

Affaire C-344/19

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

2 mai 2019

Juridiction de renvoi :

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Slovénie)

Date de la décision de renvoi :

2 avril 2019

Partie requérante :

D. J.

Partie défenderesse :

Radiotelevizija Slovenija

[OMISSIS]

Demande de décision préjudicielle

Le Vrhovno sodišče Republike Slovenije est saisi d'un litige relevant du droit du travail et dans lequel la partie requérante **D. J.** [OMISSIS], réclame à la partie défenderesse **RADIOTELEVIZIJA SLOVENIJA**, [OMISSIS], Ljubljana, [OMISSIS]

le paiement d'une différence de traitement de 53.985,02 euros.

Le Vrhovno sodišče Republike Slovenije a [OMISSIS]

par ordonnance [OMISSIS] du 2 avril 2019 suspendu la procédure et décidé de soumettre à la Cour de justice de l'Union européenne une demande de décision préjudicielle.

[Or. 2]

I. Le cadre matériel et juridique

1. Le requérant était employé au poste de technicien spécialisé des transmissions. Il a assumé ses fonctions du 1^{er} août 2008 au 31 janvier 2015 dans des centres de transmission (ci-après « CT »), et ce jusqu'à la fin du mois de juin 2013 au CT de Pohorje, et à partir du mois de juillet 2013 au CT de Kravec. La nature du travail, la distance entre le CT et le lieu de résidence [OMISSIS] ainsi que les difficultés périodiques pour accéder aux CT [OMISSIS] où ce travail s'effectuait, ont rendu nécessaire de résider à proximité des sites en question. La défenderesse a réglé le séjour dans les bâtiments des CT (avec cuisine, salle de séjour, espace de repos, et salle de bains). Deux employés – techniciens travaillaient simultanément au CT et se remplaçaient par rotation ou selon des plages horaires. Après exécution de leurs obligations professionnelles, ces techniciens pouvaient se reposer dans la salle de séjour ou se détendre dans les environs. Ils pouvaient disposer de leur temps libre dans les limites des possibilités que leur offraient chaque lieu en cause.
2. Les constatations des juridictions des instances inférieures quant à la répartition du temps de travail et au régime d'exécution du travail sont certes succinctes, mais il en ressort suffisamment clairement que les employés ont effectué leur travail par plages horaires, l'un de 6 heures à 18 heures, l'autre de 12 heures à 24 heures. Il s'agit là de constatations de faits qui ne peuvent plus être contestées dans le cadre de la procédure de révision. Les employés se sont entendus pour savoir lequel d'entre eux assurerait la première plage horaire et lequel la deuxième. Le requérant étant amateur de films et de séries télévisées, il a majoritairement travaillé durant la plage horaire de 12 heures à 24 heures. Le travail effectué durant cette plage horaire était du « travail ordinaire » qui exigeait sa présence sur le lieu de travail et comportait en moyenne deux à trois heures de travail effectif (rondes d'inspection du CT, contrôles, lecture des compteurs, petites mesures d'entretien, remplacement des filtres, etc.) ; le technicien passait le reste du temps assis devant un écran, observait les activités sur ledit écran, attendait une éventuelle alarme et une éventuelle intervention lorsque cela était nécessaire. Regarder la télévision permettait également de contrôler le signal ; les employés pouvaient donc également, en effectuant leur travail, se trouver dans la salle de séjour et regarder la télévision.
3. La défenderesse a calculé le salaire du requérant sur la base de 12 heures de travail ordinaire (pour la durée de sa présence effective au lieu de travail). Elle a considéré le temps de minuit à 6 heures du matin comme du temps de repos, non compté et pour lequel elle ne lui a rien payé, tandis que les 6 heures restantes en dehors de la plage horaire (par exemple de 6 heures à 12 heures ou de 18 heures à 24 heures) ont été considérées comme une période d'astreinte. Durant cette période, un employé effectuait le travail (en tant que travail ordinaire au cours de sa plage horaire) et l'autre était libre. Il pouvait quitter le CT, se balader avec son chien, se rendre dans l'un ou l'autre chalet dans les environs ou [Or. 3] n'importe où ailleurs sans restrictions. Il devait cependant pouvoir être joint par téléphone et, si nécessaire, retourner au travail dans un délai d'une heure. Certaines activités concrètes pouvaient être aménagées dans le temps – seules les activités urgentes

devaient être accomplies immédiatement, les autres pouvant être également repoussées au jour suivant. La défenderesse a compté et payé au requérant pour cette période d'astreinte un supplément (une indemnité) à hauteur de 20 % du traitement ordinaire ; si en revanche durant cette période et à la suite d'un appel, il était nécessaire d'intervenir (l'employé devait se rendre sur le lieu de travail), le temps requis était compté et payé comme du travail ordinaire. Toutes les heures effectivement travaillées ont été compensées par la défenderesse sur une période de référence semestrielle de sorte qu'au terme de la période de référence il n'y avait pas d'heures de travail ordinaire excédentaires.

4. La défenderesse a calculé pour le requérant le salaire et les suppléments conformément au règlement intérieur sur le temps de travail, lequel dispose en son article 16 que l'astreinte signifie que le travailleur doit, en dehors de son temps de travail, pouvoir être joint par téléphone ou par d'autres moyens afin que, en cas de besoin, il soit assuré qu'il puisse se rendre sur son lieu de travail. Elle conteste que ce temps soit considéré comme un service de garde. Le service de garde est en vertu de l'article 8 dudit règlement intérieur, une période au cours de laquelle le travailleur ne peut pas librement disposer de son temps et doit demeurer à disposition sur son lieu de travail déterminé par son chef de service afin qu'il puisse entamer son travail ordinaire et/ou certaines activités et tâches liées à son travail.

II. Déroulement de la procédure et arguments des parties

5. Le requérant a introduit un recours en vue du paiement de la différence de traitement à plusieurs titres. La décision du Vrhovno sodišče, dans la procédure de révision, a pour objet le paiement des heures où le requérant était soumis à astreinte (6 heures), et ce à concurrence du montant qui est prescrit pour le travail au-delà du temps de travail régulier (heures supplémentaires pour un montant brut de 53.985,02 euros). Le requérant a soutenu que la défenderesse devait également considérer comme du temps de travail le temps d'astreinte, lorsqu'il était en principe libre, ou le considérer comme du temps où il exerçait effectivement son travail, indépendamment du fait qu'il ait ou non effectué durant cette période un travail concret. Il a fondé sa demande sur le fait qu'il vivait sur le site où il effectuait son travail et qu'il y avait, de ce fait, lieu de considérer qu'il était, dans les faits, en permanence présent sur le lieu de travail 24 heures par jour. Tous les efforts des syndicats du secteur de la radiodiffusion pour régler dans les conventions collectives la situation des travailleurs dans les centres de transmission n'ont pas été pris en compte. La défenderesse a adopté un règlement intérieur relatif au temps de travail (en 2011), dans lequel l'astreinte était définie comme du temps qui n'est pas intégré au temps de travail. Cependant, la nature **[Or. 4]** du travail et le fait de résider dans les centres de transmission étaient tels que le requérant ne pouvait pas librement disposer de son temps, pas même durant les périodes où il était libre, car il devait en périodes d'astreinte, en cas de besoin, répondre aux appels et retourner au lieu de travail dans un délai d'une heure. Compte tenu du fait qu'il n'y avait pas sur les sites des CT de grandes possibilités

d'activités récréatives, il a passé la plus grande partie du temps dans les locaux du CT. Il estime que ce temps devrait être considéré comme du temps de garde c'est à dire comme du temps d'exécution effective du travail et que ce temps devrait être rémunéré comme des heures supplémentaires car il allait au-delà du temps de travail régulier, bien que la défenderesse n'ait pas formellement ordonné et exigé la période de garde, c'est à dire la présence physique sur le lieu de travail pendant ces 6 heures.

6. La défenderesse a contesté la demande. Elle a indiqué que le requérant n'était pas de garde après 12 heures d'obligations professionnelles car il était libre ou était d'astreinte, ce qui ne serait pas considéré comme du temps de travail. Elle lui a compté et versé une indemnité d'astreinte (ainsi qu'une indemnité pour le caractère déséquilibré de la répartition du temps de travail), le tout en conformité avec le règlement intérieur relatif au temps de travail.
7. La juridiction de première instance a rejeté la demande de paiement des heures supplémentaires [OMISSIS]. Elle a jugé que les heures d'astreinte, compte tenu de la nature des obligations du requérant durant cette période, ne sauraient être considérées comme une période de garde. Le requérant a reçu le paiement des heures effectivement travaillées comme heures de travail ordinaire et celles-ci ont été compensées dans la période de référence semestrielle dans le cadre de la répartition du temps de travail. Le temps restant, lorsque le requérant était uniquement d'astreinte et attendait un éventuel appel, n'est en revanche pas considéré comme du travail effectif (exécution effective des missions), qui devrait être comptabilisé et payé comme une période de garde ou comme des heures supplémentaires parce qu'il va au-delà du temps de travail régulier. Durant cette période, il n'était pas exigé du requérant qu'il soit physiquement présent sur son lieu de travail. Ce temps est donc considéré comme une période d'astreinte pour laquelle le requérant a reçu un paiement correspondant (20 % du traitement de base) et non comme du temps de travail. La défenderesse n'a pas ordonné la période de garde tout comme elle n'a pas exigé que le requérant demeure pendant la période d'astreinte sur son lieu de travail. Si le requérant est resté de sa propre volonté sur son lieu de travail ou dans les locaux du CT, cela ne saurait justifier de faire droit à la demande.
8. La juridiction de deuxième instance a rejeté le recours du requérant sur cette partie [OMISSIS]. Elle a jugé que le requérant, durant la période pour laquelle il fait valoir le paiement du travail effectué au-delà du temps de travail régulier parce qu'il aurait été de garde, ne s'était pas vu ordonner une période de garde et que la défenderesse n'avait pas exigé de celui-ci une présence physique sur le lieu de travail, mais avait uniquement exigé qu'il retourne au lieu de travail dans un délai d'une heure si cela devait être nécessaire. Le fait pour le requérant de demeurer [Or. 5] au CT après 12 heures de travail ordinaire ne saurait être considéré comme un service de garde, bien qu'après cette période il ne soit pas retourné à la maison, « dans la vallée ». Ses obligations durant cette période correspondent à la définition du service d'astreinte au titre de l'article 16 du règlement intérieur relatif au temps de travail de la défenderesse. La durée effective du travail

(ordinaire) était de 12 heures, ce que la défenderesse a reconnu comme travail ordinaire et a d'ailleurs rémunéré en tant que tel. La défenderesse a également reconnu et rémunéré comme travail ordinaire les heures de travail effectives que le requérant a dû effectuer si, appelé à le faire, il s'est rendu sur son lieu de travail en période d'astreinte. Elle a compensé ces heures dans le cadre de la période de référence semestrielle. La juridiction de deuxième instance a également précisé que les situations en cause dans les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la « Cour ») C-303/98 (Simap) et C-151/02 (Jaeger) ne sont pas des situations totalement comparables.

9. Le requérant a introduit auprès de la juridiction de renvoi un recours en révision dans le cadre duquel il affirme que la défenderesse n'a pas clairement déterminé le temps de travail et la durée des plages horaires, mais a laissé aux employés dans les CT le soin de s'accorder sur ce sujet. Il fait grief à la juridiction d'avoir mal interprété la notion de temps de travail effectif, car celui-ci ne serait pas seulement le temps au cours duquel le travailleur fournit effectivement des services, mais également tout le temps au cours duquel il est présent au lieu que lui impose l'employeur. La défenderesse lui aurait en réalité imposé à travers le planning des périodes de service de plusieurs jours. Elle a abusé du régime de l'astreinte avec pour objectif de désavantager financièrement le requérant en ce qui concerne la rémunération du temps pendant lequel il devait se tenir à disposition. Pendant les périodes au cours desquelles le requérant s'est vu imposer des « périodes de service de plusieurs jours », il n'a pas pu disposer de son temps car il était soit au sommet de Pohorje, soit au sommet de Krvavec et il ne souscrit dès lors pas à l'opinion qu'il ne travaillait pas à ce moment. Il estime que l'astreinte ou la présence permanente sur les sites des CT signifie qu'il a de fait effectué son travail (au moins) 18 heures par jour et que sa présence permanente dans le CT était requise parce qu'il fallait assurer un service 24 heures sur 24 dans les centres de transmission.

III. Législation nationale

10. La loi sur les relations de travail (Zakon o delovnih razmerjih – ZDR-1, JO RS n° 21/2013 et suivants) définit le temps de travail à l'article 142 libellé comme suit :

« Article 142 :

(1) Le temps de travail comprend le temps de travail effectif et le temps de repos au titre de l'article 154¹ de la présente loi ainsi que les périodes d'absence justifiée du travail conformément à la loi et à une convention collective ou un acte de portée générale. [Or. 6]

¹ L'article 154 ZDR-1 régit la question du temps de repos entre les périodes de travail qui constitue du temps de travail.

(2) Le temps de travail effectif est toute période pendant laquelle l'employé travaille, ce qui signifie qu'il se tient à la disposition de l'employeur et remplit ses obligations professionnelles en vertu du contrat de travail.

(3) Le temps de travail effectif est la base de calcul de la productivité du travail »

11. La convention collective pour le secteur public (Kolektivna pogodba za javni sektor – KPJS, JO RS n° 57/2008 et suivants)² disposait ce qui suit en son article 46 :

« Les agents publics ont droit à un supplément pour les périodes d'astreinte à hauteur de 20 % du taux horaire du traitement de base. Les périodes d'astreinte ne sont pas à considérer pour les agents publics comme du temps de travail. »

12. Règlement intérieur de RTV (défenderesse) relatif au temps de travail du 22 décembre 2010

« Article 6

Des services de garde ou une autre forme d'astreinte peuvent être introduits dans les unités ou les services lorsque le travail doit être effectué sans interruption ou à une certaine date voire dans un certain délai en vue d'assurer la protection contre les catastrophes naturelles et autres ou les circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de l'employeur et que ce dernier ne peut pas prévenir.

Article 8

La période de garde est la période pendant laquelle le travailleur ne peut disposer librement de son temps et doit être à disposition sur son lieu de travail ou en un autre lieu de travail désigné par le chef de service afin d'entamer son travail normal et/ou certaines activités et tâches liées à son travail. Le temps de voyage en tant que passager pour se rendre sur place est également considéré comme une période de garde.

Article 9

L'ensemble de la période de garde est considéré comme du temps de travail.
[Or. 7]

Article 16

Pour le travailleur, la période d'astreinte peut être déterminée sur la base d'un processus de production et de répartition annuelle du travail au niveau des UE (unités organisationnelles) ou des UPP (unités de production programmatiques).

² [OMISSIS] [indications concernant la version de la convention collective applicable au litige au principal]

L'astreinte signifie que le travailleur peut être joint en dehors des heures de travail, par téléphone ou à l'aide d'autres outils, de sorte que, si nécessaire, il est garanti qu'il puisse se rendre sur le lieu de travail. Le temps maximum acceptable pour se rendre sur le lieu de travail est d'une heure. L'astreinte doit être imposée par écrit et en accord avec le travailleur au moins deux jours à l'avance. L'ordre écrit (formulaire 5) pour la période d'astreinte peut être établi sur une base mensuelle, hebdomadaire ou quotidienne.

Pour le travailleur, l'astreinte n'est pas considérée comme du temps de travail. »

IV. Motifs de la soumission de la demande de décision préjudicielle

13. L'objet du présent litige relevant du droit du travail est la rémunération de la période d'astreinte à laquelle est soumis le requérant. La juridiction de renvoi a conscience du fait que la question de la rémunération ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88. Elle a néanmoins noté, en examinant le recours en révision du requérant, qu'elle ne peut statuer sur le bien-fondé de sa demande que lorsqu'il sera répondu aux questions préjudicielles posées. Compte tenu de la spécificité de l'affaire en cause, il n'est pas possible de trouver une réponse claire dans les affaires traitant d'une problématique similaire à savoir :
- l'affaire *Simap* (C-303/98), où la Cour a considéré la présence physique et la disponibilité du travailleur sur le lieu de travail en vue de la fourniture de services professionnels comme étant l'exercice des missions professionnelles même si l'activité effectivement réalisée varie selon les circonstances (service de garde des professionnels de santé) ;
 - l'affaire *Jaeger* (C-151/02), où la Cour a décidé que, dans des circonstances dans lesquels un travailleur se voit ordonner une période d'astreinte et l'obligation d'être toujours joignable, sans qu'il doive être présent sur le lieu de travail, et où dans cette situation le travailleur, bien qu'à la disposition de l'employeur parce qu'il doit être joignable, peut organiser son temps avec peu de restrictions et peut poursuivre ses propres intérêts, seul le temps de fourniture des services doit être considéré comme du « temps de travail » au sens de la directive ; **[Or. 8]**
 - l'affaire *Tyco* (C-266/14), où la Cour a jugé que devait être également considéré comme du temps de travail le temps pendant lequel le travailleur se rend en voiture au travail car le travail s'effectue sur le terrain et une partie des obligations professionnelles est de se rendre soi-même en voiture sur place auprès du client où le travailleur accomplit son travail ;
 - l'affaire *Matzak* (C-518/15), où la Cour a décidé que la période d'astreinte qu'un pompier passe à la maison et l'obligation à laquelle il est soumis de se rendre sur son lieu de travail dans les 8 minutes suivant un appel doit être considéré comme du temps de travail dans la mesure où ses déplacements et la disposition de son temps libre sont restreints par les obligations liées au

service d'astreinte ; deux aspects sont à cet égard importants : le travailleur doit être à la maison pendant les périodes d'astreinte (lieu imposé) et le temps de réaction est court (8 minutes).

14. Les circonstances de l'affaire que traite la juridiction de renvoi sont différentes de celles des affaires précitées du fait de la spécificité du travail et du lieu où le travail est effectué. La présente affaire concerne des centres de transmission se trouvant en des lieux difficilement accessibles surtout en cas de mauvaises conditions météorologiques. Le CT Pohorje se trouve à une altitude de 1 050 m au-dessus du niveau de la mer et le CT Krvavec à une altitude de 1 740 m, raison pour laquelle les employés, durant la période de détachement au centre de transmission, y résident aussi. Les possibilités d'y exercer des activités récréatives sont limitées. L'un des deux sites est d'ailleurs si éloigné du lieu de résidence habituelle du requérant que même en cas de conditions météorologiques les plus favorables il n'y a pas non plus pour lui de possibilité théorique de retourner chez lui. La juridiction de renvoi estime que la situation du requérant se distingue des situations dans lesquelles se trouvaient les travailleurs dans les affaires déjà traitées par la Cour. La différence avec l'affaire Simap (C-303/98) est, selon elle, que dans la présente affaire, pendant la période d'astreinte, la présence physique du requérant et sa disponibilité au lieu de travail n'était ni nécessaire ni exigée, sauf en cas d'intervention. Dans l'affaire la plus semblable, l'affaire Jaeger (C-151/02), elle voit la différence dans le fait que le requérant, en raison du lieu même (et non en raison de la nécessité d'être joignable) était plus restreint dans la gestion de son temps et la poursuite de ses propres intérêts. La défenderesse n'imposait pas le lieu précis où le requérant devait se tenir. La raison pour laquelle il résidait au lieu où il effectuait son travail n'était pas qu'il devait être disponible durant la période d'astreinte, mais les particularités géographiques du lieu où le travail était effectué. La différence avec l'affaire Tyco (C-266/14) est, selon elle, que les déplacements pour se rendre auprès des clients en tant que partie intégrante des procédures de travail ne sauraient être mis sur le même plan que l'astreinte. Elle voit la différence avec l'affaire Matzak (C-518/15) dans le fait que le requérant ne s'est pas vu ordonner de se tenir en un lieu déterminé et que son temps de réaction était significativement plus long. **[Or. 9]**
15. Les questions préjudicielles que la juridiction de renvoi soumet à la Cour sont les suivantes :
- L'article 2 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens que, dans les circonstances de l'affaire en cause, doit être considéré comme du temps de travail, la période d'astreinte pendant laquelle le travailleur qui travaille dans un centre de transmission de la télévision, lorsqu'il est libre (sa présence physique au lieu de travail n'étant pas nécessaire), doit être joignable par téléphone et retourner au lieu de travail en cas de besoin dans un délai d'une heure ?
 - Le fait que le travailleur séjourne dans un logement situé au lieu où il effectue son travail (centre de transmission de la télévision) parce que les

caractéristiques géographiques du lieu rendent impossible (ou plus difficile) de retourner tous les jours à la maison (« dans la vallée ») a-t-il une incidence sur la définition de l'astreinte dans les circonstances de la présente affaire ?

- La réponse aux questions précédentes est-elle différente s'il en va d'un lieu où les possibilités d'exercer des activités récréatives sont limitées du fait des caractéristiques géographiques dudit lieu et si le travailleur est plus limité dans la gestion de son temps et la poursuite de ses propres intérêts (que s'il séjournait chez lui) ?

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL