

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)
1^{er} décembre 2005 *

Dans l'affaire C-14/04,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Conseil d'État (France), par décision du 3 décembre 2003, parvenue à la Cour le 15 janvier 2004, dans la procédure

Abdelkader Dellas,

Confédération générale du travail,

**Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux
CFDT,**

Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière

contre

Premier ministre,

Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité,

* Langue de procédure: le français.

en présence de:

Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. C. W. A. Timmermans, président de chambre, M. R. Schintgen (rapporteur), M^{me} R. Silva de Lapuerta, MM. P. Kūris et G. Arestis, juges,

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M^{me} L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 12 mai 2005,

considérant les observations présentées:

- pour M. Dellas, par M^e A. Monod, avocat,

- pour la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT, par M^{es} H. Masse-Dessen et G. Thouvenin, avocats,

- pour l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social, par M^e J. Barthelemy, avocat,

- pour le gouvernement français, par M. G. de Bergues ainsi que par M^{mes} C. Bergeot-Nunes et A. de Maulmont, en qualité d'agents,

- pour le gouvernement belge, par M. A. Goldman, en qualité d'agent,

- pour le gouvernement allemand, par M. W.-D. Plessing, en qualité d'agent,

- pour le gouvernement néerlandais, par M^{mes} H. G. Sevenster et J. van Bakel ainsi que par M. D. J. M. de Grave, en qualité d'agents,

- pour la Commission des Communautés européennes, par M. G. Rozet et M^{me} N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 12 juillet 2005,

rend le présent

Arrêt

¹ La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre de recours pour excès de pouvoir introduits par M. Dellas ainsi que par la Confédération générale du travail, la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT et la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière et tendant à l'annulation du décret n° 2001-1384, du 31 décembre 2001, pris pour l'application de l'article L. 212-4 du code du travail et instituant une durée d'équivalence de la durée légale du travail dans les établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif (JORF du 3 janvier 2002, p. 149).

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

- 3 La directive 93/104 a été adoptée sur le fondement de l'article 118 A du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE).
- 4 Conformément à son article 1^{er}, intitulé «Objet et champ d'application», la directive 93/104 fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail et s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, à l'exception des transports aériens, ferroviaires, routiers, maritimes, fluviaux et lacustres, de la pêche maritime, d'autres activités en mer, ainsi que des activités des médecins en formation.

5 Sous le titre «Définitions», l'article 2 de la directive 93/104 dispose:

«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;

- 3) 'période nocturne': toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre vingt-quatre heures et cinq heures;

- 4) 'travailleur de nuit':
 - a) d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement;

b) d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'État membre concerné:

i) par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux

ou

ii) par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional;

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;

6) 'travailleur posté': tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté.»

6 La section II de ladite directive prévoit les mesures que les États membres sont tenus de prendre pour que tout travailleur bénéficie, notamment, de périodes minimales de repos journalier et de repos hebdomadaire ainsi que d'un temps de pause, et elle régleme également la durée maximale hebdomadaire de travail.

7 S'agissant du repos journalier, l'article 3 de la directive 93/104 est ainsi libellé:

«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 Sous le titre «Temps de pause», l'article 4 de ladite directive prévoit:

«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 Le repos hebdomadaire fait l'objet de l'article 5 de la même directive, qui est ainsi rédigé:

«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.

La période minimale de repos visée au premier alinéa comprend, en principe, le dimanche.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.»

- 10 En ce qui concerne la durée maximale hebdomadaire de travail, l'article 6 de la directive 93/104 dispose:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs:

- 1) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux;

- 2) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires.»

- 11 Les articles 8 à 13 de la même directive, qui constituent la section III de celle-ci, énoncent les mesures que les États membres sont tenus de prendre en matière de travail de nuit, de travail posté et de rythme de travail.

- 12 Pour ce qui est plus particulièrement de la durée du travail de nuit, l'article 8 de la directive 93/104 prévoit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- 1) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;
- 2) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Aux fins du présent point, le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.»

- 13 L'article 15 de la directive 93/104 dispose:

«La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des

travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.»

14 Aux termes de l'article 16 de ladite directive:

«Les États membres peuvent prévoir:

- 1) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours;
- 2) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne;

- 3) pour l'application de l'article 8 (durée du travail de nuit), une période de référence définie après consultation des partenaires sociaux ou par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional entre partenaires sociaux.

Si la période minimale de repos hebdomadaire de vingt-quatre heures exigée par l'article 5 tombe dans cette période de référence, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne.»

- 15 La même directive énumère une série de dérogations à plusieurs de ses règles de base, compte tenu des particularités de certaines activités et sous réserve que certaines conditions soient remplies. À cet égard, son article 17 énonce:

«1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3, 4, 5, 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit:

a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;

b) de main-d'œuvre familiale

ou

c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.

2. Il peut être dérogé par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés:

2.1. aux articles 3, 4, 5, 8 et 16:

[...]

- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit:
 - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, par des institutions résidentielles et par des prisons;

[...]

3. Il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou, en conformité avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau inférieur.

[...]

Les dérogations prévues aux premier et deuxième alinéas ne sont admises [qu']à [la] condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

[...]

4. La faculté de déroger à l'article 16 point 2, prévue au paragraphe 2 points 2.1 et 2.2 et au paragraphe 3 du présent article, ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois.

Toutefois, les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives, techniques ou d'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois.

[...]»

16 L'article 18 de la directive 93/104 est libellé comme suit:

«1. a) Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 23 novembre 1996 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux mettent en place les

dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute mesure nécessaire pour pouvoir à tout moment garantir les résultats imposés par la présente directive.

b) i) Toutefois, un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que:

— aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16 point 2, à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail,

— aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail,

— l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail,

— les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail,

- l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculées comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16 point 2.

[...]»

La réglementation nationale

- 17 En France, la durée légale du temps de travail des salariés est réglementée par le code du travail, la version pertinente de celui-ci au regard de l'affaire au principal étant celle résultant de la loi n° 2000-37, du 19 janvier 2000, relative à la réduction négociée du temps de travail (JORF du 20 janvier 2000, p. 975). L'article L. 212-1, premier alinéa, dudit code prévoit:

«Dans les établissements ou professions mentionnés à l'article L. 200-1, ainsi que dans les établissements artisanaux et coopératifs et leurs dépendances, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine.»

- 18 Le second alinéa du même article précise:

«Dans ces mêmes établissements et professions, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations dans des conditions fixées par décret.»

19 L'article L. 212-2, premier et deuxième alinéas, du code du travail dispose:

«Des décrets en conseil des ministres déterminent les modalités d'application de l'article L. 212-1 pour l'ensemble des branches d'activité ou des professions ou pour une branche ou une profession particulière. Les décrets fixent notamment l'aménagement et la répartition des horaires de travail, les périodes de repos, les conditions de recours aux astreintes, les dérogations permanentes ou temporaires applicables dans certains cas et, pour certains emplois, les modalités de récupération des heures de travail perdues et les mesures de contrôle de ces diverses dispositions.

Ces décrets sont pris et révisés après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées et au vu, le cas échéant, des résultats des négociations intervenues entre ces dernières.»

20 Aux termes de l'article L. 212-4, premier et deuxième alinéas, du même code:

«La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis. Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail, ils peuvent faire l'objet d'une rémunération par voie conventionnelle ou contractuelle.»

21 L'article L. 212-4, cinquième alinéa, du code du travail est libellé comme suit:

«Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'État. Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs.»

22 Aux termes de l'article L. 212-4 bis, premier alinéa, dudit code:

«Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. [...]»

23 L'article L. 212-7, deuxième alinéa, du même code énonce:

«La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. [...] Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.»

24 L'article L. 220-1, premier alinéa, du code du travail dispose:

«Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.»

25 L'article L. 221-4, premier alinéa, dudit code prévoit:

«Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 220-1.»

26 Les articles 1^{er} à 3 du décret n° 2001-1384 sont ainsi libellés:

«Article 1^{er}

Les dispositions du présent décret sont applicables:

- a) Aux établissements gérés par des personnes privées à but non lucratif comportant un hébergement qui sont visés aux 1°, 2°, 4°, 5° et 8° de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles;

- b) Aux emplois à temps plein de personnels éducatifs, d'infirmiers ou d'aides-soignants ou de personnels de même niveau de qualification appelés à les remplacer dont les titulaires assurent en chambre de veille au sein de l'établissement la responsabilité d'une surveillance nocturne.

Article 2

Pour le calcul de la durée légale de travail dans les établissements et pour les emplois visés à l'article 1^{er} du présent décret, chacune des périodes de surveillance nocturne en chambre de veille est décomptée comme trois heures de travail effectif pour les neuf premières heures et comme une demi-heure pour chaque heure au-delà de neuf heures.

Article 3

La période de présence en chambre de veille s'étend du coucher au lever des personnes accueillies tels qu'ils sont fixés par les tableaux de service sans que sa durée puisse excéder douze heures.»

²⁷ Selon le Conseil d'État, le décret n° 2001-1384 a pour fondement légal les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail, par lequel le législateur a entendu fixer des règles de compétence et de procédure particulières pour la création des régimes d'équivalence de la durée légale de travail et écarter ainsi les règles générales prévues à l'article L. 212-2 du même code.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 28 Il ressort du dossier transmis à la Cour par la juridiction de renvoi que M. Dellas, éducateur spécialisé dans les établissements recevant sous le régime de l'internat des jeunes gens ou des adultes handicapés, a été licencié par son employeur en raison de divergences l'opposant à ce dernier et portant notamment sur la notion de travail effectif ainsi que sur la rémunération due pour les heures de travail de nuit, effectuées en chambre de veille par les éducateurs des établissements et des services médico-sociaux pour personnes inadaptées et handicapées.
- 29 Au début de l'année 2002, M. Dellas, ainsi que la Confédération générale du travail, la Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT et la Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière, qui sont des organisations syndicales, ont introduit devant le Conseil d'État des recours en annulation pour excès de pouvoir du décret n° 2001-1384.
- 30 Le Conseil d'État a décidé de joindre ces recours et a fait droit à la demande d'intervention de l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, social et médico-social à l'appui des conclusions du Premier ministre et du ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, qui sont les défendeurs au principal.
- 31 À l'appui de leurs recours, les requérants au principal ont soulevé différents moyens pour contester la légalité du décret n° 2001-1384. Ils font notamment valoir que le régime d'équivalence de la durée légale du travail institué par ce décret est incompatible avec les objectifs de la directive 93/104, de même qu'avec les règles de celle-ci en matière de définition du temps de travail ainsi que de détermination du temps de pause, de la durée maximale hebdomadaire de travail et de la durée maximale quotidienne du travail de nuit.

- 32 Il ressort de la décision de renvoi que l'horaire d'équivalence, qui établit entre les heures de présence et les heures de travail effectivement décomptées un rapport de 3 à 1 pour les neuf premières heures, puis de 2 à 1 pour les heures suivantes et qui est applicable aux salariés visés par ledit décret pour les seuls services de surveillance nocturne pendant lesquels le personnel n'est pas constamment sollicité, a pour objet d'instituer un mode particulier de comptabilisation du travail effectif, au sens de l'article L. 212-4 du code du travail, aux fins notamment de l'appréciation des règles relatives aux rémunérations et aux heures supplémentaires, pour tenir compte du caractère intermittent de l'activité qui, durant les heures concernées, comporte des périodes d'inaction.
- 33 Selon le Conseil d'État, ce régime d'équivalence de la durée légale du travail n'est pas, dans son principe, incompatible avec la directive 93/104, telle qu'interprétée par la Cour, dans la mesure où, contrairement aux affaires ayant donné lieu aux arrêts du 3 octobre 2000, *Simap* (C-303/98, Rec. p. I-7963), et du 9 septembre 2003, *Jaeger* (C-151/02, Rec. p. I-8389), il n'aurait pour effet ni d'assimiler à du temps de repos les périodes d'inaction comprises dans le service de veille, durant lequel les travailleurs doivent être présents sur leur lieu de travail, ni de faire obstacle à ce que les heures qui font l'objet d'un décompte spécifique dans le cadre dudit régime d'équivalence soient regardées dans leur totalité comme du temps de travail effectif en vue d'apprécier le respect, par les employeurs, de leurs obligations en matière de périodes de repos et de temps de pause.
- 34 Néanmoins, le régime d'équivalence établi par la réglementation française prévoirait que les périodes de surveillance nocturne en chambre de veille font l'objet d'un mode particulier de comptabilisation du travail effectif en vue de tenir compte de la moindre intensité du travail fourni durant ces périodes, tout en s'inscrivant dans un cadre juridique plus contraignant que celui prévu par le droit communautaire, s'agissant notamment de la durée maximale hebdomadaire de travail, puisque celle-ci est de 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives selon le code du travail, contre 48 heures sur quatre mois consécutifs en application de la directive 93/104.

35 Considérant que, dans ces conditions, la solution des litiges dont il est saisi nécessite l'interprétation du droit communautaire, le Conseil d'État a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

- «1) Compte tenu de l'objet de la directive 93/104 [...], qui est, aux termes [...] de son article 1^{er}, [paragraphe 1,] de fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, la définition du temps de travail qu'elle énonce doit-elle être regardée comme s'appliquant aux seuls seuils communautaires qu'elle fixe ou comme étant d'application générale et visant aussi les seuils retenus par les droits nationaux, notamment en vue d'assurer la transposition de ladite directive, alors même que ces derniers peuvent, comme dans le cas de la France et dans un souci de protection des salariés, avoir été fixés à un niveau plus protecteur que ceux de la directive?
- 2) Dans quelle mesure un régime d'équivalence strictement proportionnel, consistant à prendre en compte la totalité des heures de présence, tout en leur appliquant un mécanisme de pondération tenant à la moindre intensité du travail fourni durant les périodes d'inaction, pourrait-il être regardé comme compatible avec les objectifs de la directive 93/104 [...]?»

Sur les questions préjudicielles

36 Par ses deux questions, qu'il convient d'examiner conjointement, la juridiction de renvoi demande en substance si la directive 93/104 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à la réglementation d'un État membre qui, s'agissant des périodes de garde que les travailleurs au service de certains établissements sociaux et médico-sociaux accomplissent selon le régime de la présence physique sur le lieu même de travail, prévoit, pour les besoins du décompte du temps de travail effectif, un système d'équivalence tel que celui en cause au principal, dans l'hypothèse où le

droit national fixe, notamment pour la durée maximale hebdomadaire de travail, un plafond plus favorable aux travailleurs que celui prescrit par ladite directive.

37 Tant dans la décision de renvoi que dans la plupart des observations qui ont été soumises à la Cour a été évoquée l'incidence qu'un tel régime d'équivalence est susceptible d'avoir non seulement sur l'horaire de travail des salariés concernés, mais également sur le niveau des rémunérations perçues par ceux-ci.

38 Toutefois, s'agissant de ce dernier aspect, il y a lieu de préciser d'emblée que, ainsi qu'il ressort tant de la finalité que du libellé même de ses dispositions, la directive 93/104 ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs.

39 Au demeurant, cette interprétation résulte désormais sans ambiguïté de l'article 137, paragraphe 6, CE, selon lequel ne sauraient s'appliquer aux rémunérations les prescriptions minimales que le Conseil de l'Union européenne peut adopter par voie de directives et qui sont destinées notamment, comme au principal, à assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

40 Pour ce qui est, en revanche, de l'effet d'un régime d'équivalence tel que celui en cause au principal sur les temps de travail et de repos des travailleurs concernés, il importe de rappeler qu'il ressort de l'article 118 A du traité, qui constitue la base juridique de la directive 93/104, des premier, quatrième, septième et huitième considérants de celle-ci, de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, dont les paragraphes 8 et 19, premier alinéa, sont rappelés au quatrième considérant de ladite directive, ainsi que du libellé même de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de celle-ci qu'elle 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 (voir arrêts du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 37; Jaeger, précité, points 45 et 47, ainsi que du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, Rec. p. I-8835, point 91).

- 41 Selon ces mêmes dispositions, cette harmonisation au niveau communautaire 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 un plafond de 48 heures pour la durée moyenne de la semaine de travail, limite maximale à propos de laquelle il est expressément précisé qu'elle inclut les heures supplémentaires (voir arrêts précités *Simap*, point 49; *BECTU*, point 38; *Jaeger*, point 46; *Pfeiffer e.a.*, point 92, et du 12 octobre 2004, *Wippel*, C-313/02, Rec. p. I-9483, point 47).
- 42 S'agissant plus particulièrement de la notion de «temps de travail» au sens de la directive 93/104, il a déjà été jugé que cette dernière définit ladite notion 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, 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 (arrêts précités *Simap*, point 47, et *Jaeger*, point 48).
- 43 Force est de constater dans ce contexte que, d'une part, la directive 93/104 ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos et que, d'autre part, parmi les éléments caractéristiques de la notion de «temps de travail» au sens de cette directive, ne figure pas l'intensité du travail accompli par le salarié ou le rendement de ce dernier.
- 44 La Cour a également jugé à cet égard que les notions de «temps de travail» et de «période de repos» au sens de la directive 93/104 ne doivent pas être interprétées en fonction des prescriptions des différentes réglementations des États membres, mais qu'elles constituent des notions de droit communautaire qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de ladite directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. En effet, seule une telle interprétation

autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme desdites notions dans l'ensemble des États membres (voir arrêt Jaeger, précité, point 58).

- 45 La Cour en a déduit que les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée de ces mêmes notions ainsi que des autres dispositions de la directive 93/104, en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit le droit, reconnu aux travailleurs par cette directive, à ce que les périodes de travail et, corrélativement, celles de repos soient dûment prises en compte. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de cette dernière et méconnaîtrait sa finalité, qui vise à garantir une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs au moyen de prescriptions minimales (voir arrêts précités Jaeger, points 59, 70 et 82, ainsi que Pfeiffer e.a., point 99).
- 46 Or, d'une part, il ressort d'une jurisprudence constante que les services de garde que le travailleur effectue selon le régime de la présence physique dans l'établissement de l'employeur doivent être considérés dans leur intégralité comme du temps de travail au sens de la directive 93/104, indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'intéressé durant ces gardes (voir arrêts précités Simap, point 52; Jaeger, points 71, 75 et 103; Pfeiffer e.a., point 93, et ordonnance du 3 juillet 2001, CIG, C-241/99, Rec. p. I-5139, point 34).
- 47 Le fait que les services de garde comportent certaines périodes d'inactivité est donc dépourvu de toute pertinence dans ce contexte.
- 48 En effet, selon ladite jurisprudence, même si des périodes d'inactivité professionnelle sont inhérentes aux services de garde que le travailleur effectue selon le régime de la présence physique dans l'établissement de l'employeur, étant donné que, à la différence du temps de travail normal, la nécessité des interventions urgentes pendant l'accomplissement desdits services n'est pas susceptible d'être planifiée à

l'avance et l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances, le facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de «temps de travail», au sens de la directive 93/104, sont présents dans de tels services de garde qu'un travailleur effectue sur le lieu même de son emploi est le fait qu'il 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. Il y a dès lors lieu de considérer ces obligations comme relevant de l'exercice des fonctions de ce travailleur (voir arrêts précités *Simap*, point 48, ainsi que *Jaeger*, points 49 et 63).

- 49 D'autre part, la Cour a déjà itérativement jugé que, au regard tant du libellé de la directive 93/104 que de la finalité et de l'économie de celle-ci, les différentes prescriptions qu'elle énonce en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent des règles du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé (voir arrêts précités *BECTU*, points 43 et 47; *Pfeiffer e.a.*, point 100, et *Wippel*, point 47).
- 50 S'agissant de l'espèce au principal, il convient de relever qu'il résulte des points 40 à 49 du présent arrêt que le respect de tous les seuils ou plafonds prévus par la directive 93/104 dans le but de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs doit être assuré par les États membres et que, à cette fin, les services de garde accomplis par un travailleur tel que M. Dellas sur le lieu même de son emploi doivent être pris en compte dans leur totalité lors de la détermination de la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail autorisée par le droit communautaire — laquelle inclut les heures supplémentaires —, indépendamment de la circonstance que, durant ces gardes, l'intéressé n'exerce pas effectivement une activité professionnelle continue (voir arrêt *Pfeiffer e.a.*, précité, points 93 et 95).
- 51 Certes, l'article 15 de la directive 93/104 permet expressément l'application ou l'introduction de dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

- 52 Lorsqu'un État membre recourt à une telle faculté, ainsi que l'a fait la République française, puisque la réglementation nationale prévoit une durée maximale hebdomadaire de travail de 44 heures sur douze semaines consécutives, alors que ladite directive impose à cet égard une limite de 48 heures sur quatre mois consécutifs, le respect des règles énoncées par cette directive doit être vérifié par rapport aux seules limites fixées par celle-ci, à l'exclusion des dispositions nationales plus protectrices des travailleurs.
- 53 Toutefois, indépendamment de l'application de telles dispositions nationales, il importe que l'effet utile des droits conférés aux travailleurs par la directive 93/104 soit intégralement assuré, ce qui implique nécessairement l'obligation pour les États membres de garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive.
- 54 Or, force est de constater dans ce contexte, ainsi que le gouvernement français l'a lui-même reconnu lors de l'audience en réponse à une question posée par la Cour, que le mode de computation des services de garde dans le cadre du régime d'équivalence en cause au principal est de nature à imposer au travailleur concerné un temps de travail global pouvant atteindre, voire même dépasser, 60 heures par semaine.
- 55 En conséquence, un tel régime national excède manifestement la durée maximale hebdomadaire de travail qui est fixée à 48 heures en vertu de l'article 6, point 2, de ladite directive.
- 56 Cette appréciation n'est remise en cause ni par l'allégation du gouvernement français selon laquelle le régime d'équivalence en vigueur dans cet État membre, qui consiste certes dans l'application d'un mécanisme de pondération destiné à tenir compte de l'existence de périodes d'inaction pendant les services de garde, n'en comptabilise pas moins l'intégralité des heures de présence des travailleurs pour la

détermination de leurs droits au repos quotidien et hebdomadaire, ni par la constatation de la juridiction de renvoi selon laquelle la réglementation nationale qui fait l'objet des recours pendants devant elle se distingue de celles en cause dans les affaires ayant donné lieu aux arrêts précités Simap et Jaeger, en ce qu'elle n'assimile pas à du temps de repos les périodes durant lesquelles le salarié, présent sur le lieu de son travail en vue d'accomplir un service de garde, n'est pas effectivement sollicité.

57 En effet, il est constant que, en application d'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, les heures de présence du travailleur dans l'établissement de son employeur pendant les services de garde, qui comprennent des périodes d'inactivité, ne sont prises en compte que partiellement, conformément à des coefficients de nature forfaitaire, pour le calcul des heures supplémentaires et, partant, pour la détermination des durées maximales de travail, alors que le droit communautaire exige que ces heures de présence soient comptabilisées intégralement en tant qu'heures de travail.

58 En outre, selon une telle réglementation nationale, sont comptabilisées au titre de la durée du travail les seules heures de présence réputées correspondre à du travail effectif. Or, ainsi qu'il a déjà été relevé au point 43 du présent arrêt, la qualification de temps de travail au sens de la directive 93/104 d'une période de présence du salarié sur le lieu de son travail ne saurait dépendre de l'intensité de l'activité du travailleur, mais est fonction uniquement de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur.

59 En tout état de cause, la seule circonstance que la totalité des heures de présence des salariés sur leur lieu de travail est prise en considération pour la mise en œuvre de certains des droits dont ces derniers bénéficient en vertu de la directive 93/104, en l'occurrence les droits au repos quotidien et hebdomadaire, n'est pas de nature à assurer pleinement le respect des obligations que cette directive impose aux États membres, étant donné que ceux-ci sont tenus de garantir l'ensemble de ces droits et, notamment, celui fixant la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures.

- 60 Il convient d'ajouter que des dispositions nationales telles que celles édictées par le décret n° 2001-1384 ne sont pas susceptibles de relever des possibilités de dérogation prévues par ladite directive.
- 61 D'une part, l'article 2 de la directive 93/104, qui définit les principales notions utilisées par celle-ci et, notamment, celles de temps de travail et de période de repos, ne figure pas parmi les dispositions de cette directive qui peuvent faire l'objet d'une dérogation.
- 62 D'autre part, il n'est même pas allégué en l'occurrence qu'une réglementation telle que celle en cause au principal est susceptible de relever de l'un des cas de figure visés aux articles 17, paragraphes 1 et 2, et 18, paragraphe 1, sous b), i), de la directive 93/104.
- 63 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux questions posées que la directive 93/104 doit être interprétée en ce sens que:
- elle s'oppose à la réglementation d'un État membre qui, s'agissant des services de garde que les travailleurs de certains établissements sociaux et médico-sociaux accomplissent selon le régime de la présence physique sur le lieu même de travail, prévoit, pour les besoins du décompte du temps de travail effectif, un système d'équivalence tel que celui en cause au principal, lorsque le respect de l'intégralité des prescriptions minimales édictées par cette directive en vue de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs n'est pas assuré;
 - dans l'hypothèse où le droit national fixe, notamment pour la durée maximale hebdomadaire de travail, un plafond plus favorable aux travailleurs, les seuils ou plafonds pertinents pour vérifier l'observation des règles protectrices prévues par ladite directive sont exclusivement ceux énoncés par cette dernière.

Sur les dépens

- 64 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

La directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à la réglementation d'un État membre qui, s'agissant des services de garde que les travailleurs de certains établissements sociaux et médico-sociaux accomplissent selon le régime de la présence physique sur le lieu même de travail, prévoit, pour les besoins du décompte du temps de travail effectif, un système d'équivalence tel que celui en cause au principal, lorsque le respect de l'intégralité des prescriptions minimales édictées par cette directive en vue de protéger de manière efficace la sécurité et la santé des travailleurs n'est pas assuré.

Dans l'hypothèse où le droit national fixe, notamment pour la durée maximale hebdomadaire de travail, un plafond plus favorable aux travailleurs, les seuils ou plafonds pertinents pour vérifier l'observation des règles protectrices prévues par ladite directive sont exclusivement ceux énoncés par cette dernière.

Signatures