Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL
M. GIOVANNI PITRUZZELLA
présentées le 13 février 2020 [1]

Affaire C-107/19

XR
contre
Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s.

[demande de décision préjudicielle formée par l'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunal d'arrondissement de Prague 9, République tchèque)]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Notion de "temps de travail" – Période de pause d'un travailleur, au cours de laquelle il est obligé d'être à la disposition de son employeur pour partir en intervention dans un délai de deux minutes – Obligation de respecter les appréciations en droit d'une juridiction supérieure non conformes au droit de l'Union – Primauté du droit de l'Union »

I. Introduction

1. La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation 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].

2. Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant XR à Dopravní podnik hl. m. Prahy a.s. (ci-après « Dopravní podnik ») au sujet du refus de cette dernière de verser à XR le paiement d'une somme de 95 335 couronnes tchèques (CZK) (environ 3 735 euros) [3], augmentée d'intérêts de retard, au titre de la rémunération des temps de pause pris au cours de son activité professionnelle en tant que pompier entre les mois de novembre 2005 et de décembre 2008.

3. Par ses questions préjudicielles, l'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunal d'arrondissement de Prague 9, République tchèque) invite la Cour à lui indiquer les critères permettant de qualifier un temps de pause comme « temps de travail » ou « période de repos » en application de la directive 2003/88.

1 Langue originale : le français.

2 JO 2003, L 299, p. 9.

3 Au taux de change du 3 janvier 2019, date de la décision de renvoi.

II. Le cadre juridique

A. La directive 2003/88

4. Le considérant 5 de la directive 2003/88 énonce :

« Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de [l'Union européenne] doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates [...] »

5. L'article 1er, paragraphes 1 et 2, de cette directive dispose :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente 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, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail. »

6. L'article 2 de ladite directive, intitulé « Définitions », prévoit :

« 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 ;

[...]

5. "travail posté" : tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines ;

[...]

9. "repos suffisant" : le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier. »

7. Le chapitre 2 de la directive 2003/88 se rapporte notamment aux « [p]ériodes minimales de repos ». L'article 3 de cette directive, concernant le « [r]epos journalier », est libellé comme suit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

8. L'article 4 de ladite directive, consacré au « [t]emps de pause », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale. »

9. L'article 5 de la directive 2003/88, intitulé « Repos hebdomadaire », prévoit, à son premier alinéa :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3. »

10. L'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de cette directive prévoit qu'il peut être dérogé notamment à l'article 4 de celle-ci en ce qui concerne, entre autres, les sapeurs-pompiers.

B. Le droit tchèque

11. L'article 83 du zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (loi n° 65/1965, établissant le code du travail), applicable jusqu'au 31 décembre 2006, prévoyait :

« (1) Le temps de travail est la période au cours de laquelle l'employé est tenu d'effectuer un travail pour l'employeur.

(2) La période de repos est la période qui n'est pas du temps de travail.

[...]

(5) Le service de garde est la période au cours de laquelle l'employé, en vertu de son contrat de travail, se tient prêt pour une éventuelle mission qui, en cas de nécessité impérieuse, devra être exécutée en dehors de l'horaire de son équipe de travail.

[...] »

12. L'article 89 de cette loi, relatif au « [t]emps de pause », indiquait :

« (1) L'employeur est tenu d'accorder à l'employé, au maximum après six heures de travail ininterrompu, un temps de pause destiné au repas et au repos d'une durée minimale de 30 minutes ; cette pause doit être accordée aux mineurs au maximum après quatre heures et demie de travail ininterrompu. Dans le cas d'un travail qui ne peut être interrompu, une période adéquate pour le repos et le repas doit être garantie à l'employé même sans interruption du

service 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.

(2) L'employeur peut fixer de façon adéquate la durée de la pause destinée au repas, après consultation de l'organisme professionnel compétent.

(3) L'employeur détermine le début et la fin de ces pauses, après consultation de l'organisme professionnel compétent.

(4) Les pauses destinées au repas et au repos ne sont pas accordées au début ou à la fin du temps de travail.

(5) Les pauses accordées pour le repas et le repos ne sont pas incluses dans le calcul du temps de travail. »

13. Ces dispositions ont été modifiées par le zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (loi n° 262/2006, établissant le code du travail), entré en vigueur le 1er janvier 2007. Aux termes de l'article 78 de cette loi :

« (1) Aux fins des dispositions régissant le temps de travail et la période de repos, on entend par :

a) "temps de travail", la période au cours de laquelle l'employé est tenu d'effectuer un travail pour l'employeur et la période au cours de laquelle l'employé se tient prêt, sur le lieu de travail, à effectuer une mission selon les instructions de l'employeur ;

[...]

h) "service de garde", la période au cours de laquelle l'employé, en vertu de son contrat de travail, se tient prêt pour une éventuelle mission qui, en cas de nécessité impérieuse, devra être exécutée en dehors de l'horaire de son équipe de travail. Le service de garde ne peut être effectué que sur un autre lieu convenu avec l'employé, qui est différent des lieux de travail de l'employeur ;

[...] »

14. S'agissant du temps de pause et de la pause de sécurité, l'article 88 de cette loi précise :

« (1) L'employeur est tenu d'accorder à l'employé, au maximum après six heures de travail ininterrompu, un temps de pause destiné au repas et au repos d'une durée minimale de 30 minutes ; cette pause doit être accordée aux employés mineurs au maximum après quatre heures et demie de travail ininterrompu. Dans le cas d'un travail qui ne peut être interrompu, une période adéquate pour le repos et le repas doit être garantie à l'employé même sans interruption du service ou du travail ; cette période est incluse dans le calcul du temps de travail. Dans le cas d'employés mineurs, une pause destinée au repas et au repos au sens de la première phrase doit toujours être accordée.

(2) Si le temps de pause destiné au repas et au repos doit être divisé, une partie de cette pause doit durer au moins quinze minutes.

[...] »

III. Le litige au principal et les questions préjudicielles

15. Du mois de novembre 2005 au mois de décembre 2008, XR a exercé auprès de Dopravní podnik la profession de pompier en qualité de pompier-chef d'intervention, puis de pompier.

16. XR était soumis à un régime de travail posté, comprenant un poste du matin, de 6 h 45 à 19 heures, et un poste de nuit, de 18 h 45 à 7 heures. Ses horaires de travail journalier comprenaient deux pauses destinées au repas et au repos d'une durée de 30 minutes chacune.

17. Entre 6 h 30 et 13 h 30, XR pouvait se rendre à la cantine d'usine, située à 200 m de son poste de travail, à la condition de porter un émetteur l'avertissant, en cas de nécessité de partir immédiatement en intervention, qu'il disposait de deux minutes pour se présenter au départ et qu'un véhicule d'intervention viendrait le chercher devant la cantine d'usine. En outre, le dépôt dans lequel XR effectuait son travail était équipé d'un espace permettant de préparer des repas, notamment, en dehors des horaires d'ouverture de la cantine d'usine.

18. Les temps de pause n'étaient pris en compte dans le calcul du temps de travail de XR que dans la mesure où ils étaient interrompus par une intervention. En conséquence, les temps de pause non interrompus ne faisaient pas l'objet d'une rémunération.

19. XR a contesté ce mode de calcul de sa rémunération et, considérant que les temps de pause, même non interrompus, constituaient du temps de travail, a réclamé la somme de 95 335 CZK (environ 3 735 euros), augmentée des intérêts de retard, au titre de la rémunération qui lui était due pour les deux pauses journalières non prises en compte pendant la période d'emploi en cause au principal.

20. Saisie en première instance, la juridiction de renvoi a fait droit à la demande de XR. Ce jugement du 14 septembre 2016 a été par la suite confirmé en appel par le Městský soud v Praze (cour municipale de Prague, République tchèque).

21. Dopravní podnik s'est pourvue en cassation contre ces jugements devant le Nejvyšší soud (Cour suprême, République tchèque), qui les a annulés par son arrêt du 12 juin 2018. Cette juridiction a considéré, sur le fondement des dispositions nationales pertinentes, que, s'il n'est certes pas exclu que les pauses soient susceptibles d'être interrompues en raison d'une intervention, ces interruptions ne surviennent que de manière fortuite et imprévisible, de sorte qu'elles ne peuvent être qualifiées d'élément ordinaire de l'exécution des obligations professionnelles. Partant, les temps de pause ne pouvaient être considérés en principe comme du temps de travail.

22. Le Nejvyšší soud (Cour suprême) a dès lors renvoyé l'affaire pour jugement au fond à la juridiction de renvoi. Cette dernière souligne que, conformément aux règles procédurales nationales, elle est liée par l'avis du Nejvyšší soud (Cour suprême).

23. Toutefois, la juridiction de renvoi considère que les circonstances dans lesquelles XR devait prendre ses pauses militent en faveur de leur qualification en tant que « temps de travail » au sens de l'article 2 de la directive 2003/88.

24. Dans ces conditions, l'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunal d'arrondissement de Prague 9) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 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] ?

2) Le fait que l'interruption [de la pause] en cas de départ soudain en intervention ne survient que de manière occasionnelle et imprévisible et, 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 ? »

IV. Analyse

A. Sur les première et deuxième questions préjudicielles

25. Par ses première et deuxième questions, qu'il convient, à mon avis, d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de pause accordé à un travailleur durant son temps de travail journalier, au cours duquel il doit être à la disposition de son employeur pour partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin, et si le caractère occasionnel et imprévisible ainsi que la fréquence des départs en intervention durant ce temps de pause ont une incidence sur cette qualification.

26. À titre liminaire, il convient de constater que le litige au principal porte sur la question de la rémunération d'un travailleur pour les périodes de pause destinées au repas et au repos n'étant pas intégrées dans le calcul du temps de travail et ne donnant donc pas lieu au versement d'un salaire, seules les périodes d'intervention effective du travailleur étant intégrées dans le calcul du temps de travail et étant rémunérées en tant qu'heures supplémentaires.

27. S'agissant de cet aspect, il résulte de la jurisprudence de la Cour que, exception faite de l'hypothèse particulière visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 en matière de congé annuel payé, celle-ci se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail, de sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs [4].

28. Toutefois, ce constat n'enlève rien à la pertinence des questions posées et à la nécessité d'y répondre. Il est de la compétence de la Cour de fournir à la juridiction de renvoi l'interprétation des notions de « temps de travail » et de « période de repos » figurant dans la directive 2003/88, à charge ensuite pour cette juridiction d'en tirer les conséquences, conformément au droit national, sur le plan de la rémunération des temps de pause [5].

[4] Voir, notamment, arrêt du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a. (C-147/17, EU:C:2018:926, point 35 et jurisprudence citée).

[5] La juridiction de renvoi souligne d'ailleurs que ses questions préjudicielles n'ont aucunement pour objet de déterminer le montant de la rémunération au titre de la période litigieuse (voir point 23 de la décision de renvoi).

29. Cela étant précisé, je commencerai par rappeler que la Cour a itérativement jugé que, au sens de la directive 2003/88, la notion de « temps de travail » s'entend 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 aux pratiques nationales [6]. La définition du « temps de travail », au sens de cette directive, résulte donc de la combinaison de trois critères, à savoir un critère spatial (être sur le lieu de travail), un critère d'autorité (être à la disposition de l'employeur) et un critère professionnel (être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions).

30. La jurisprudence de la Cour sur la qualification de périodes en tant que « temps de travail » s'est bâtie par un jeu de miroirs avec la notion de « période de repos », qui, en vertu de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, s'entend comme « toute période qui n'est pas du temps de travail ». Le « temps de travail » s'appréhende dès lors par opposition à la « période de repos », ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre [7], sans qu'il y ait de catégorie intermédiaire entre lesdites notions. Même si une telle distinction binaire peut apparaître rigide [8], le texte de la directive 2003/88 ne laisse cependant pas de place à l'instauration d'une « période grise » qui viendrait s'intercaler entre le temps de travail et la période de repos. Il n'y a donc pas lieu de déroger à cette dichotomie, de sorte que « ce qui n'entre pas dans la notion de temps de travail tombe dans la notion de temps de repos, et inversement » [9].

31. Par ailleurs, je rappelle que, selon la jurisprudence de la Cour, les notions de « temps de travail » et de « période de repos », au sens de la directive 2003/88, constituent des notions du droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs [10].

32. Si la Cour n'a pas encore eu l'occasion de se prononcer sur la question de la qualification du temps de pause comme « temps de travail » ou « période de repos », au sens de la directive 2003/88, elle s'est en revanche penchée plusieurs fois sur la qualification du temps de garde effectué par les travailleurs tombant dans le champ d'application de cette directive. L'examen de la jurisprudence élaborée par la Cour dans ce contexte permettra de guider notre raisonnement, sans gommer cependant les particularités du temps de pause.

33. Partant du constat que, « dans l'état actuel du droit de l'Union, le temps de garde passé par un travailleur dans le cadre de ses activités déployées pour son employeur doit être qualifié soit de "temps de travail", soit de "période de repos" » [11], la Cour a jugé que, compte tenu de l'objectif de la directive 2003/88 qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates, « la présence physique et la disponibilité du travailleur sur le lieu de travail, pendant la période de garde, en vue de la prestation de ses services professionnels, doit être considérée comme relevant de l'exercice de ses fonctions, même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances » [12].

6 Voir, notamment, arrêt du 26 juillet 2017, Hälvä e.a. (C-175/16, EU:C:2017:617, point 41 et jurisprudence citée).

7 Voir, notamment, arrêt du 21 février 2018, Matzak (C-518/15, ci-après l'« arrêt Matzak », EU:C:2018:82, point 55 et jurisprudence citée).

8 Voir, en ce sens, conclusions de l'avocate générale Sharpston dans l'affaire Matzak (C-518/15, EU:C:2017:619, point 49).

9 Voir conclusions de l'avocat général Bot dans l'affaire Commission/Irlande (C-87/14, EU:C:2015:192, point 40).

10 Voir, notamment, arrêt Matzak (point 62 et jurisprudence citée).

11 Voir arrêt Matzak (point 55 et jurisprudence citée).

12 Voir, notamment, arrêt Matzak (point 57 et jurisprudence citée).

34. Il ressort ainsi 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 » [13].

35. En application de cette jurisprudence, la Cour a réservé un sort particulier 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, selon la Cour, « 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. Dans ces conditions, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme “temps de travail” au sens de la directive 2003/88 » [14].

36. Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt Matzak, la Cour était confrontée au cas de figure suivant : M. Rudy Matzak ne devait pas uniquement être joignable durant ses temps de garde. Il était également, d'une part, obligé de répondre aux appels de son employeur dans un délai de huit minutes et, d'autre part, contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur. Toutefois, ce lieu était le domicile de M. Matzak et non pas son lieu de travail.

37. Face à une telle situation, la Cour a jugé que « l'obligation de rester physiquement présent au 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 condition de M. Matzak a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux » [15]. En effet, selon la Cour, « [a]u 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 » [16]. La Cour en a conclu que la notion de « temps de travail », prévue à l'article 2 de la directive 2003/88, devait être interprétée dans le sens qu'elle s'applique à une situation dans laquelle un travailleur se trouve contraint de passer la période de garde à son domicile, de s'y tenir à la disposition de son employeur et de pouvoir rejoindre son lieu de travail dans un délai de huit minutes [17]. Dans son raisonnement, la Cour a accordé une importance déterminante à la circonstance que l'obligation pour le travailleur de répondre aux appels de son employeur dans un délai de huit minutes pendant le temps de garde qu'il passe à domicile restreint très significativement les possibilités d'avoir d'autres activités [18].

38. J'estime que ce que la Cour a jugé dans son arrêt Matzak vaut a fortiori dans la situation dans laquelle un travailleur, déjà limité dans sa liberté de mouvement pendant son temps de pause, en raison de la brièveté de celle-ci, subit la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité de se tenir prêt à partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin.

13 Voir, notamment, arrêt Matzak (point 59 et jurisprudence citée).

14 Voir arrêt Matzak (point 60 et jurisprudence citée).

15 Voir arrêt Matzak (point 63).

16 Voir arrêt Matzak (point 64).

17 Voir arrêt Matzak (point 65).

18 Voir arrêt Matzak (point 66).

39. En raison de cette contrainte majeure, un travailleur se trouve dans l'impossibilité de gérer son temps de pause comme il l'entend, en le consacrant à ses intérêts personnels et sociaux. Au contraire, ce travailleur doit être considéré comme restant à la disposition de son employeur pendant son temps de pause, puisqu'il est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci [19]. J'ajoute que la contrainte consistant pour un travailleur à se tenir prêt à partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin pendant son temps de pause place ce travailleur dans une situation d'exercice continu de ses fonctions et d'alerte permanente. Je relève d'ailleurs que ledit travailleur n'est pas remplacé pendant son temps de pause.

40. Lorsque de telles conditions sont réunies, la qualification d'un temps de pause comme « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, ne saurait, à mon avis, dépendre du caractère occasionnel et imprévisible ainsi que de la fréquence des départs en intervention durant ce temps de pause. En effet, la qualification retenue ne devrait pas dépendre de la variation d'un tel aléa, sauf à entrer dans une casuistique génératrice d'incertitude juridique. De plus, la Cour a déjà jugé que cette directive doit trouver à s'appliquer aux activités des sapeurs-pompiers, « alors même que les interventions auxquelles ces activités peuvent donner lieu sont, par nature, non prévisibles » [20].

41. J'observe, par ailleurs, que, selon la Cour, 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 travailleur ou le rendement de ce dernier [21]. Ainsi, la qualification de « temps de travail », au sens de cette directive, d'une période de présence du travailleur sur le lieu de son travail ne saurait dépendre de l'intensité de l'activité de ce travailleur, mais est fonction uniquement de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur [22]. De plus, le constat selon lequel l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances ne s'oppose pas à ce que le travailleur soit considéré comme étant dans l'exercice de ses fonctions [23].

42. Je déduis de ces éléments que la qualification de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, ne devrait pas être réservée uniquement aux interventions qu'un travailleur effectue pendant son temps de pause, mais s'étend plus largement à la période durant laquelle ce travailleur reste à la disposition de son employeur pour partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin.

43. Je ne nie pas que, comme la Commission européenne le soutient, le temps de pause présente, en raison de sa nature même, des traits particuliers qui le distinguent des périodes de repos journalier et hebdomadaire prévues aux articles 3 et 5 de la directive 2003/88 et qui sont susceptibles d'assortir les temps de pause de contraintes et de restrictions spécifiques [24]. Il ne s'agit donc pas de soutenir que les temps de pause devraient, sur le plan qualitatif, offrir aux travailleurs les mêmes possibilités de se consacrer à leurs intérêts personnels et sociaux que les autres périodes de repos qui, en raison notamment de leur longueur, offrent d'autres

[19] Voir arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578, point 36).

[20] Voir, notamment, arrêt Matzak (point 27 et jurisprudence citée).

[21] Voir, notamment, arrêt Matzak (point 56 et jurisprudence citée).

[22] Voir arrêt du 1er décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728, point 58).

[23] Voir arrêt Matzak (point 57 et jurisprudence citée).

[24] En particulier, le temps de pause est grevé de contraintes temporelles et géographiques inhérentes à sa courte durée. Le fait qu'il s'insère entre deux périodes de travail peut également avoir pour conséquence que le travailleur doit, par exemple, dans certains types d'emploi, conserver son uniforme durant sa pause.

opportunités à ces travailleurs en termes d'occupations personnelles [25]. Cela étant, l'interprétation que je suggère est, à mon avis, la seule qui garantit que le temps de pause prévu à l'article 4 de la directive 2003/88 permette effectivement au travailleur de consacrer ce temps au repos.

44. Le temps de pause constitue, en effet, un temps de repos, comme en témoigne le considérant 5 de la directive 2003/88 qui englobe les « périodes de pause adéquates » dans l'exigence selon laquelle « [t]ous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes ». Il convient également de relever, d'une part, que l'article 4 de cette directive figure au sein du chapitre 2 de ladite directive, qui se rapporte notamment aux « [p]ériodes minimales de repos » et, d'autre part, que cet article se situe entre l'article 3, relatif au repos journalier, et l'article 5, relatif au repos hebdomadaire.

45. Je rappelle, à cet égard, que la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail [26].

46. Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail [27].

47. Ainsi, outre les mesures qu'ils sont tenus de prendre conformément aux dispositions des articles 3 et 5 de la directive 2003/88 [28], les États membres sont tenus, conformément à l'article 4 de cette directive, de prendre « les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale ».

48. Pour garantir la pleine effectivité de la directive 2003/88, il importe que les États membres garantissent le respect de ces périodes minimales de repos prévues par cette directive [29]. Cela implique que les États membres garantissent que le temps de pause permette effectivement au travailleur de consacrer ce temps au repos.

49. Certes, l'article 4 de la directive 2003/88 ne détermine pas les modalités concrètes par lesquelles les États membres doivent assurer la mise en œuvre du droit à un temps de pause, qui doivent être fixées par des conventions collectives ou des accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.

50. Toutefois, à l'instar de ce que la Cour a jugé à propos des périodes minimales de repos prévues aux articles 3 et 5 de la directive 2003/88, il y a lieu de considérer que, si les États membres disposent ainsi d'une marge de manœuvre à cette fin, il n'en demeure pas moins que, compte tenu de l'objectif essentiel poursuivi par cette directive, qui est de garantir une protection efficace

[25] Il est ainsi évident qu'un travailleur ne peut disposer de son temps avec la même latitude lorsqu'il bénéficie de trente minutes de pause et lorsqu'il bénéficie de onze heures de repos journalier ou de vingt-quatre heures de repos hebdomadaire.

[26] Voir, notamment, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 36 et jurisprudence citée).

[27] Voir, notamment, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 37 et jurisprudence citée).

[28] Voir, notamment, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 38 et jurisprudence citée).

[29] Voir, notamment, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 40 et jurisprudence citée).

des conditions de vie et de travail des travailleurs ainsi qu'une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé, ils sont tenus de garantir que l'effet utile du droit prévu à l'article 4 de ladite directive soit intégralement assuré, en les faisant bénéficier effectivement d'un temps de pause lorsque le temps de travail journalier est supérieur à six heures [30].

51. Il s'ensuit que les modalités définies par les États membres pour assurer la mise en œuvre des prescriptions de la directive 2003/88 ne doivent pas être susceptibles de vider de sa substance le droit à un temps de pause qui est prévu à l'article 4 de cette directive [31].

52. À cet égard, il convient de rappeler que le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits [32].

53. Or, la finalité poursuivie par l'article 4 de la directive 2003/88 ne me paraît pas pouvoir être atteinte lorsque le travailleur est susceptible de voir son temps de pause interrompu à tout moment. Cette incertitude liée à la survenance d'une intervention est de nature, comme je l'ai indiqué précédemment, à placer le travailleur en situation d'alerte permanente, ce qui est contraire à la finalité de repos du temps de pause. Ni la circonstance que les interruptions du temps de pause seraient occasionnelles et imprévisibles, ni leur fréquence n'ont, selon moi, une incidence sur cette conclusion.

54. Enfin, pour être complet, je relève que l'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 prévoit qu'il peut être dérogé, notamment, à l'article 4 de cette directive en ce qui concerne, entre autres, les services de sapeurs-pompiers ou de protection civile. Toutefois, le litige au principal étant focalisé sur la qualification des temps de pause pris par XR, en tant que « temps de travail » ou « période de repos », au sens de ladite directive, il n'est pas nécessaire de tenir compte de cette disposition qui, je le précise, n'a pas été visée dans la décision de renvoi. En tout état de cause, j'observe que la Cour a jugé que l'article 17, paragraphe 3, sous c), iii), de la directive 2003/88 ne permet pas aux États membres de déroger, à l'égard de certaines catégories de travailleurs, à l'article 2 de celle-ci, définissant notamment les notions de « temps de travail » et de « période de repos » [33].

55. Au vu des considérations qui précèdent, je suggère à la Cour de répondre aux première et deuxième questions préjudicielles que l'article 2 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de pause accordé à un travailleur durant son temps de travail journalier, au cours duquel il doit être à la disposition de son employeur pour partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin. Le caractère occasionnel et imprévisible ou la fréquence des départs en intervention durant ce temps de pause n'ont pas d'incidence sur cette qualification.

30 Voir, notamment, par analogie, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 42 et jurisprudence citée).

31 Voir, notamment, par analogie, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 43 et jurisprudence citée). Dès lors, la marge de manœuvre laissée aux États membres par l'article 4 de la directive 2003/88 est uniquement destinée à permettre que la durée et la fréquence des temps de pause soient adaptées aux contraintes liées à l'organisation du travail et à la nature de celui-ci. Cette idée est d'ailleurs reflétée à l'article 13 de cette directive, aux termes duquel « [l]es États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, *particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail* » (italique ajouté par mes soins).

32 Voir, notamment, par analogie, arrêt du 14 mai 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402, point 44 et jurisprudence citée).

33 Voir arrêt Matzak (point 39).

B. Sur la troisième question préjudicielle

56. Par sa troisième question, la juridiction de renvoi invite, en substance, la Cour à dire pour droit si le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une juridiction nationale, qui doit statuer après l'annulation de sa décision par une juridiction supérieure et le renvoi de l'affaire auprès d'elle, soit liée, conformément au droit procédural national, par des appréciations en droit effectuées par cette juridiction supérieure, si ces appréciations ne sont pas conformes au droit de l'Union.

57. Conformément à une jurisprudence constante de la Cour, il découle du principe de primauté du droit de l'Union que, à défaut de pouvoir procéder à une interprétation de la réglementation nationale conforme aux exigences du droit de l'Union, le juge national chargé d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les dispositions du droit de l'Union a l'obligation d'assurer le plein effet de celles-ci en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire de la législation nationale, même postérieure, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par voie législative ou par tout autre procédé constitutionnel [34].

58. Le devoir qui incombe au juge national de garantir la primauté du droit de l'Union existe quel que soit le rang que ce juge occupe dans l'ordre juridictionnel national.

59. Ainsi, dans le contexte du rapport entre les juridictions nationales inférieures et supérieures à la suite d'un renvoi préjudiciel, il importe de rappeler qu'il résulte d'une jurisprudence constante qu'un arrêt rendu à titre préjudiciel par la Cour lie le juge national, quant à l'interprétation ou à la validité des actes des institutions de l'Union en cause, pour la solution du litige au principal [35]. Par conséquent, le juge national ayant exercé la faculté que lui confère l'article 267, deuxième alinéa, TFUE est lié, pour la solution du litige au principal, par l'interprétation des dispositions en cause donnée par la Cour et doit donc, le cas échéant, écarter les appréciations de la juridiction supérieure s'il estime, eu égard à cette interprétation, que celles-ci ne sont pas conformes au droit de l'Union [36].

60. J'ajoute que l'exigence d'assurer le plein effet du droit de l'Union inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit interne incompatible avec le droit de l'Union [37]. Partant, les juridictions nationales ont l'obligation d'assurer le plein effet de l'article 267 TFUE en laissant au besoin inappliquée, de leur propre autorité, toute règle nationale, telle qu'interprétée par une juridiction supérieure, dès lors que cette interprétation n'est pas compatible avec le droit de l'Union [38].

61. Au vu de ce qui précède, je propose à la Cour de répondre à la troisième question préjudicielle que le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une juridiction nationale, qui doit statuer après l'annulation de sa décision par une juridiction supérieure et le renvoi de l'affaire auprès d'elle, soit liée, conformément au droit procédural national, par des appréciations en droit effectuées par cette juridiction supérieure, si ces appréciations ne sont pas conformes au droit de l'Union.

[34] Voir, notamment, arrêt du 24 juin 2019, Popławski (C-573/17, EU:C:2019:530, point 58 et jurisprudence citée).

[35] Voir, notamment, arrêt du 5 octobre 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, point 29 et jurisprudence citée).

[36] Voir arrêt du 5 octobre 2010, Elchinov (C-173/09, EU:C:2010:581, point 30).

[37] Voir, notamment, arrêt du 5 juillet 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, point 35 et jurisprudence citée).

[38] Voir, notamment, arrêt du 5 juillet 2016, Ognyanov (C-614/14, EU:C:2016:514, point 36).

V. Conclusion

62. Eu égard aux considérations qui précèdent, je suggère à la Cour de répondre de la manière suivante aux questions préjudicielles posées par l'Obvodní soud pro Prahu 9 (tribunal d'arrondissement de Prague 9, République tchèque) :

1) 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 être interprété en ce sens que constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition, le temps de pause accordé à un travailleur durant son temps de travail journalier, au cours duquel il doit être à la disposition de son employeur pour partir en intervention dans un délai de deux minutes en cas de besoin. Le caractère occasionnel et imprévisible ou la fréquence des départs en intervention durant ce temps de pause n'ont pas d'incidence sur cette qualification.

2) Le droit de l'Union s'oppose à ce qu'une juridiction nationale, qui doit statuer après l'annulation de sa décision par une juridiction supérieure et le renvoi de l'affaire auprès d'elle, soit liée, conformément au droit procédural national, par des appréciations en droit effectuées par cette juridiction supérieure, si ces appréciations ne sont pas conformes au droit de l'Union.