également que l'article 190 du code du travail oblige l'employeur à assurer la participation aux programmes de formation professionnelle, conformément à ses dispositions. Cette obligation correspond au droit des salariés "d'accéder à la formation professionnelle", prévu à l'article 39, paragraphe 1, sous g), du code du travail.

* Ndt : précision apportée par la juridiction de renvoi.

* Ndt : précision apportée par la juridiction de renvoi.

Les dispositions du code du travail sont complétées par celles de l'ordonnance n° 129/2000 [omissis], selon laquelle le salarié reçoit la rémunération établie conformément au contrat de travail correspondant à son horaire de travail normal pendant la période pendant laquelle il participe à un programme de formation professionnelle financé par l'employeur et selon laquelle l'employeur est tenu de supporter les frais de déplacement lorsque ces formations se déroulent dans une commune autre que celle du lieu de travail du salarié. [omissis]

Même si l'article 89 de la convention collective conclue au niveau de l'entreprise [omissis] prévoit que le salarié qui a été envoyé par l'agent économique suivre une formation en dehors de la commune est considéré comme relevant du régime de la mutation géographique temporaire, conformément à l'article 27 de ladite convention, sauf lorsque l'entreprise fournit **[Or. 11]** l'hébergement et les repas, ces dispositions ne peuvent être interprétées qu'au regard des textes de loi susmentionnés et il est évident qu'elles ont été insérées dans la convention non pas pour étendre la notion de mutation géographique temporaire susmentionnée, mais pour mettre en évidence le mode de remboursement des frais de déplacement, d'hébergement ainsi que l'indemnité journalière convenue pour la durée de la mutation géographique temporaire.

La Curtea [de Apel] (cour d'appel) a estimé que la participation à une formation professionnelle, même lorsqu'elle implique le déplacement dans une autre commune, n'équivaut pas à une mutation géographique temporaire car le salarié n'exerce pas temporairement, à la demande de l'employeur, des travaux ou tâches correspondant à ses fonctions en dehors de son lieu de travail.

De manière illégale et injustifiée, le juge du fond a donc considéré que la salariée avait aussi droit au repos compensateur équivalent ou, dans les conditions prévues par la loi, au paiement de la majoration salariale pour travail supplémentaire lorsqu'elle participait à une formation professionnelle, de sorte que la Curtea [de Apel] (cour d'appel), en vertu de l'article 312 du Codul de procedură civilă (code de procédure civile), a fait droit au pourvoi formé par la défenderesse S.N.G.N., a partiellement modifié le jugement en ce qu'elle a condamné la défenderesse [omissis] à compenser les heures supplémentaires effectuées par la requérante G.D. en dehors de la durée normale du temps de travail lors d'une mutation géographique temporaire s'accompagnant d'une indemnité journalière et, si la compensation par un repos compensateur équivalent n'est pas possible dans les 30 jours suivant leur exécution, à lui verser une rémunération incluant la majoration pour travail supplémentaire, *à moins qu'elle n'ait participé à une formation professionnelle* [»].

B) Arrêt du [omissis] 4 avril 2016 de la Cur[tea] de Apel Iași (cour d'appel de Iași) (Extraits portant sur les conditions administratives relatives au travail supplémentaire)

« Par ailleurs, l'article 121 du code du travail prévoit que, "[à] la demande de l'employeur, les salariés peuvent accomplir du travail supplémentaire, dans le respect des articles 114 ou 115, selon le cas", l'article 114 régissant justement la durée maximale du temps de travail.

Conformément à l'article 260, paragraphe 1, sous i) et j), du code du travail, la responsabilité de l'aménagement du temps de travail, au sens large, appartient donc à l'employeur, sur qui pèse par ailleurs la responsabilité contraventionnelle en cas de non-respect des dispositions relatives au travail supplémentaire ou des dispositions relatives à l'octroi du repos hebdomadaire.

S'agissant des conditions formelles posées aux articles 121 et suivants du code du travail pour l'accomplissement de travail supplémentaire, ceux-ci ne soumettent la demande de l'employeur adressée au salarié pour l'accomplissement de travail supplémentaire à aucune condition formelle, cette demande pouvant être écrite ou orale, directe ou implicite. Pour se défendre, l'entreprise (employeur) a invoqué l'article III, sous B), de son règlement intérieur, qui prévoit expressément que "seules les heures travaillées à la demande écrite des dirigeants de l'entreprise et accomplies avec le consentement des salariés concernés constituent des heures supplémentaires. Ces dernières sont compensées par un repos compensateur équivalent pris dans les 60 jours calendaires après leur accomplissement ou par une majoration du salaire de base, conformément à la législation en vigueur".

Si le règlement intérieur est une source spécifique de réglementation des relations du travail, il reste néanmoins une source secondaire et subordonnée, du point de vue de la hiérarchie des normes, aux sources générales, et notamment aux dispositions du code du travail. Il est indubitable que le règlement intérieur invoqué par l'entreprise complète la règle légale en imposant la condition de la "demande préalable écrite" de travail supplémentaire, qui est absente de l'article 121 du code du travail.

À cet égard, il faut aussi prendre en compte la jurisprudence de la Cour qui a démontré, en application des dérogations prévues à l'article 22 de la *directive 2003/88* [omissis], que la directive "vise à garantir une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs, en leur assurant notamment le bénéfice effectif d'une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail ainsi que de périodes minimales de repos. Chaque dérogation à ces prescriptions minimales doit dès lors être entourée de toutes les garanties nécessaires pour que, dans l'hypothèse où il est amené à renoncer à un droit social qui lui a été directement [Or. 12] conféré par

ladite directive, le travailleur concerné le fasse librement et en pleine connaissance de cause. Ces exigences sont d'autant plus importantes que le travailleur doit être considéré comme la partie faible au contrat de travail, de sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur dispose de la faculté de circonvenir la volonté du cocontractant ou de lui imposer une restriction de ses droits sans que ce dernier ait manifesté explicitement son consentement à cet égard" (*arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, [point 82]*).

Vu l'interprétation donnée, il est à tout le moins douteux que les dispositions du règlement intérieur invoquées par l'employeur relèvent de l'article 38 du code du travail, étant donné que celles-ci instituent, au moins sur le plan formel, des exigences plus contraignantes par rapport au texte de loi, précisément au regard de la protection du salarié. La juridiction d'appel estime toutefois qu'elle n'a pas été saisie de la question de la conformité du règlement intérieur à la loi, mais d'un litige relatif à la sanction à prononcer en cas de non-respect des conditions légales relatives à l'accomplissement de travail supplémentaire, sachant que ni la loi ni le règlement intérieur ne prévoit expressément les conséquences juridiques dans un tel cas. [omissis] À cet égard, la juridiction d'appel retient également l'interprétation contraignante de la Cour, qui a jugé que "les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des dispositions de la directive 93/104 [à l'heure actuelle, la directive 2003/88], en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit l'application du droit des travailleurs à ce que la durée moyenne hebdomadaire de travail n'excède pas 48 heures, ainsi qu'il est prévu à l'article 6, point 2, de cette directive [omissis]. Toute autre interprétation méconnaîtrait la finalité de celle-ci, qui vise à garantir une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs en les faisant bénéficier effectivement de périodes minimales de repos [omissis]. Dans ces conditions, il convient de conclure que, au regard tant du libellé de l'article 6, point 2, de la directive [précitée] que de la finalité et de l'économie de cette dernière, la limite maximale de 48 heures en ce qui concerne la durée moyenne de travail par semaine, y compris les heures supplémentaires, constitue une règle du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale destinée à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé" (*arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, points 99 et 100 [omissis]*).

Vu la finalité de cette règle, à savoir garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés, la juridiction d'appel estime donc que la simple violation des conditions formelles pour l'accomplissement de travail supplémentaire ne peut pas servir de cause exonératoire de responsabilité au profit de l'employeur.

Dans cette optique, il est vrai que l'employeur ne peut pas être tenu d'accorder le droit [de compensation] découlant de l'application de

l'article 123 du code du travail lorsque le salarié entend déroger à son horaire de travail normal, de manière sporadique, de son propre choix et en manifestant sa volonté. Il est néanmoins tout aussi vrai que l'article 123 du code du travail s'applique obligatoirement à l'employeur dès lors qu'il est établi que ce dernier, à travers les modalités qu'il a choisies pour établir et organiser l'activité et à travers la continuité et la répétabilité d'une certaine discipline interne, a accepté, encouragé et même décidé, de manière systématique, l'accomplissement de travail supplémentaire, même s'il n'a pas formellement transposé cette demande dans les conditions prévues par la loi. »

Les raisons ayant conduit la juridiction de renvoi à formuler la demande de décision préjudicielle

- 10 La solution à donner à l'appel formé contre le jugement rejetant la prétention de paiement des 124 heures supplémentaires dépend exclusivement de la qualification juridique du temps que le requérant a consacré à la formation professionnelle. Comme l'a constamment relevé la Cour, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7, paragraphe [Or. 13] 1, de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des salariés (*voir, en ce sens, ordonnance du 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 83*).

La rémunération du salarié reste une question purement interne, qui sera tranchée en application de la règle nationale, mais la solution qui sera retenue à l'égard de la prétention de l'appelant exige nécessairement la détermination préalable de la nature juridique du temps consacré à la formation professionnelle, effectuée à la demande et au bénéfice de l'employeur, en dehors du temps de travail normal. À cet égard, l'argument pour le rejet des prétentions de l'appelant a été le fait que la formation professionnelle n'est du « temps de travail » ni au sens du droit national ni au sens de la directive 2003/88. Or, il ressort de l'article 267 TFUE que l'interprétation de l'acte adopté au niveau de l'Union relève de la compétence exclusive de la Cour. À ce titre, la juridiction de renvoi estime que les arguments de la Cour, selon lesquels « la juridiction nationale souhaite être éclairée sur l'interprétation de l'article 2 (...) de la directive 2003/88, jugée nécessaire par ladite juridiction afin de pouvoir résoudre le litige pendant devant elle. Le fait que ce dernier porte, in fine, sur une question de rémunération est, dans ce contexte, sans pertinence, vu qu'il incombe à la juridiction nationale et non à la Cour de trancher cette question dans le cadre du litige au principal » (*arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, point 26*), s'appliquent mutatis mutandis. Or, la Cour a jugé que si « la directive (...) ne définit pas la notion d'heure supplémentaire, qui n'est mentionnée qu'à l'article 6, relatif à la durée maximale hebdomadaire de travail, il n'en demeure pas moins que les heures supplémentaires de travail relèvent de la notion de temps de travail au sens de

ladite directive. En effet, celle-ci ne distingue pas selon que ce temps est effectué ou non dans le cadre des heures normales de travail » (*voir arrêt du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, point 5[1]*). Par conséquent, la qualification de la période de temps consacrée par l'appelant à la formation professionnelle, permettra de déterminer les effets juridiques nationaux concernant la relation de travail établie avec l'employeur.

En ce qui concerne toutefois l'application du droit national, certaines précisions s'imposent. D'une part, l'article 50 de l'ordonnance n° 129/2000 republiée, tel que modifiée, dispose, dans sa version actuelle, que « [l]e salarié reçoit la rémunération établie conformément au contrat de travail correspondant à son horaire de travail normal pendant la période pendant laquelle il participe à un programme de formation professionnelle financé par l'employeur ». La jurisprudence en a conclu que le temps consacré à la formation professionnelle n'est pas pris en compte dans le calcul du temps de travail du salarié, de sorte que ce dernier n'a droit qu'à la rémunération correspondant à un horaire de travail normal, indépendamment de sa durée (*voir, en ce sens, la jurisprudence citée au point 9A et la solution retenue par la première juridiction*) et de la période consacrée à la formation professionnelle.

Par ailleurs, si la première juridiction justifie aussi la solution qu'elle a retenue par des motifs subsidiaires, à savoir les conditions instaurées par la loi pour le paiement des heures supplémentaires (l'existence d'une demande expresse d'accomplissement d'heures supplémentaires), la pratique judiciaire constante de la jurisprudence de renvoi (*voir jurisprudence citée au point 9 B de la présente demande de décision préjudicielle*) considère toutefois que ces motifs ne sauraient rendre superflue la procédure prévue à l'article 267 TFUE. Dans cette optique, les conditions administratives invoquées par la juridiction de première instance ne peuvent servir de cause d'exonération de l'employeur de toute obligation légale. De surcroît, la jurisprudence de la Cour sur ce point est claire et non équivoque :

« il appartient aux États membres, en l'absence de dispositions du droit de l'Union en la matière, de régler les modalités procédurales des recours en justice destinés à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union, pour autant que ces modalités respectent les principes d'équivalence et d'effectivité (voir arrêts du 14 décembre 1995, Peterbroeck, C-312/93, Rec. p. I-4599, point 12 ; Impact, précité, point 46, et du 29 octobre 2009, Pontin, C-63/08, Rec. p. I-10467, point 43) » (arrêt du 25 novembre 2010, Fuß, [Or. 14] C-429/09, EU:C:2010:717, point 72). Or, comme la Cour l'a souligné de manière obligatoire, « [34] les États membres ne peuvent dès lors déterminer unilatéralement la portée de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88, en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit l'application de ce droit des travailleurs à ce que la durée moyenne hebdomadaire de travail n'excède pas cette limite maximale (voir arrêts précités Pfeiffer e.a., point 99, ainsi que Fuß, point 52). [35] Par ailleurs, la Cour a également jugé que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 a un effet direct en ce sens qu'il confère aux

*particuliers des droits qu'ils peuvent faire valoir directement devant les juridictions nationales (arrêts précités Pfeiffer e.a., points 103 à 106, ainsi que Fuß, points 56 à 59). (...) [86] [et] qu'il ne saurait être raisonnable d'exiger d'un travailleur (...) qu'il introduise une demande préalable auprès de cet employeur afin d'être en droit d'obtenir la réparation de ce dommage » (arrêt du 25 novembre 2010, **Fuß**, C-429/09, EU:C:2010:717, points 34, 35 et 86).*

- 11 Comme la juridiction de renvoi l'a déjà souligné, la question de droit soulevée est uniquement celle de la qualification juridique, au regard de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, du temps consacré par le salarié à un programme de formation professionnelle, à la demande de l'employeur, au siège du prestataire de services professionnels, en dehors de l'horaire normal de travail pendant les jours de la semaine et pendant les jours de repos hebdomadaire. La nécessité de la formation professionnelle ressort d'une disposition normative destinée à obtenir l'avis formel d'un organisme public de tutelle, condition nécessaire pour l'organisation et l'exercice de l'activité de service public.

Pour trancher le litige, la juridiction de première instance a analysé les conditions cumulatives de la notion de temps de travail et en a conclu qu'elles ne sont pas remplies, car « [l]a participation à une formation professionnelle ne relève pas de la définition de "travail" ». L'appelant conteste cette conclusion et fait valoir que les heures de formation professionnelle ont été suivies en dehors de l'horaire normal de travail et que cette formation est au bénéfice de l'employeur et implique qu'il se rende quotidiennement dans une commune autre que celle de son domicile et effectue 160 heures de formation professionnelle.

Vu l'état actuel de la jurisprudence de la Cour, la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de Iași), en tant que juridiction statuant en dernier ressort en l'espèce, estime que l'interprétation des dispositions pertinentes de l'Union applicables n'est pas claire et que l'utilisation du mécanisme prévu à l'article 267 TFUE [omissis] est nécessaire pour déterminer si le temps consacré à la formation professionnelle, à la demande de l'employeur et à son bénéfice, en dehors du lieu de travail ordinaire, relève de la notion définie à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.

S'il est vrai que la Cour a une jurisprudence étendue et complexe s'agissant de l'interprétation des dispositions de la directive 2003/88, la réponse aux questions posées ne peut pas en être clairement déduite. Bien entendu, l'analyse lapidaire et synthétique de la première juridiction, qui se résume à une reproduction du libellé de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ne reflète pas l'approche nuancée et particulière de la Cour dans l'interprétation de cette règle ; la juridiction de renvoi a toutefois considéré que la recherche de solutions ponctuelles données aux questions préjudicielles portant sur l'interprétation de la définition du « temps de travail » ne suffit pas à éclairer la question litigieuse, objet de la présente affaire.

Concernant la demande de saisine de la Cour, l'appelant, BX, a avancé que « les heures correspondant à la formation professionnelle pour la fonction de chef de service suivie, conformément aux horaires fixés, en dehors de l'horaire de travail normal et sans être exempté de l'accomplissement de ses fonctions, à savoir sans un congé de formation professionnelle, sont considérées comme des heures supplémentaires, [et qu'il était] d'accord pour que la Cour soit saisie de ce type de litige juridique, conformément à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE ».

Sans s'étendre sur la vaste jurisprudence relative à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, il faut souligner que, en substance, la Cour a interprété la notion de « temps de travail » au [Or. 15] regard des trois exigences posées par le libellé de la directive, mais également en opposition avec le temps de repos (*arrêts du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, point 48, et du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 42, ainsi que ordonnances du 11 janvier 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 24, et du 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 42*). La Cour a ainsi conclu que ladite directive ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos (*arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 26 et jurisprudence citée*).

Si aucun éclaircissement supplémentaire n'est nécessaire lorsque la législation prévoit toutes les conditions cumulatives posées à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, en revanche, l'analyse est bien plus problématique lorsqu'une ou plusieurs des exigences du texte ne le sont pas. À ce titre, la juridiction de première instance a conclu que, pendant la formation professionnelle, l'appelant [BX] n'était pas sur son lieu du travail, n'était pas à la disposition de l'employeur et n'a pas exercé ses fonctions, de sorte que cette formation n'était « pas du temps de travail au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 ». L'approche de la Cour est plus nuancée, puisqu'elle a jugé que « la qualification de "temps de travail", au sens de cette directive, d'une période de présence du travailleur est fonction de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur » (*arrêt du 1^{er} décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, point 58*). Le facteur déterminant est le fait que le salarié est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin (*ordonnance du 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 63 et jurisprudence citée*). Ces interprétations de principe ont également été appliquées en matière de qualification du temps de garde actif ou inactif (*voir, en ce sens, arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, points 57 à 60*).

En outre, concernant la dichotomie entre temps de travail et temps de repos, « il ressort de la jurisprudence de la Cour que la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 » (*arrêt du*

10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 37).

Par conséquent, comme l’a démontré l’avocat général Bot dans ses conclusions dans l’affaire Commission/Irlande (C-87/14, EU:C:2015:192, point 40) : « Conformément au système mis en place par le législateur de l’Union, la Cour a retenu une approche binaire en vertu de laquelle ce qui n’entre pas dans la notion de temps de travail tombe dans la notion de temps de repos, et inversement. »

Or, ce système interdépendant et commutatif spécifique imposerait de conclure que le temps consacré à la formation professionnelle, à la demande de l’employeur, serait du temps de travail puisqu’il ne serait pas à la disposition du salarié. Cette conclusion ne transparaît toutefois pas clairement de la jurisprudence de la Cour, qui a statué dans l’arrêt du 9 juillet 2015, Commission/Irlande (C-87/14, EU:C:2015:449) sur le fondement de l’article 258 TFUE.

En effet, au-delà des questions procédurales propres à la matière en cause, qui concernaient principalement la charge de la preuve qui pesait sur la Commission, la Cour a cependant estimé que « la circonstance, à laquelle se réfère la Commission, que les heures de formation A et B sont requises “par le programme de formation” et se déroulent dans un lieu déterminé “par ce programme” ne permet pas de considérer que les [médecins hospitaliers non consultants (“non consultant hospital doctors”, ci-après les “NCHD”)], *sont contraints d’être physiquement présents au lieu déterminé par l’employeur et de s’y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin, au sens de la jurisprudence évoquée au point 21 du présent arrêt* ».

La Cour ne s’est donc pas ralliée à l’opinion de l’avocat général Bot, pour qui « [u]ne telle exclusion des heures de formation des NCHD de la notion de “temps de travail”, au sens de l’article 2, point 1, de la directive 2003/88, est, à notre avis, contraire à cette dernière, car elle repose sur l’idée que les NCHD ne sont pas dans l’exercice de leur activité ou de leurs fonctions au sens de cette disposition lorsqu’ils se consacrent à leur formation telle qu’elle résulte du **[Or. 16]** programme établi par l’organisme agréé à cet effet » (*conclusions de l’avocat général Bot dans l’affaire Commission/Irlande, C-87/14, EU:C:2015:192, point 56*).

La Cour a donc estimé que le temps de formation pour les NCHD ne semble pas remplir les exigences de la définition du temps de travail, au sens de l’article 2, point 1, de la directive 2003/88.

En l’espèce, il ne fait néanmoins aucun doute que la participation à la formation professionnelle, suivie à l’initiative de l’employeur, pour obtenir l’avis formel pour le service public, en dehors des horaires de travail, dans une commune autre que celle du domicile, constitue une ingérence dans l’exercice plein et libre du

droit au repos, le salarié supportant la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité d'assister à la formation professionnelle. Or, cette activité relève indubitablement de la réalisation du plein exercice de l'activité professionnelle, qui est déterminée par la nécessité de l'avis formel pour le chef du service d'urgence.

La juridiction de renvoi est donc d'avis que le temps consacré à la formation professionnelle ne saurait être considéré comme respectant, quant à lui, les exigences de la définition du temps de repos, au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour.

Au niveau de l'Union, seule la directive 2019/1152 [omissis], à travers son article 13, prévoit que « [l]es États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail ». Les dispositions de la directive doivent être transposées avant le 1^{er} août 2022 et ne peuvent toutefois pas être appliquées rétroactivement, au litige en cause au principal, pour la période de mars à avril 2017.

Pour ces raisons, vu les difficultés que pose la détermination des notions de « temps de travail » et de « temps de repos », selon l'approche binaire, au regard de la directive 2003/88 applicable aux faits du litige, la juridiction de renvoi a jugé nécessaire de saisir la Cour pour l'interprétation de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, aux fins de déterminer si la période pendant laquelle un salarié suit une formation obligatoire, en dehors de son horaire de travail normal, au siège du prestataire de services de formation, ailleurs que sur son lieu de travail et sans exercer ses fonctions, est du « temps de travail ».

La seconde question vise l'interprétation de la Cour selon laquelle :

« [40] Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe donc que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos et empêchent tout dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail (arrêt du 14 octobre 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, point 51 et jurisprudence citée).

[41] Certes, les articles 3 et 5 ainsi que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 ne déterminent pas les modalités concrètes par lesquelles les États membres doivent assurer la mise en œuvre des droits qu'ils prévoient. Ainsi qu'il ressort de leurs termes mêmes, ces dispositions confient aux États membres le soin d'adopter ces modalités, en prenant les "mesures nécessaires" à cet effet (voir, en ce sens, arrêt du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, point 55).

[42] Si les États membres disposent ainsi d'une marge d'appréciation à cette fin, il n'en demeure pas moins que, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par la directive 2003/88, qui est de garantir une protection efficace des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, ils sont tenus de garantir que l'effet utile de ces droits soit intégralement assuré, en les faisant bénéficier effectivement des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire et de la limite maximale de la durée moyenne hebdomadaire de travail prévues par cette directive (voir, en ce sens, arrêts du 1^{er} décembre 2005, *Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 53 ; du 7 septembre [Or. 17] 2006, *Commission/Royaume-Uni*, C-484/04, EU:C:2006:526, points 39 et 40, ainsi que du 14 octobre 2010, *Fuß*, C-243/09, EU:C:2010:609, point 64).

[43] Il s'ensuit que les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de leur substance les droits consacrés à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et aux articles 3 et 5 ainsi qu'à l'article 6, sous b), de cette directive (voir, en ce sens, arrêt du 7 septembre 2006, *Commission/Royaume-Uni*, C-484/04, EU:C:2006:526, point 44). » (arrêt du 14 mai 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, points 40 à 43).

Or, si, au regard de l'état de la réglementation et du niveau de protection instauré par la directive 2003/88, la Cour répondait à la première question préjudicielle que le temps consacré à la formation d'un salarié ne relève pas du champ d'application de l'article 2, point 1, de l'acte normatif, il faudrait conclure que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et l'article 2, point 2, l'article 3, l'article 5 et l'article 6 de la directive 2003/88 s'opposent à toute interférence avec le libre exercice du temps de repos journalier et hebdomadaire du salarié, y compris en ce qui concerne les tâches périphériques, auxiliaires ou adjacentes à la relation de travail, en l'occurrence celles relatives à la formation professionnelle. En ce sens, la classification dichotomique du temps du salarié, entre temps de travail et temps de repos, opérée dans la directive implique corrélativement une classification duelle des obligations substantielles pesant sur l'employeur : obligation de respecter le temps de travail et obligation de respecter le temps de repos. Or, il ressortirait de la jurisprudence étudiée que la violation de l'obligation de respecter la durée moyenne hebdomadaire de temps de travail permet au salarié de se prévaloir du droit de l'Union pour engager la responsabilité des autorités de l'État membre concerné afin d'obtenir la réparation du dommage subi du fait de la violation de cette disposition (arrêt du 25 novembre 2010, *Fuß*, C-429/09, EU:C:2010:717, point 47^{*}). Si, en cas de participation à une formation professionnelle sur l'horaire de travail normal, la loi roumaine offre le levier de protection du salarié, en prévoyant que cette période est considérée comme une période de cotisation au système de sécurité sociale de l'État et compte pour l'ancienneté dans le poste et

* Ndt : il s'agit vraisemblablement du point 63.

que le salarié perçoit la rémunération afférente, la loi nationale roumaine ne donne pas la solution lorsque la formation professionnelle se déroule en dehors du temps de travail normal et ne crée aucune obligation pour l'employeur concernant les horaires de formation ni aucune limitation concernant le respect du temps de travail hebdomadaire.

Dès lors qu'il appartient aux États membres de veiller à l'effet utile des dispositions de la directive et de prévoir des moyens et leviers réels pour faire respecter les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire des salariés, la juridiction de renvoi considère nécessaire, en cas de réponse négative à la première question, que la Cour analyse l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ainsi que l'article 2, point 2), l'article 3, l'article 5 et l'article 6 de la directive 2003/88, et dise s'ils doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, tout en instituant la nécessité de la formation professionnelle du salarié, n'impose pas à l'employeur l'obligation de respecter le temps de repos du salarié pour ce qui est de l'horaire de participation à la formation.

[omissis] 3 décembre 2019

DOCUMENT DE TRAVAIL