



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 14/18

Luxembourg, le 21 février 2018

Arrêt dans l'affaire C-518/15
Ville de Nivelles/Rudy Matzak

Le temps de garde d'un travailleur à domicile obligé de répondre aux appels de l'employeur dans un délai bref doit être considéré comme « temps de travail »

L'obligation de rester physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte de rejoindre le lieu de travail dans un délai bref restreignent très significativement les possibilités d'un travailleur d'avoir d'autres activités

Le service d'incendie de la ville de Nivelles (Belgique) regroupe des pompiers professionnels et volontaires. Ces derniers participent aux interventions et assurent également des gardes et des permanences. M. Rudy Matzak a acquis la qualité de sapeur-pompier volontaire en 1981. Il est par ailleurs employé au sein d'une entreprise privée. En 2009, M. Matzak a engagé une procédure judiciaire contre la ville de Nivelles pour obtenir, entre autres, un dédommagement pour ses services de garde à domicile, lesquels doivent être qualifiés, selon lui, de temps de travail.

Saisie en appel de ce litige, la cour du travail de Bruxelles (Belgique) a décidé d'interroger la Cour de justice. Elle souhaite notamment savoir si les services de garde à domicile peuvent être considérés comme relevant de la définition du temps de travail au sens du droit de l'Union¹.

Dans son arrêt d'aujourd'hui, la Cour souligne tout d'abord que les États membres ne peuvent pas déroger, à l'égard de certaines catégories de sapeurs-pompiers recrutés par les services publics d'incendie, à l'ensemble des obligations découlant des dispositions de la directive, dont les notions de « temps de travail » et de « période de repos ».

La directive ne permet pas non plus que les États membres maintiennent ou adoptent une définition de la notion de « temps de travail » autre que celle énoncée dans la directive. En effet, bien que la directive prévoie la faculté pour les États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, cette faculté ne trouve pas à s'appliquer à la définition de la notion de « temps de travail ». Cette constatation est corroborée par la finalité de la directive, qui vise à garantir que les définitions fournies par celle-ci ne peuvent recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux.

La Cour rappelle toutefois que les États membres restent libres d'adopter, dans leurs droits nationaux respectifs, des dispositions prévoyant des durées de temps de travail et de périodes de repos plus favorables aux travailleurs que celles fixées par cette directive.

La Cour rappelle également que la directive ne règle pas la question de la rémunération des travailleurs, cet aspect échappant à la compétence de l'Union. Ainsi, les États membres peuvent prévoir, dans leur droit national, que la rémunération d'un travailleur pendant le « temps de travail » diverge de celle d'un travailleur en « période de repos », et ce même au point de n'accorder aucune rémunération durant ce dernier type de période.

Enfin, la Cour clarifie que **le temps de garde qu'un travailleur est contraint de passer à domicile avec l'obligation de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes – ce qui restreint très significativement les possibilités d'exercer d'autres**

¹ 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).

activités – doit être considéré comme « temps de travail ». La Cour rappelle à cet égard que le facteur déterminant pour la qualification de « temps de travail » au sens de la directive est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent sur le 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.

Dans cette affaire, il apparaît que M. Matzak ne devait pas uniquement être joignable durant ses temps de garde. Il était, d'une part, obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de 8 minutes et, d'autre part, contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur.

La Cour considère que, même si ce lieu était en l'occurrence le domicile de M. Matzak et non pas son lieu de travail, l'obligation de rester physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur ainsi que la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de rejoindre le lieu de travail dans un délai de 8 minutes sont de nature à limiter de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans la situation de M. Matzak a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux. Au regard de telles contraintes, la situation de M. Matzak se distingue de celle d'un travailleur qui doit, durant son service de garde, simplement être à la disposition de son employeur afin que ce dernier puisse le joindre.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » ☎ (+32) 2 2964106