

Version anonymisée

Traduction

C-580/19 – 1

Affaire C-580/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

30 juillet 2019

Juridiction de renvoi :

Verwaltungsgericht Darmstadt (Allemagne)

Date de la décision de renvoi :

21 février 2019

Partie requérante :

RJ

Partie défenderesse :

Stadt Offenbach am Main

[OMISSIS]

VERWALTUNGSGERICHT DARMSTADT (ALLEMAGNE)

ORDONNANCE

Dans la procédure de contentieux administratif opposant

RJ,

[OMISSIS] Biebergemünd,

requérant,

[OMISSIS]

à

FR

Stadt Offenbach am Main (ville d'Offenbach-sur-le-Main, Allemagne),
[OMISSIS] Offenbach-sur-le-Main, [OMISSIS]

défenderesse,

concernant la rémunération des gardes/astreintes

le Verwaltungsgericht Darmstadt (tribunal administratif de Darmstadt,
Allemagne) – [OMISSIS]

[OMISSIS] ordonne : [Or. 2]

Conformément à l'article 267 TFUE, la Cour est saisie des questions préjudicielles suivantes :

1. Faut-il interpréter l'article 2 de la directive 2003/88/CE en ce sens que doivent être considérés comme du temps de travail les temps de garde pendant lesquels le travailleur a l'obligation d'atteindre les limites de sa ville d'affectation, en tenue et dans son véhicule d'intervention, dans un délai de 20 minutes, lorsque l'employeur ne lui impose pas de lieu où il est contraint d'être physiquement présent, mais que le travailleur n'en est pas moins soumis à d'importantes restrictions dans le choix du lieu où il se trouve et dans les possibilités dont il dispose pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux ?

2. En cas de réponse affirmative à la première question :

Faut-il interpréter l'article 2 de la directive 2003/88/CE en ce sens que, dans un cas de figure tel que celui de la première question préjudicielle, il convient de tenir compte également, dans le cadre de la définition de la notion de temps de travail, du point de savoir si, et dans quelle mesure, pendant les gardes qu'il est tenu d'effectuer dans un lieu non arrêté par l'employeur, le travailleur doit en règle générale s'attendre à être appelé à partir en intervention ?

Motifs

I.

- 1 Dans le cadre de la procédure au principal, les parties s'opposent sur la question de savoir si les temps de garde effectués par les chefs de groupe du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main doivent être qualifiés de temps de travail.

- 2 Le requérant, fonctionnaire, exerce ses fonctions de pompier (sous le grade de Brandamtsrat) au sein du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main.
- 3 Outre son temps de service réglementaire, le requérant doit, conformément à la réglementation applicable au sein du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, régulièrement effectuer, en tant que chef de groupe, un service intitulé « Beamter vom Einsatzleitdienst » (ci-après le « service « BvE » »).
[Or. 3]
- 4 Pendant le service « BvE », le requérant doit, conformément à l'Einsatzdienstverfügung der Feuerwehr Offenbach (Fassung vom 18. Juni 2018) (règlement opérationnel du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main dans sa version du 18 juin 2018, ci-après le « règlement opérationnel »), pouvoir être joint à tout moment et avoir sa tenue avec lui, ainsi qu'un véhicule d'intervention mis à sa disposition par la défenderesse. Pendant la durée du service « BvE », le requérant doit prendre les appels qu'il reçoit et par lesquels il est tenu informé, en tant que chef de groupe, des événements qui se produisent et qui appellent des décisions de sa part. Dans certains cas, il doit se rendre sur le lieu de l'intervention ou à son lieu d'affectation. Quand il effectue un service « BvE », le requérant doit choisir le lieu où il se trouve de manière à ce qu'en cas d'alerte, il puisse atteindre les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, en tenue et dans son véhicule d'intervention, dans un délai de 20 minutes.
- 5 Pendant la semaine, un tel service « BvE » dure de 17 h 00 à 7 h 00 le jour suivant. Le week-end, il s'étend du vendredi 17 h 00 au lundi 7 h 00. Une semaine de 42 heures peut être suivie d'un service « BvE » le week-end. En moyenne, le requérant effectue un service « BvE » 10 à 15 week-ends par an. Entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015, il a effectué un total de 126 services « BvE », au cours desquels il a dû répondre à des alertes ou partir en intervention 20 fois. Ainsi, sur trois ans, il y eu en moyenne, par année, 6,67 alertes pendant que le requérant effectuait un service « BvE ».
- 6 Le requérant a demandé à ce que le service « BvE » soit reconnu comme temps de travail et qu'il soit rémunéré en conséquence. La défenderesse, qui estime que ce service ne relève pas du temps de travail, l'a débouté de sa demande par décision du 06 août 2014.
- 7 Le 31 juillet 2015, le requérant a saisi la juridiction de renvoi.
- 8 Le requérant considère que le service « BvE » relève du temps de travail. Selon lui, il peut y avoir lieu de considérer les temps de garde comme du temps de travail dans le cas où le travailleur n'est certes pas contraint d'être physiquement présent dans un lieu déterminé par l'employeur, mais que ce dernier fixe en revanche un délai très court dans lequel le travailleur doit reprendre le travail. En effet, celui-ci n'est pas libre de choisir le lieu où il se trouve dans un tel cas non plus, même s'il ne lui a pas été imposé de lieu précis où il est contraint d'être

physiquement présent. Le requérant fait valoir que le service « BvE » constitue une restriction considérable de son temps libre. En cas d'alerte, afin de respecter le délai de 20 minutes, il doit immédiatement quitter son domicile, de sorte qu'il ne lui est pas possible d'entreprendre des activités qui ne sont pas susceptibles d'être interrompues. S'il sort [Or. 4] de chez lui, il peut uniquement poursuivre des activités qui se déroulent à proximité immédiate de son véhicule. Il ne lui est ainsi pas possible de faire du jogging ou du vélo quand il effectue un service « BvE », car il ne serait dans ce cas pas assuré de pouvoir respecter le court délai de 20 minutes dont il dispose pour se rendre sur le lieu de l'intervention ou à son lieu d'affectation. Le service « BvE » restreint aussi significativement le choix des activités de loisirs qu'il est susceptible d'entreprendre avec sa femme et ses enfants. Par exemple, il ne peut pas partir en excursion avec ses enfants, sous peine de devoir les laisser tout seuls dans le cas où il serait appelé à partir en intervention en cours de route. Par conséquent, quand il effectue un service « BvE », il est soumis à d'importantes restrictions non seulement dans le choix du lieu où il se trouve, mais aussi dans le choix de ses activités.

- 9 Le requérant conclut à ce qu'il plaise à la juridiction de renvoi :
- 1 annuler la décision du 06 août 2014 telle qu'elle a été reprise dans la décision rendue le 2 novembre 2015 sur recours ;
 - 2 constater que l'intégralité des gardes effectuées par le requérant en tant que chef de groupe (service « BvE ») au sein du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main doit être qualifiée de temps de travail et rémunérée comme telle ;
 - 3 condamner la défenderesse à verser au requérant la somme de 27 878,16 euros bruts pour les services qu'il a effectués du 11 octobre 2013 au 31 décembre 2015 en tant que chef de groupe ;
 - 4 dire que les services d'un mandataire étaient nécessaires dans le cadre de la procédure de recours précontentieuse.
- 10 La défenderesse conclut à ce qu'il plaise à la juridiction de renvoi :
- rejeter le recours.
- 11 La défenderesse estime que le service « BvE » ne relève pas du temps de travail. Selon elle, le requérant n'a pas l'obligation de se tenir à disposition dans un lieu déterminé par elle et situé hors de sa sphère privée. Tel qu'il a été arrêté, le délai de 20 minutes dont le requérant dispose pour atteindre les limites de la ville lui permet de se déplacer librement dans un périmètre raisonnable, notamment eu égard au fait qu'un véhicule d'intervention bénéficie de droits dérogatoires au code de la route lorsqu'il est fait usage de ses avertisseurs spéciaux. On peut attendre d'un fonctionnaire exerçant des fonctions d'encadrement qu'il n'entreprenne, quand il est d'astreinte, que des activités susceptibles d'être interrompues sans conséquences dans le cas où il devrait partir en intervention. En

outre, le critère exigé par le Bundesverwaltungsgericht (Cour administrative fédérale, Allemagne) pour [Or. 5] qualifier l’astreinte de temps de travail, à savoir que le travailleur doit en règle générale être appelé à partir en intervention, n’est pas rempli.

II.

- 12 Il y a lieu, par ordonnance du 21 février 2019 [OMISSIS], de surseoir à statuer et, conformément à l’article 267 TFUE, de saisir la Cour d’une demande de décision préjudicielle portant sur les questions formulées dans le dispositif de la présente ordonnance.
- 13 Lesdites questions concernent l’interprétation de 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 (JO 2003, L 299, p. 9).
- 14 Les questions déferées sont déterminantes pour l’issue du litige et nécessitent une clarification de la part de la Cour.

1. Le cadre juridique

a) Le droit de l’Union

- 15 L’article 2 de la directive 2003/88, intitulé « Définitions », notamment ses points 1 et 2, est libellé comme suit : « Aux fins de la présente directive, on entend par :
 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 ;
 2. “période de repos” : toute période qui n’est pas du temps de travail ».

b) Le droit allemand

- 16 D’un point de vue terminologique, le droit allemand établit une distinction entre la notion de « garde » (« Bereitschaftsdienst »), qui relève du temps de travail, et la notion d’« astreinte » (« Rufbereitschaft »), qui n’en relève pas. Dans la suite de la présente ordonnance, le terme « temps de garde » (« Bereitschaftszeit ») est employé comme expression neutre, à moins que la question de la qualification comme temps de travail ne soit sous-entendue. [Or. 6]
- 17 [OMISSIS]
- 18 [OMISSIS] [La juridiction de renvoi fait remarquer l’absence de réglementation.]

- 19 Selon la jurisprudence du Bundesverwaltungsgericht (Cour administrative fédérale), le fonctionnaire effectue une garde devant être considérée comme du temps de travail s'il doit se tenir prêt, dans un lieu déterminé par son supérieur hiérarchique et situé hors de sa sphère privée, à partir à tout moment et sans délai en intervention, lorsque l'expérience montre qu'il doit effectivement s'attendre à être sollicité à ce titre [OMISSIS].
- 20 L'annexe à la Verordnung über die Organisation, Mindeststärke und Ausrüstung der öffentlichen Feuerwehren vom 17. Dezember 2013 (ordonnance du 17 décembre 2013 relative à l'organisation, à l'effectif minimal et aux équipements du service public d'incendie et de secours, ci-après l'« ordonnance » [OMISSIS]) [OMISSIS] dispose, notamment :
- 21 « Les équipements de niveau 2, en ce compris le personnel requis pour leur mise en œuvre, doivent, en règle générale, être déployés sur le lieu de l'intervention dans un délai de 20 minutes à compter du déclenchement de l'alerte [...] »
- 22 La défenderesse a indiqué que, pour faire face aux risques dans la ville d'Offenbach-sur-le-Main, les équipements et le personnel de niveau 2 constituent normalement le premier niveau de réponse en cas d'alerte.
- 23 Au sein du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main, le service « BvE » est réglementé par la partie 103 du règlement opérationnel. Établi par le directeur du service d'incendie et de secours de la ville d'Offenbach-sur-le-Main [OMISSIS], il transpose les [Or. 7] délais prescrits par l'ordonnance. Aux termes du règlement opérationnel, lorsqu'il est alerté, le fonctionnaire qui effectue un service « BvE » doit se rendre immédiatement sur le lieu de l'intervention en faisant usage de ses droits dérogatoires au code de la route et de ses droits de priorité.
- 24 Le règlement opérationnel détaille, en page 6, les obligations du fonctionnaire qui effectue un service « BvE » :
- 25 « Pendant la durée du service “BvE”, le fonctionnaire se tient à disposition et doit choisir le lieu où il se trouve de manière à respecter le temps d'intervention de 20 minutes. Il est réputé respecter cette disposition si, en faisant usage de ses droits dérogatoires au code de la route et de ses droits de priorité, il effectue le trajet depuis le lieu où il se trouve jusqu'aux limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main dans un délai de 20 minutes. Ce temps de trajet correspond à une circulation moyennement dense, un état des routes normal et des conditions météorologiques normales. »

2. Recevabilité de la demande de décision préjudicielle

- 26 [OMISSIS]

- 27 La Cour a précédemment jugé que les activités exercées par les forces d'intervention d'un service national d'incendie et de secours relèvent du champ d'application de la directive 2003/88 (ordonnance du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, point 52).
- 28 En revanche, les questions relatives à la rémunération des services de garde ne relèvent pas du champ d'application de la directive 2003/88 (arrêt du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, point 24 et jurisprudence citée, ci-après l'« arrêt Matzak »).
- 29 La question préjudicielle relative à la qualification du service « BvE » comme temps de travail au sens de la directive 2003/88 est décisive pour l'issue du litige pendant devant la juridiction de renvoi. Selon le droit national, la défenderesse ne peut être condamnée à rémunérer le service « BvE », comme le demande le requérant dans son recours **[Or. 8]**, que si celui-ci a exercé des activités devant être qualifiées de temps de travail, en violation de la durée maximale hebdomadaire de travail autorisée par cette directive [OMISSIS]. Dans ce cas, le requérant aurait droit à une compensation sous forme de repos compensateur ou de rémunération au titre du principe d'indemnisation prévu par le droit de la fonction publique allemande, mais aussi, le cas échéant, au titre de la responsabilité des États consacrée par le droit de l'Union. C'est pourquoi la réponse à la question de savoir si les temps de garde doivent être considérés comme du temps de travail est décisive pour l'issue du litige.
- 30 Par ailleurs, le chef de demande du requérant tendant à faire constater que le service « BvE » relève du temps de travail ne porte pas sur son éventuelle rémunération, mais vise à garantir qu'à l'avenir, le requérant ne sera pas amené à travailler au-delà de la durée maximale de travail autorisée par le droit communautaire.

3. La première question préjudicielle

- 31 Par sa première question préjudicielle, la juridiction de renvoi cherche à savoir si les temps de garde ne peuvent être qualifiés de temps de travail, au sens de la directive 2003/88, que si, quand il les effectue, le travailleur est contraint d'être physiquement présent dans un lieu arrêté par l'employeur, ou s'ils peuvent relever du temps de travail même en l'absence d'une telle contrainte géographique, en raison de la restriction de la liberté du travailleur de choisir le lieu où il se trouve ou en raison de restrictions *qualitatives* concernant l'organisation de son temps libre.
- 32 Cette question n'a pas encore été tranchée par la Cour dans ses arrêts relatifs à l'interprétation de l'article 2 de la directive 2003/88.
- 33 Jusqu'à présent, la Cour a considéré que les temps de garde ne peuvent relever du temps de travail que si le travailleur est contraint d'être physiquement présent dans un lieu arrêté par l'employeur.

- 34 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que le facteur déterminant pour la qualification comme « 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 **[Or. 9]** 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 temps de garde, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions (arrêt Matzak, point 59 et jurisprudence citée).
- 35 En revanche, toujours selon la jurisprudence de la Cour, les périodes de repos correspondent à la situation dans laquelle le travailleur effectue une garde selon le système d'astreinte qui veut qu'il soit accessible en permanence sans pour autant être obligé d'être présent sur le lieu de travail. En effet, même s'il est à la disposition de son employeur dans la mesure où il doit pouvoir être joint, dans cette situation, le travailleur peut gérer son temps avec moins de contraintes et se consacrer à ses propres intérêts (arrêt Matzak, point 60).
- 36 Dans l'affaire à l'origine de l'arrêt Matzak, la Cour a, pour la première fois, été invitée à répondre à la question de savoir si les temps de garde effectués par un travailleur à son domicile doivent, eux-aussi, être considérés comme du temps de travail. La Cour a répondu par l'affirmative à cette question dans cette affaire dans laquelle le travailleur avait l'obligation de répondre aux sollicitations de son employeur dans un délai de huit minutes, ce qui restreignait très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités.
- 37 En l'espèce, la question se pose de savoir si les temps de garde peuvent être considérés comme du temps de travail dans le cas où le travailleur n'est certes pas contraint d'être physiquement présent dans un lieu précis déterminé par l'employeur, mais qu'il est néanmoins, en raison des autres conditions temporelles et matérielles imposées par l'employeur, soumis à d'importantes restrictions dans le choix du lieu où il se trouve et dans les possibilités dont il dispose pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux.
- 38 Dans l'arrêt Matzak, la Cour a fondé la qualification des services de garde comme temps de travail sur deux éléments : d'une part, sur le fait que le travailleur avait l'obligation de rester physiquement présent en un lieu déterminé par l'employeur (en l'occurrence, à son domicile), et d'autre part, sur la limitation des possibilités que le travailleur a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux, découlant de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de huit minutes (arrêt Matzak, point 63). **[Or. 10]**
- 39 Pour la juridiction de renvoi, les constatations de la Cour dans l'arrêt Matzak ne s'opposent pas à ce que, même dans une situation telle que dans le cas d'espèce, soient considérés comme temps de travail les temps de garde pendant lesquels, bien que l'employeur n'impose pas au travailleur de lieu précis où il est contraint

d'être physiquement présent, celui-ci est soumis à d'importantes restrictions dans le libre choix du lieu où il se trouve et dans l'organisation de son temps libre.

- 40 La juridiction de renvoi estime que les conclusions de l'avocat général Sharpston dans l'affaire Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, ci-après les « conclusions Matzak ») confirment ce point de vue (conclusions Matzak, points 57 et 58). L'avocat général y souligne qu'il convient d'aborder avec prudence l'affirmation de la Cour, dans sa jurisprudence actuelle, selon laquelle « l'obligation [faite au travailleur] d'être présent sur le lieu déterminé par l'employeur » constitue un facteur déterminant pour la qualification comme temps de travail. La qualité du temps dont le travailleur peut bénéficier lorsqu'il est en service d'astreinte et dont atteste la possibilité qui lui est donnée de se consacrer à ses propres intérêts et à sa famille est tout aussi pertinente (conclusions Matzak, point 57). Par ailleurs, l'avocat général Sharpston ne semble pas non plus comprendre les faits à l'origine de l'arrêt Matzak en ce sens que le pompier concerné devait rester chez lui, mais en ce sens qu'il devait simplement s'assurer de pouvoir se rendre à la caserne dans un délai de huit minutes (voir, notamment, conclusions Matzak, note en bas de page 8 et point 46).
- 41 La Cour, elle aussi, considère que la qualité du temps dont dispose le travailleur n'est pas un facteur dénué de pertinence lorsque, dans l'arrêt Matzak, elle souligne que la limitation objective des possibilités que le travailleur a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux est déterminante (arrêt Matzak, point 63 ; la Cour se fonde également sur la possibilité [pour le travailleur] de se consacrer à ses propres intérêts dans son ordonnance du 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, point 66).
- 42 Selon la juridiction de renvoi, même si l'employeur n'impose pas au travailleur de rester [Or. 11] chez lui quand il effectue une garde, celle-ci peut relever du temps de travail au sens de la directive 2003/88 lorsque l'employeur, en imposant un délai serré pour la reprise du travail, prescrit un périmètre géographique au sein duquel le travailleur est contraint d'être physiquement présent, restreignant ainsi les possibilités dont celui-ci dispose pour choisir librement le lieu où il se trouve et les activités de loisirs auxquelles il se consacre. Dans une de ses décisions, le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail, Allemagne) a considéré qu'une astreinte relève du temps de travail lorsque le travailleur a l'obligation de reprendre le travail dans un délai de 20 minutes, que l'employeur ait ou non arrêté un lieu précis où le travailleur est contraint d'être physiquement présent. Pour le Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail), le facteur déterminant a été la restriction de la liberté du travailleur de choisir le lieu où il se trouvait et d'organiser son temps libre comme il l'entend du fait du délai serré imposé par l'employeur [OMISSIS].
- 43 Selon la juridiction de renvoi, constituerait une inégalité de traitement injustifiée le fait de dire que les temps de garde ne relèvent pas du temps de travail au seul motif que l'employeur n'a pas arrêté de lieu précis où le travailleur est contraint d'être physiquement présent alors que, pour celui-ci, l'obligation d'atteindre un

lieu déterminé (en l'espèce, les limites de la ville d'Offenbach-sur-le-Main) dans un délai de 20 minutes, en tenue et dans son véhicule d'intervention, peut avoir, au regard de l'organisation de son temps libre, un effet finalement aussi restrictif que lorsque l'employeur lui impose un tel lieu. Contrairement au temps de travail, une simple astreinte, laquelle ne relève pas du temps de travail, est caractérisée par le fait que le travailleur est libre de choisir le lieu où il se trouve et doit seulement s'assurer de pouvoir reprendre le travail sans tarder. Cependant, si le délai dans lequel le travailleur doit reprendre le travail est très court, on ne peut plus parler de libre choix du lieu, même si l'employeur ne lui a pas imposé de lieu précis où il est contraint d'être physiquement présent. On pourrait également dire que, en imposant au travailleur un délai serré, l'employeur lui impose *indirectement* le lieu où il est contraint d'être physiquement présent, restreignant ainsi significativement les possibilités dont il dispose pour mener sa vie personnelle comme il l'entend. À cet égard, le requérant a décrit les restrictions, exposées au point I ci-dessus, auxquelles il est soumis au regard de l'organisation de son temps libre, notamment en ce qui concerne ses enfants.

- 44 La juridiction de renvoi rappelle également, concernant la question de la définition du temps de travail, qu'il convient de tenir compte du fait que, eu égard à la numérisation du [Or. 12] travail et à la possibilité de faire du télétravail, le facteur lié à l'imposition, par l'employeur, d'un lieu précis où le travailleur est contraint d'être physiquement présent est appelé à passer au second plan en tant que critère de la définition du temps de travail.

4. La seconde question préjudicielle

- 45 Par sa seconde question préjudicielle, la juridiction de renvoi cherche à savoir si la fréquence moyenne des sollicitations pendant les temps de garde peut également jouer un rôle dans la qualification de ceux-ci comme temps de travail.
- 46 Le critère utilisé par le Bundesverwaltungsgericht (Cour administrative fédérale) dans sa jurisprudence pour déterminer si le temps de garde relève du temps de travail est lié à la question de savoir si l'expérience montre que le travailleur doit effectivement s'attendre à être appelé à partir en intervention [OMISSIS]. À ce titre, le facteur déterminant est celui de la fréquence à laquelle le travailleur doit s'attendre à être sollicité pendant les temps de garde. Si ceux-ci ne sont que sporadiquement interrompus par des interventions, alors ils ne relèvent pas du temps de travail.
- 47 Le critère de la fréquence des sollicitations n'a jusqu'à présent joué aucun rôle dans la jurisprudence de la Cour. Selon celle-ci, dès lors que les autres critères de qualification d'un service de garde comme temps de travail, au sens de l'article 2 de la directive 2003/88, sont remplis, la question du travail effectivement accompli pendant ce temps n'est pas pertinente (arrêt du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, point 48).

- 48 En cas de réponse affirmative à la première question préjudicielle, la juridiction de renvoi demande à la Cour de préciser, s'agissant de la qualification comme temps de travail des temps de garde qui ne doivent pas nécessairement être effectués sur le lieu de travail ou au domicile, mais qui, en vertu de leurs autres caractéristiques, entraînent d'importantes restrictions dans l'organisation du temps libre des travailleurs, si, et dans quelle mesure, la fréquence des sollicitations est susceptible de jouer un rôle dans l'appréciation du point de savoir si ces temps de garde relèvent du temps de travail, la jurisprudence actuelle de la Cour étant muette à ce sujet. **[Or. 13]**

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL