

## Version anonymisée

Traduction

C-107/19 - 1

Affaire C-107/19

### Demande de décision préjudicielle

**Date de dépôt :**

12 février 2019

**Juridiction de renvoi :**

Obvodní soud pro Prahu 9 (Česká republika)

**Date de la décision de renvoi :**

3 janvier 2019

**Partie demanderesse :**

XR

**Partie défenderesse :**

Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost

---

[OMISSIS]

### ORDONNANCE

L'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunal d'arrondissement de Prague 9) [OMISSIS] dans l'affaire opposant

le requérant :

**XR**, né le 8 février 1945,

domilié [OMISSIS] à Prague [OMISSIS]

À

la partie défenderesse : **Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost**, [OMISSIS] établie [OMISSIS] à Prague [OMISSIS]

**ayant pour objet le paiement du salaire dû à hauteur de ma somme de 95.335 CZK augmentée des accessoires**

**a rendu l'ordonnance suivante :**

La Cour de justice est saisie des questions préjudicielles suivantes en application de l'article 267 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne :

- 1) La période de pause au cours de laquelle l'employé doit être à la disposition de l'employeur en cas de départ soudain en intervention dans les deux minutes doit-elle être qualifiée de « temps de travail » au sens de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ?
- 2) Le fait que l'interruption [de la pause] en cas de départ soudain en intervention ne survient que de manière occasionnelle et imprévisible, le cas échéant, la fréquence de telles interruptions ont-ils une incidence sur l'appréciation de la question ci-dessus ?
- 3) Une juridiction de première instance qui statue après l'annulation de sa décision par une juridiction supérieure et après le renvoi de l'affaire pour suite à donner peut-elle ne pas respecter l'avis juridique formulé par la juridiction supérieure, qui est contraignant pour la juridiction de première instance, si cet avis est en contradiction avec le droit de l'Union ?

**Motivation :**

1. Par son recours introduit le 6 novembre 2007, le requérant cherche à obtenir de la partie défenderesse le paiement d'une somme de 95.335 CZK, augmentée des intérêts de retard, au titre du non-versement d'une partie du salaire pour la période allant de novembre 2005 à décembre 2008. Le requérant motive son recours par le fait qu'il a travaillé auprès de l'employeur en qualité de pompier-chef d'intervention, puis de pompier, qu'il a en pratique effectué son travail en service continu. Toutefois, dans le cadre de chaque travail posté, l'employeur ne lui a pas versé le salaire au titre des deux demi-heures de pause destinée au repas et au repos. Le requérant affirme cependant que, même lorsqu'il prenait ces pauses, il devait être à la disposition de son employeur en cas de départ soudain en intervention, et ce dans un délai de 2 minutes.
2. Aux fins de trancher le présent litige, il est fondamental de déterminer si, dans une telle situation, la période de pause litigieuse doit être incluse dans le calcul du temps de travail. La juridiction de renvoi s'interroge également sur les conséquences d'une éventuelle contradiction entre la décision du Nejvyšší soud (Cour suprême, République tchèque, ci-après « la Cour suprême ») et le droit de l'Union sur le caractère contraignant, pour la juridiction inférieure statuant dans la même procédure, de l'avis juridique exprimé dans cet arrêt de cassation.

### Législation nationale

3. La procédure a pour objet la demande du requérant de lui verser une partie du salaire pour la période de novembre 2005 à décembre 2008. Sont applicables à la présente affaire, d'une part, les dispositions figurant dans le zákon [Or. 2] č. 65/1965 Sb., zákoník práce (loi n° 65/1965, établissant le code du travail ; ci-après « le code du travail de 1965 ») et, d'autre part, s'agissant du supplément de salaire réclamé pour la période depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, les dispositions du zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (loi n° 262/2006 établissant le code du travail ; ci-après « code du travail de 2006 »).
4. L'article 89, paragraphe 1, du code du travail de 1965 prévoit que *« l'employeur doit accorder à l'employé, au plus tard après une période de six heures de travail ininterrompu, une pause destinée au repas ou au repos d'une durée minimale de 30 minutes ; cette pause doit être accordée aux mineurs au plus tard après une période de quatre heures et demie de travail ininterrompu. Dans le cas d'un travail qui ne peut être interrompu, une période adéquate pour le repos ou le repas doit être garantie à l'employé même sans interruption des opérations ou du travail ; dans le cas des mineurs, une pause destinée au repas et au repos au sens de la première phrase doit toujours être accordée »*. (c'est nous qui mettons en exergue). En vertu de l'article 89, paragraphe 5, du code de travail de 1965, *« les pauses destinées au repas et au repos ne sont pas incluses dans le calcul du temps de travail »*.
5. Une réglementation au contenu totalement identique a ensuite été reprise, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007, à l'article 88 paragraphe 1, et à l'article 88, paragraphe 4, du code du travail de 2006. La jurisprudence des tribunaux [tchèques] interprète cette réglementation de la même manière que la réglementation précédente et considère que la jurisprudence antérieure est pleinement applicable également à la nouvelle réglementation.
6. Dans le cadre de l'interprétation et de la distinction des notions « pause destinée au repas et au repos » et « période adéquate pour le repos et le repas », la jurisprudence se fonde de manière constante sur l'arrêt de la Cour suprême du 3 janvier 2007, portant la référence 21 Cdo 42/2006, publié sous le numéro 93/2007 du Recueil des décisions de justice, partie affaires civiles et commerciales. Dans cet arrêt la Cour suprême a déclaré ceci :

*« L'exercice d'une activité salariée (non indépendante) par un employé au bénéfice d'un employeur est caractérisé par le fait qu'il s'agit d'un travail qui est effectué dans le cadre d'un rapport hiérarchique entre l'employeur et l'employé, et qu'il s'agit de l'exécution exclusivement personnelle d'un travail par l'employé pour l'employeur, effectué selon les instructions de l'employeur, en son nom, en contrepartie d'un salaire ou d'une rémunération du travail, pendant le temps de travail ou une période fixée ou convenue, sur le lieu de travail de l'employeur, le cas échéant en un autre lieu convenu, aux frais et sous la responsabilité de l'employeur. À dater de la naissance du rapport de travail, l'employeur est tenu*

*de confier à l'employé un travail selon le contrat de travail, de lui verser un salaire pour le travail effectué, de créer les conditions d'une bonne exécution fructueuse de ses obligations professionnelles et de respecter les autres conditions de travail fixées par des dispositions juridiques ou une convention collective ou un contrat de travail [article 35, paragraphe 1, sous a), du code du travail de 1965 et article 38, paragraphe 1, sous a), du code du travail de 2006]; en contrepartie, l'employé est tenu d'effectuer personnellement le travail selon les instructions de l'employeur et conformément au contrat de travail pendant les heures de travail fixées et de respecter les règles de conduite au travail [article 35, paragraphe 1, sous b), du code du travail de 1965 et article 35, paragraphe 1, sous b), du code du travail de 2006].*

*Ainsi qu'il ressort des considérations qui précèdent, l'employeur est en droit d'exiger de la part de l'employé les obligations précitées découlant de leur rapport hiérarchique uniquement pendant le temps de travail. En dehors du temps de travail, qui s'entend comme la période au cours de laquelle l'employé est tenu d'effectuer un travail pour l'employeur (voir l'article 83, paragraphe 1, du code du travail de 1965, ainsi que l'article 78, paragraphe 1, sous a), du code du travail de 2006), l'employeur ne dispose pas d'un tel pouvoir de mise à disposition vis-à-vis de son employé ; si l'employé refuse d'effectuer un travail en dehors du temps de travail, c'est-à-dire pendant la période de repos, qui n'est pas un temps de travail (voir l'article 83, paragraphe 2, du code du travail de 1965, ainsi que l'article 78, paragraphe 1, sous a), du code du travail de 2006), il agit conformément à la loi et, pour ce motif, on ne peut pas lui reprocher une violation des règles de conduite au travail (des obligations professionnelles) parce qu'il ne s'agit pas d'une inexécution fautive des obligations légales dans le cadre de de l'exercice de leurs fonctions ou en rapport direct avec celles-ci. Il convient d'avoir cette prémisse fondamentale à l'esprit également lors de l'appréciation de la nature et de l'interaction des notions de "pause destinée au repas et au repos" et "période raisonnable pour le repas et le repos". Par conséquent, si l'employeur accorde à l'employé, sans interruption des opérations ou du travail, une période raisonnable pour le repas et le repos, il s'agit d'un temps de travail pour lequel un salaire est dû à l'employé. »*

7. Toutes les décisions jusqu'à ce jour dans l'affaire examinée se sont fondées sur les conclusions précitées, la juridiction de renvoi et la juridiction d'appel étant parvenues, dans leurs décisions et sur la base des faits établis (voir les points 8 à 10), à la conclusion qu'une période de repos et de repas raisonnable avait été octroyée au requérant car « il ressort clairement de la nature du travail du requérant qu'il n'existait aucune période de travail posté au cours de laquelle aurait été exclue l'exécution imprévue d'un travail ». En revanche, la Cour suprême est parvenue à la conclusion que, dans le cas du requérant, il était question d'une pause destinée au repas et au repos car « la nature du travail du requérant permettait à l'horaire journalier du Hasičský záchranný sbor (corps des pompiers), sur la base du déroulement 'prévu' du poste, de fixer entre autres l'heure précise à laquelle les employés doivent prendre la première et la deuxième pause destinée au repas et au repos sans que cela n'affecte en aucune façon

*l'exécution du service. Il est certes possible que l'on ne doive pas exclure "une exécution imprévisible du travail" au cours des pauses fixées, mais, en raison de sa nature fortuite, une telle exécution ne présente pas le caractère systématique d'un travail "qui ne peut être interrompu". » [Or. 3]*

### **Les constatations de fait et la procédure devant les juridictions nationales**

8. Au cours de la procédure, il a été établi que le requérant a été employé par la défenderesse (Dopravní podnik hl. m. Prahy) en tant que pompier-chef d'intervention, jusqu'au 31 décembre 2007, et ensuite en tant que pompier jusqu'au 31 décembre 2008. Le requérant a effectué le travail en travail posté, avec un poste de matin et un poste de nuit, le poste de matin débutant à 6 h 45 et s'achevant à 19 h 00, le poste de nuit débutant à 18 h 45 et s'achevant à 7 h 00. Les pauses sont fixées par l'horaire journalier de l'entreprise. L'horaire journalier des employés du Hasičský záchranný sbor (corps des pompiers) de l'entreprise fixe de manière précise les périodes et les activités effectuées au cours d'un poste, en ce compris la première et la deuxième pause, à chaque fois d'une durée de 30 minutes, de 11 h 15 à 11 h 45 et de 23 h 15 à 23 h 45, et en outre de 16 h 15 à 16 h 45 et de 04 h 15 à 04 h 45.
9. Au dépôt de Kačerov, où le requérant a effectué son travail, une partie du complexe est affectée aux pompiers, dans laquelle est mise à disposition des employés un coin cuisine équipé d'un four micro-ondes, d'une cuisinière, d'un frigo-congélateur et d'un espace destiné aux repas, où les employés peuvent préparer eux-mêmes un repas. De plus, dans un autre bâtiment du complexe, distant d'environ 200 m, se trouve la cantine d'usine et un réfectoire, ouverts de 6 h 30 à 13 h 30, où des repas sont préparés pour les employés. Pendant leur poste, les pompiers peuvent se rendre à la cantine d'usine, c'est-à-dire quitter leur bâtiment. Toutefois, pendant cette période, ils sont équipés d'émetteurs au cas où il serait nécessaire de partir immédiatement en intervention. Dans un tel cas de figure, ils disposent de 2 minutes pour se présenter au départ, le véhicule d'intervention venant les chercher devant le bâtiment où se situe la cantine d'usine.
10. La défenderesse n'a pas intégré dans le calcul du temps de travail de ses employés occupant la position de pompier ou pompier-chef d'intervention les pauses destinées au repas et au repos, et elle ne leur a pas versé de salaire pour cette période. Toutefois, en cas d'intervention au cours de la pause destinée au repas et au repos, cette période était intégrée dans le calcul du temps de travail des employés-pompiers en tant qu'heure supplémentaire et était rémunérée à ce titre. Au cours de la pause, le remplacement, même partiel, des employés n'était assuré d'aucune façon.
11. Sur la base des faits ainsi établis, la juridiction de renvoi, par décision du 14 septembre 2016 [Omissis] a condamné la défenderesse à verser au requérant la somme de 95.335 CZK, augmentée d'un intérêt de retard. Sur appel de la défenderesse, le Městský soud v Praze (cour municipale de Prague), en tant que

juridiction d'appel, a pleinement confirmé l'arrêt de première instance par son arrêt du 22 mars 2017 [Omissis]. La défenderesse a ensuite saisi d'un recours en cassation (voie de recours extraordinaire) la Cour suprême, qui, par son arrêt du 12 juin 2018, portant la référence Cdo 6013/2017 448, a annulé les deux arrêts des juridictions inférieures et a renvoyé l'affaire devant la juridiction de première instance pour suite à donner, son avis juridique étant contraignant pour cette dernière.

12. Dans cet arrêt, la Cour suprême n'a examiné qu'à la marge la question du droit de l'Union applicable, lorsqu'il a constaté que

*« il ne fait aucun doute que la période raisonnable pour le repas et le repos – ainsi que le souligne la partie de la deuxième phrase de l'article 88, paragraphe 1, du code du travail de 2006, située après le point-virgule – est intégrée dans le calcul du temps de travail, étant donné que – sans préjudice du fait que la directive 93/104/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, invoquée par la juridiction d'appel, a été abrogée le 1<sup>er</sup> août 2004 – il reste vrai que le temps de travail est toute période au cours de laquelle l'employé travaille ou est à la disposition de l'employeur, conformément aux normes ou coutumes nationales. »*

13. À cet égard, il convient de faire observer que la législation nationale, concrètement l'article 88, paragraphe 1, partie de la deuxième phrase après le point-virgule établit une distinction concernant la notion de « temps raisonnable pour le repos et le repas » [dans l'arrêt précité de la Cour suprême, cette notion est désignée par l'expression « temps raisonnable pour le repas et le repos »], que l'employeur doit accorder à l'employé dans le cas d'un travail qui ne peut pas être interrompu. Il s'agit typiquement d'un travail « que l'on ne peut pas interrompre d'un point de vue technologique ou opérationnel, dont l'organisation ne permet pas de garantir des pauses dans le travail ou pour lequel il n'est pas possible de remplacer l'employé pendant la pause. En pratique, il peut s'agir des cas suivants : ce que l'on appelle les services assurés par une personne unique, lorsque il n'est pas possible de prévoir une pause lors d'aucun poste, les situations exceptionnelles où l'employé ne peut pas prendre de pause bien qu'il en prenne en temps normal » [Omissis]. La Cour suprême n'a pas considéré que la pause litigieuse est une telle période.

14. **[Or. 4]** D'autre part, l'article 88, paragraphe 1, première phrase, du code du travail de 2006 définit la « pause destinée au repas et au repos » qui n'est pas intégrée dans le calcul du temps de travail. C'est précisément ainsi que la Cour suprême a qualifié la pause litigieuse, au cours de laquelle l'employé-pompier doit se mettre à la disposition de l'employeur dans un délai de 2 minutes. Selon la Cour suprême, les juridictions inférieures n'ont pas pris en considération le fait que

*« la nature du travail du requérant permettait à l'horaire journalier des employés [du Hasičský záchranný sbor (corps des pompiers)], sur la base du déroulement*

*prévu du poste, de fixer entre autres l'heure précise à laquelle les employés doivent prendre la première et la deuxième pause destinée au repas et au repos sans que cela n'affecte en aucune façon l'exécution du service. Il est certes possible que l'on ne doive pas exclure une exécution imprévisible du travail au cours des pauses fixées, mais, en raison de sa nature fortuite, une telle exécution ne présente pas le caractère systématique d'un travail qui ne peut être interrompu. »*

15. À cet égard, la Cour suprême a fait observer ceci :

*« Si, aux fins de l'appréciation de la nature du travail, devait être déterminant le fait que, au cours de la pause, il peut parfois, de manière imprévue, s'avérer nécessaire d'interrompre la pause, il serait possible d'étendre cette considération non seulement aux cas d'exécution imprévisible du travail en application du contrat de travail, mais également, par exemple, aux cas d'exécution de l'obligation de procéder conformément à l'article 249, paragraphe 2, du code du travail de 2006. »*

16. Or, l'article 249, paragraphe 2, du code du travail de 2006 prévoit à charge de l'employé une obligation générale d'écarter un préjudice menaçant l'employeur :

*« Si, aux fins d'écarter un préjudice menaçant l'employeur, une intervention immédiate est nécessaire, l'employé est tenu d'intervenir ; il n'est pas tenu de le faire si une circonstance importante s'y oppose ou si, ce faisant, il s'exposait lui-même ou exposait d'autres employés, le cas échéant des proches, à un grave danger. »*

17. Du point de vue de la Cour suprême, ce qui est déterminant est manifestement le fait que les départs en intervention soudains, qui entraînent l'interruption des pauses destinées au repas et au repos, ne surviennent que de manière fortuite et imprévisible, le cas échéant que rarement, de sorte qu'il n'est pas possible de les qualifier d'élément ordinaire de l'exécution des obligations professionnelles. Ainsi, selon la Cour suprême, la pause litigieuse ne saurait être qualifiée de temps de travail.

18. En vertu de l'article 243g, paragraphe 1, du code de procédure civile, cette opinion juridique lie la juridiction de renvoi.

19. Dans la suite de la procédure (après que la Cour suprême a renvoyé la présente affaire à la juridiction de première instance), le requérant a toutefois fait observer que, aux fins de l'appréciation de l'affaire, il y a lieu de tenir compte également du libellé 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, ainsi que de la jurisprudence afférente de la Cour de justice et il a proposé à la juridiction d'appliquer l'article 267 TFUE.

20. À cet égard, la juridiction de renvoi fait valoir qu'elle a connaissance non seulement de l'arrêt du 3 octobre 2000, Simap (C-303/98, EU:C:2000:528), cité

par le requérant dans ses observations devant la Cour suprême, mais également de toute une série d'autres arrêts de la Cour, notamment de l'arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82). Dans cet arrêt, la Cour de justice a examiné le point de savoir si « *le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme temps de travail* » (point 53). La Cour de justice a constaté qu'il « *ressort de la jurisprudence de la Cour que le facteur déterminant pour la qualification de "temps de travail", au sens de la directive 2003/88, est le fait que le travailleur 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. En effet, il y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les travailleurs concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes de garde, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions* » (point 59).

21. La Cour de justice en a ensuite déduit que

« *l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps de garde qu'un travailleur passe à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes, restreignant très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités, doit être considéré comme temps de travail* » (point 66). [Or. 5]

#### Suite de la procédure

22. Ainsi que nous l'avons indiqué ci-dessus, dans la présente affaire, les employés-pompiers doivent être à la disposition de l'employeur, en cas de départ soudain en intervention, dans un délai de 2 minutes. De l'avis de la juridiction de renvoi, cela exclut totalement qu'ils choisissent leur lieu de séjour au cours d'une telle pause et il convient donc plutôt de qualifier cette période de temps de travail au sens de l'article 2 de la directive 2003/88 – contrairement à ce qu'affirme l'opinion juridique contraignante de la Cour suprême.
23. Par souci d'exhaustivité, la juridiction de renvoi souligne que ses questions préjudicielles n'ont aucunement pour objet de déterminer le montant de la rémunération au titre de la pause litigieuse. D'une part, la juridiction de renvoi est consciente du fait que la question de la rémunération à ce titre ne fait pas l'objet de la directive précitée ou du droit de l'Union. D'autre part, le droit tchèque détermine clairement les modalités de fixation de la rémunération pour la pause litigieuse au cas où elle est intégrée dans le calcul du temps de travail.
24. La juridiction de renvoi est consciente du fait qu'elle ne peut se soustraire à ses obligations découlant avant tout du caractère contraignant d'une décision de cassation (article 243g, paragraphe 1, du code de procédure civile). D'autre part, elle est consciente des obligations qui lui incombent en vertu de l'article 36 de la Charte [tchèque] des droits et libertés fondamentales (établie par la loi n° 2/1993),



qui prévoit le droit à un procès équitable. Dans ce contexte, elle rappelle que le requérant fait valoir ses droits déjà depuis 2007, alors qu'il est à la retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009 et qu'il est actuellement âgé de 73 ans.

25. De même, la juridiction de renvoi est tenue de prendre en considération la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, aux termes de laquelle

*« le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une juridiction nationale, à laquelle il incombe de statuer à la suite du renvoi qui lui a été fait par une juridiction supérieure saisie sur pourvoi, soit liée, conformément au droit procédural national, par des appréciations portées en droit par la juridiction supérieure, si elle estime, eu égard à l'interprétation qu'elle a sollicitée de la Cour, que lesdites appréciations ne sont pas conformes au droit de l'Union »* (arrêt du 5 octobre 2010, Elchinov, C-173/09, EU:C:2010:581, point 32).

26. Dans ces circonstances et avec tout le respect dû à l'appréciation en droit de la Cour suprême, la juridiction de renvoi, par ordonnance du 29 novembre 2018 [Omissis], a ordonné la suspension de la procédure en application de l'article 109, paragraphe 1, sous d), du code de procédure civile et a saisi la Cour de justice de l'Union européenne des questions préjudicielles figurant dans le dispositif de la présente ordonnance, car elle a jugé qu'une telle démarche était la plus respectueuse des droits des parties à la procédure garantis par la constitution ainsi que des droits garantis par l'ordre juridique de l'Union européenne.

[informations relatives à la procédure et aux formalités] [Omissis]