

**Affaire C-110/24****Demande de décision préjudicielle****Date de dépôt :**

9 février 2024

**Juridiction de renvoi :**Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana  
(Espagne)**Date de la décision de renvoi :**

24 janvier 2024

**Partie requérante :**Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els  
Serveis Publics (STAS-IV)**Partie défenderesse :**Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat  
Ambiental, S.A. (VAERSA)

[OMISSIS]

[juridiction de renvoi, parties et procédure]

**LE CONTEXTE**

**PREMIÈREMENT.**– Le 13 octobre 2023, la chambre sociale du Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne) a été saisie d'une action collective introduite par le Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Publics (ci-après le « syndicat requérant ») à l'encontre de la société Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental S.A. (ci-après « VAERSA »), par laquelle le syndicat requérant concluait, après avoir exposé les faits, à ce « que soit déclaré le droit des membres du personnel en biodiversité à la prise en compte dans leur temps de travail effectif du temps consacré aux déplacements effectués avec le véhicule de l'entreprise depuis la base jusqu'au chantier et depuis le chantier, où ils accomplissent quotidiennement leurs fonctions, jusqu'à la base, la journée de travail s'achevant à 15 h 00 avec la remise

du véhicule à la base, et que VAERSA soit condamnée à se conformer à cette décision avec toutes les conséquences qui en découlent ».

Conformément à la demande présentée dans la requête, les syndicats suivants ont été appelés à la cause en tant que parties intéressées : les Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), la Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia (CGT-PV), l'Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT PV), l'Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT), l'Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO) et le Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA.

**DEUXIÈMEMENT.**– [OMISSIS]

**TROISIÈMEMENT.**– [OMISSIS : procédure nationale]

**QUATRIÈMEMENT.**– 1. Par décision du 5 décembre 2023, les parties ont été invitées à présenter, dans un délai de dix jours, leurs observations à l'égard d'un éventuel renvoi préjudiciel devant la Cour de justice de l'Union européenne.

2. Le syndicat requérant a déposé un mémoire dans lequel il s'oppose à un renvoi préjudiciel au motif que, conformément à 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)] et à l'interprétation donnée par la Cour de justice de l'Union européenne, il convient de faire droit au recours.

De même, la Generalitat a présenté des observations par lesquelles elle s'oppose à un renvoi préjudiciel et demande le rejet du recours, en s'appuyant pour cela également sur l'interprétation de la *directive 2003/88* et sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

## **LES FAITS ET L'OBJET DU LITIGE**

**PREMIÈREMENT.**– **La présentation des faits pertinents**

La défenderesse VAERSA est une société faisant partie du secteur des entreprises publiques et des fondations de la Generalitat Valenciana, ayant la nature juridique de société commerciale au sens de la *septième disposition additionnelle, lue en combinaison avec l'article 2, paragraphe 3, sous b), de la Ley 1/2015 de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones (loi 1/2015 relative aux finances publiques, au secteur public et aux subventions), du 6 février 2015, de la Generalitat Valenciana*. Elle est détenue majoritairement par la Generalitat Valenciana et est rattachée à la Consellería de Agricultura, Desarrollo Rural, Emergencia Climática y Transición Ecológica (ministère régional de l'Agriculture, du Développement rural, de l'Urgence climatique et de la Transition écologique).

VAERSA est considérée comme un *medio propio personificado* (entité disposant de personnalité juridique et de moyens propres) et un service technique de l'administration de la Generalitat, des différentes entités qui font partie de l'administration locale et des entités du secteur public placées sous l'autorité de l'une quelconque d'entre elles ayant la qualité de pouvoir adjudicateur, et est tenue d'exécuter les mandats de gestion en conformité avec les projets, les mémoires ou les autres documents techniques.

VAERSA a adhéré à la deuxième convention collective du personnel au service de l'administration de la Communauté autonome, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Par décision de la Dirección General de Medio Natural y de Evaluación Ambiental (direction générale du milieu naturel et de l'évaluation environnementale), des investissements ont été approuvés en vue d'améliorer les espaces du réseau écologique européen Natura 2000 de la Communauté valencienne 2022-2025 et VAERSA a été chargée de leur mise en œuvre en conformité avec le cahier des prescriptions techniques.

La mission structurelle implique la réalisation d'activités dans le milieu naturel de l'ensemble du territoire de la Communauté valencienne.

Les membres du personnel concernés par le conflit collectif sont ceux qui figurent dans la liste des postes de travail de VAERSA en tant que travailleurs en biodiversité, auparavant dénommés personnel des micro-réserves et désormais personnel réseau Natura 2000.

Aux fins de son activité, VAERSA a mis en place quinze brigades au niveau provincial, six à Valence, quatre à Alicante et cinq à Castellón, dont la composition, la répartition provinciale et le point de départ sont les suivants :

- brigade Alicante Norte, dont le point de départ est à Alcoy et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Alicante Sur, dont le point de départ est à Santa Faz et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Alicante Jávea, dont le point de départ est à Jávea et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Alicante Orihuela, dont le point de départ est à Orihuela et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Castellón Norte, dont le point de départ est à Vistabella et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Castellón Forcall, dont le point de départ est à Forcall et qui est constituée d'un contremaître et de deux spécialistes en micro-réserves ;

- brigade Castellón Peñíscola, dont le point de départ est à Peñíscola et qui est constituée d'un contremaître et de deux spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Castellón Sur, dont le point de départ est à VAERSA Castellón et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Castellón Altura, dont le point de départ est à Altura et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Valencia Norte, dont le point de départ est à CIEF Quart de Poblet et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Valencia Sur, dont le point de départ est à Gandía et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Valencia Ontinyent, dont le point de départ est à Ontinyent et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Valencia Requena, dont le point de départ est à Requena et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves ;
- brigade Valencia Ayora, dont le point de départ est à Ayora et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves et
- brigade Valencia Aras de los Olmos, dont le point de départ est à Aras de los Olmos et qui est constituée d'un contremaître et de trois spécialistes en micro-réserves.

VAERSA dispose également d'un contremaître coordinateur au niveau de la province et d'un responsable au niveau de la Communauté autonome.

Chaque mois, les contremaîtres sont informés, par le biais d'un message reçu par Whatsapp, des tableaux de service mensuels ventilés par province, brigade et journée de travail spécifique, dans lesquels sont indiqués l'emplacement exact des chantiers, les travaux à effectuer par chaque brigade et les autres aspects techniques.

Les travailleurs se rendent par leurs propres moyens depuis leur domicile jusqu'à un point de départ prédéterminé par VAERSA, appelé « la base », où ils doivent être à 8 h 00. Une fois sur place, ils se rendent sur le chantier avec un véhicule mis à leur disposition par VAERSA, qui est conduit par un travailleur de cette dernière et qui est chargé avec le matériel nécessaire à la réalisation des travaux. À 15 h 00, les travaux sur le chantier s'arrêtent et les employés sont ramenés par le véhicule de l'entreprise jusqu'à la base ; de là, ils rejoignent leurs domiciles.

Les contrats de travail pour tâche occasionnelle que VAERSA a signés avec les travailleurs qui fournissent des services dans les micro-réserves contiennent la clause suivante : « La journée de travail commence lorsque le travailleur arrive à

la micro-réserve et se termine à l'endroit où le véhicule de l'entreprise est laissé. Le déplacement s'effectue avec un véhicule de l'entreprise. Le temps consacré aux trajets aller et retour n'est pas comptabilisé dans le temps de travail effectif. Cette condition de travail a été prise en compte dans le complément de salaire spécifique qui a été attribué au travailleur ».

Le procès-verbal de la commission de négociation de VAERSA du 15 juin 2018 indique : « La direction introduit la question de la prise en compte de 50 % du temps de déplacement du personnel n'ayant pas de lieu de travail [fixe] en tant que temps de travail effectif (comme c'est déjà le cas pour certains groupes de travailleurs) ».

Depuis le début de l'exécution du mandat de gestion en matière de biodiversité, VAERSA comptabilise comme temps de travail effectif pour le groupe des travailleurs en biodiversité le déplacement quotidien depuis le point de départ ou « base » jusqu'au chantier, mais pas le déplacement quotidien depuis le chantier jusqu'au point de départ ou « base » à la fin de la journée de travail.

#### **DEUXIÈMEMENT.– L'objet du litige**

La demande du syndicat requérant vise à faire reconnaître le droit du personnel en biodiversité à ce que le temps consacré aux déplacements effectués avec le véhicule de l'entreprise depuis la base jusqu'au chantier (au début de la journée de travail) et depuis le chantier jusqu'à la base (à la fin de la journée de travail) soit comptabilisé comme temps de travail effectif, la journée de travail s'achevant à 15 h 00 à la base.

#### **EN DROIT**

##### **PREMIÈREMENT.– La compétence de la Cour de justice de l'Union européenne**

Conformément aux dispositions de l'article 19, paragraphe 3, sous b), TUE, de l'article 267 TFUE, et de l'article 4 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial (loi organique relative au pouvoir judiciaire), la Cour de justice de l'Union européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, sur l'interprétation du droit de l'Union et sur la validité des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

##### **DEUXIÈMEMENT.– Le texte des dispositions du droit national et du droit de l'Union applicables**

###### a) Le droit espagnol

La législation espagnole régit le temps de travail *aux articles 34 à 38 de l'Estatuto de los Trabajadores* (statut des travailleurs), approuvé par le décret royal législatif 2/2015, du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015).

[OMISSIS : réglementation nationale non applicable en l'espèce]

La disposition en lien avec l'objet du présent litige est l'*article 34*, paragraphes 1, 3 et 5, du *statut des travailleurs*, qui dispose : « 1. La durée du temps de travail est celle qui a été convenue dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.

La durée maximale du temps de travail ordinaire est de 40 heures par semaine de travail effectif en moyenne calculée sur l'année.

...

3. Douze heures au moins doivent s'écouler entre la fin d'une période de travail et le début de la période de travail suivante.

Le nombre d'heures ordinaire de travail effectif ne peut pas excéder neuf heures par jour, à moins qu'une convention collective ou, à défaut de celle-ci, un accord conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ne prévoit une autre répartition du temps de travail journalier, le temps de repos entre deux périodes de travail devant en tout état de cause être respecté.

...

5. Le temps de travail est calculé de manière à ce que le travailleur se trouve à son poste de travail tant en début qu'en fin de journée. »

b) Le droit de l'Union

La règle de principe est la *directive 2003/88*, dont les dispositions suivantes peuvent être soulignées en ce qui concerne l'objet de la présente procédure :

L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, dispose : « La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ».

L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 2, prévoit que la directive s'applique : « a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, ... [paragraphe 3] à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la *directive 89/391/CEE*, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive ».

L'article 2 contient les définitions. En particulier :

Le paragraphe 1 définit le « temps de travail » comme « 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 ».

Le paragraphe 2 définit la « période de repos » comme « toute période qui n'est pas du temps de travail ».

**TROISIÈMEMENT.– La jurisprudence pertinente de la quatrième chambre du Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne)**

Dans l'arrêt n° 605/2020, du 7 juillet 2020, pourvoi n° 208/2018 (*ECLI:ES:TS:2020:[2330]*), le Tribunal Supremo (Cour suprême), invoquant la jurisprudence issue de l'arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578)*, a souligné que constitue du « 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 aux pratiques nationales, et que la même notion doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre » et a considéré que, dans l'affaire en cause où l'activité de l'entreprise consistait à installer, entretenir et réparer des ascenseurs et ne pouvait s'effectuer qu'au domicile des clients, le déplacement que les travailleurs devaient effectuer depuis leur domicile jusqu'aux communes d'Éibar (Espagne) et de San Sebastián (Espagne) était du temps de travail. Le Tribunal Supremo (Cour suprême) a estimé que, « si le déplacement au domicile du client est essentiel à la réalisation de l'activité de l'entreprise, qui ne serait pas en mesure d'installer, d'entretenir ou de réparer des ascenseurs si elle n'envoyait pas ses travailleurs, avec le matériel et les outils nécessaires, au domicile des clients, avec la répercussion consécutive sur la facturation relative à ces services, il est clair que ces déplacements doivent être considérés comme temps de travail ».

Dans l'arrêt n° 617/2021, du 9 juin 2021, pourvoi n° 27/2020 (*ECLI:ES:TS:2021:2419*), le Tribunal Supremo (Cour suprême) a statué dans le même sens dans une affaire où l'entreprise avait décidé à un moment donné que les techniciens de terrain ou les monteurs d'extérieur commenceraient leur journée de travail à 8 h 00 au domicile du premier client et la termineraient à 17 h 00 au domicile du dernier client, au lieu de la commencer et de la terminer sur le site de l'entreprise comme ils le faisaient jusqu'alors.

En revanche, dans l'arrêt n° 784/2019, du 19 novembre 2019, pourvoi n° 1249/2017 (*ECLI:ES:TS:2019:3880*), le Tribunal Supremo (Cour suprême) a rejeté l'action collective visant à faire reconnaître comme temps de travail le temps consacré par les pompiers de l'aéroport pour se rendre de l'immeuble de service, dit « bloc technique », jusqu'au parc où s'effectuait la relève de leurs collègues. Le Tribunal Supremo (Cour suprême) a relevé ce qui suit : « ... pendant le temps qui s'écoule pour se rendre depuis le dit "bloc technique" jusqu'au parc [OMISSIS], [le travailleur] n'est pas réellement à la disposition de l'employeur, mais accomplit une tâche préparatoire, analogue à celle qui consiste à se rendre depuis le vestiaire de l'entreprise jusqu'au lieu de travail. Le fait que, pour des raisons de sécurité, il faille d'abord accéder au bloc technique et utiliser une carte d'accès magnétique ne signifie pas que le temps de travail a commencé à

courir. Dans l'intervalle, le travailleur ne doit effectuer aucune tâche personnelle et ne peut être affecté à aucune mission puisqu'il se trouve en dehors de la sphère de son activité productive ».

#### **QUATRIÈMEMENT.– La position des parties dans le litige**

##### a) La position du syndicat requérant, partagée par les autres syndicats qui ont comparu à l'audience

Du point de vue de la partie requérante, les déplacements que doivent effectuer les travailleurs depuis la base jusqu'au chantier (au début de la journée de travail) et depuis le chantier jusqu'à la base (à la fin de la journée de travail) doivent être comptabilisés comme temps de travail, car ils sont consubstantiels à l'activité de l'entreprise et inhérents à la réalisation de l'activité professionnelle, compte tenu du fait qu'ils sont effectués avec un véhicule de l'entreprise et que, pendant ces périodes, les travailleurs sont à la disposition de l'entreprise.

Elle ajoute ne pas comprendre que l'entreprise considère le déplacement depuis la base jusqu'au chantier comme temps de travail, mais n'accorde pas le même statut au déplacement inverse depuis le chantier jusqu'à la base à la fin de la journée de travail.

##### b) La position de l'entreprise

L'entreprise conteste le recours, faisant valoir que l'article 2 de la directive 2003/88 établit une notion stricte de « temps de travail » constituée de trois éléments : la présence physique sur le lieu de travail, la disponibilité à l'égard du pouvoir de direction de l'employeur et l'exercice actif des fonctions. Elle considère que ces circonstances ne sont pas réunies en l'espèce, car, pendant la durée du déplacement, les travailleurs ne se trouvent pas « potentiellement » liés au travail, puisque leurs services ne sont pas sollicités.

#### **CINQUIÈMEMENT.– Les raisons ayant conduit à soumettre le renvoi préjudiciel et la position de la juridiction de céans**

##### a) Les motifs au soutien du renvoi préjudiciel

La question en litige est essentiellement juridique, les parties ne contestant pas la situation de fait à l'origine du conflit.

Ainsi qu'il a été exposé, il s'agit de déterminer si le temps consacré par les travailleurs pour se déplacer avec un véhicule de l'entreprise depuis la micro-réserve (ou le chantier) où ils effectuent les travaux jusqu'à la base établie par l'entreprise doit être comptabilisé comme temps de travail aux fins de l'article 34, paragraphe 5, du statut des travailleurs et conformément à la notion de « temps de travail » visée à l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88, en tenant compte du fait que l'entreprise considère effectivement comme temps de travail ce même déplacement réalisé au début de la journée.

Les raisons qui nous amènent à saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une demande de décision préjudicielle sont les suivantes :

- 1) nous n'avons pas connaissance que le Tribunal Supremo (Cour suprême) ou la Cour de justice de l'Union européenne se soient jusqu'à présent prononcés sur une situation telle que celle en cause dans le présent litige ;
- 2) l'accueil de l'action collective introduite par le syndicat requérant à l'encontre de VAERSA dépend de la réponse à la question posée – qui pourrait également se poser dans d'autres secteurs d'activité ;
- 3) la présente chambre sociale a apporté des réponses contradictoires lors de la résolution de deux « *recursos de suplicación* » (appels) dans le cadre desquels cette question avait été soulevée dans des procédures ordinaires introduites par des travailleurs de VAERSA, bien qu'elle se soit fondée sur la même jurisprudence de l'Union établie dans les *arrêts du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578)*, et du 21 février 2018, *Matzak (C-518/15, EU:C:2018:82)*, dans lesquels les critères suivants ont été définis pour déterminer la notion de « temps de travail » :
  - a) le temps de travail est « 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 aux pratiques nationales, et [...] la même notion doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre (*arrêts Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437*, point 48 ; *Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728*, point 42, ainsi que ordonnances *Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23*, point 24, et *Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122*, point 42) » ;
  - b) la *directive 2003/88* « ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos (voir, en ce sens, *arrêt Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728*, point 43, ainsi que ordonnances *Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23*, point 25, et *Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122*, point 43) » ;
  - c) « les déplacements des travailleurs, qui occupent un emploi tel que celui en cause au principal, pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Ne pas tenir compte de ces déplacements aboutirait à ce qu'un employeur tel que Tyco soit en mesure de revendiquer que seul le temps passé dans l'exercice de l'activité d'installation et de maintenance des systèmes de sécurité relève de la notion de "temps de travail", au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qui aurait pour effet de

dénaturer cette notion et de nuire à l’objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs » ;

- d) le facteur déterminant du deuxième élément constitutif de la notion de « temps de travail » « 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 (voir, en ce sens, *arrêt Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 48, ainsi que ordonnances Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, point 28, et Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, point 63) » ;
- e) parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de l’*article 2 de la directive 2003/88*, ne figurent pas l’intensité du travail accompli par le salarié ou le rendement de ce dernier (*arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a.*, C-14/04, EU:C:2005:728, point 43) ;
- f) seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme « temps de travail » au sens de la *directive 2003/88* (voir en ce sens, *arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger*, C-151/02, EU:C:2003:437, point 65 et jurisprudence citée).

Sur la base de ces critères, la juridiction de céans estime nécessaire de saisir la Cour de justice de l’Union européenne d’une demande de décision préjudicielle, car le recours exercé dans la présente procédure est une action collective régie dans le livre deux, titre II, chapitre VIII, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (loi relative à l’organisation des juridictions sociales), ce qui implique que l’arrêt à intervenir concernera tout le personnel en biodiversité, auparavant dénommé personnel de micro-réserves et désormais personnel réseau Natura 2000.

Enfin, le renvoi préjudiciel se révèle nécessaire au vu des arguments avancés par le syndicat requérant et par la Generalitat Valenciana en réponse à la demande de la juridiction de céans à l’issue de l’audience, étant donné que les deux parties parviennent à des solutions contraires en invoquant la même *directive 2003/88* et la même jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne.

b) Le point de vue de la juridiction de céans

Comme nous l’avons fait observer, la juridiction de céans n’a pas de position unifiée sur la question qui fait l’objet du présent litige, puisque, en interprétant la même jurisprudence de l’Union, elle est parvenue à des solutions contradictoires lors de la résolution de deux « *recursos de suplicación* » introduits par des travailleurs de VAERSA qui fournissaient des services dans les micro-réserves dans le cadre de la mission RÉSEAU NATURA 2000.

Dans l'arrêt n° 2696/2021, du 21 septembre 2021 (« *recurso de suplicación* » n° 2966/2020), la demande de deux travailleurs a été rejetée au motif que, « pendant le temps où ils sont dans le véhicule de l'entreprise pour se rendre depuis le chantier jusqu'à la base, ils ne sont pas à la disposition de l'employeur ni en mesure d'exercer leurs fonctions. C'est une tâche de déplacement qui est réalisée ».

En revanche, dans l'arrêt n° 3555/2021, du 3 décembre 2021 (« *recurso de suplicación* » n° 581/2021), la solution contraire a été retenue pour les motifs suivants : « Il s'agit donc de déplacements consubstantiels à l'activité de l'entreprise et inhérents à la réalisation de l'activité professionnelle, qui sont effectués avec un véhicule de l'entreprise, en prenant comme point de départ et d'arrivée les locaux professionnels de la pépinière forestière de la Generalitat Valenciana situés à Santa Faz. Si, au début de chaque journée de travail, le travailleur doit se présenter à la base, prendre un véhicule et se rendre sur le chantier et, à la fin de la journée, quitter le chantier et laisser le véhicule à la base, il y a lieu de conclure que les déplacements depuis la base jusqu'au chantier et inversement sont du temps de travail, car, pendant ces périodes, le travailleur est à la disposition de l'entreprise et doit être considéré comme étant "au travail" au sens de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2003/88 ».

Les doutes proviennent du fait que, même s'il est vrai que, pendant le déplacement du chantier à la base, les travailleurs n'exercent pas leurs fonctions, ils ne peuvent pas non plus disposer librement de leur temps, car le déplacement s'effectue obligatoirement dans un véhicule de l'entreprise, à un moment prédéterminé et selon un horaire fixé par l'entreprise.

#### **SIXIÈMEMENT.– La question préjudicielle posée à la Cour de justice de l'Union européenne**

[OMISSIS]

La juridiction de céans décide qu'il y a lieu de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de la question préjudicielle suivante : [«] 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 doit-il être interprété en ce sens que le temps consacré aux déplacements effectués par les travailleurs avec le véhicule de l'entreprise au début et à la fin de la journée de travail, depuis la base jusqu'à la micro-réserve ou chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis ce dernier jusqu'à la base, constitue du "temps de travail" au sens de l'article 2 de [cette] directive ? [»]

[OMISSIS : formules procédurales finales]