Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

21 februarie 2018 *

„Trimitere preliminară – Directiva 2003/88/CE – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Organizarea timpului de lucru – Articolul 2 – Noțiunile «timp de lucru» și «perioadă de repaus» – Articolul 17 – Derogări – Pompieri – Timp de gardă – Gardă la domiciliu”

În cauza C-518/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de cour du travail de Bruxelles (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles, Belgia), prin decizia din 14 septembrie 2015, primită de Curte la 28 septembrie 2015, în procedura

Ville de Nivelles

împotriva

Rudy Matzak,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul J. L. da Cruz Vilaça, președinte de cameră, domnii E. Levits (raportor) și A. Borg Barthet, doamna M. Berger și domnul F. Biltgen, judecători,

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna V. Giacobbo-Peyronnel, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 15 decembrie 2016,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru ville de Nivelles, de L. Markey, avocate;

– pentru domnul Matzak, de P. Joassart, de A. Percy și de P. Knaepen, avocats;

– pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți, asistate de F. Baert și de J. Clesse, avocats;

– pentru guvernul francez, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;

– pentru guvernul neerlandez, de M. K. Bulterman, de M. Noort și de J. Langer, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: franceza.

– pentru guvernul Regatului Unit, de G. Brown, de S. Simmons și de D. Robertson, în calitate de agenți, asistați de R. Hill și de B. Lask, barristers;

– pentru Comisia Europeană, de D. Martin și de J. Tomkin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 iulie 2017,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 și a articolului 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între ville de Nivelles (orașul Nivelles, Belgia), pe de o parte, și domnul Rudy Matzak, pe de altă parte, în legătură cu remunerarea serviciilor prestate în cadrul serviciului de pompieri din acest oraș.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și de sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de repaus zilnic, de repaus săptămânal și de concediu anual, precum și pauzelor și timpului de lucru maxim săptămânal;

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[…]

(4) Dispozițiile Directivei 89/391[…] se aplică în totalitate aspectelor prevăzute la alineatul (2), fără a aduce atingere dispozițiilor mai stricte sau speciale din prezenta directivă.”

4 Articolul 2 din Directiva 2003/88, intitulat „Definiții”, prevede la punctele 1 și 2:

„În sensul prezentei directive:

1. prin «timp de lucru» se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale;

2. prin «perioadă de repaus» se înțelege orice perioadă care nu este timp de lucru.”

5 Articolul 15 din directiva menționată, intitulat „Dispoziții mai favorabile”, are următorul cuprins:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor.”

6 Articolul 17 din Directiva 2003/88, intitulat „Derogări”, prevede:

„(1) Ținând cont de principiile generale de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 […]

[…]

(3) În conformitate cu alineatul (2) din prezentul articol, se poate deroga de la articolele 3-5, 8 și 16:

[…]

(b) în cazul activităților de securitate și supraveghere care necesită prezența permanentă în scopul de a proteja bunuri și persoane, în special gardieni, paznici sau firme de pază și securitate;

(c) în cazul activităților care implică nevoia de continuitate a serviciilor sau producției, în special:

[…]
(iii) servicii de presă, radio, televiziune, producție cinematografică, servicii de poștă și telecomunicații, ambulanță, servicii de pompieri și protecție civilă;

[…]”

Dreptul belgian

7 Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l’aménagement du temps de travail dans le secteur public (Legea din 14 decembrie 2000 de stabilire a anumitor aspecte ale organizării timpului de lucru în sectorul public, *Moniteur belge* din 5 ianuarie 2001, p. 212) transpune Directiva 2003/88 în ceea ce privește sectorul public.

8 Articolul 3 din această lege prevede:

„În scopul aplicării prezentei legi, se aplică următoarele definiții:

1. «lucrători» înseamnă persoanele care, în cadrul unui raport de muncă de natură statutară sau contractuală, inclusiv stagiarii și persoanele angajate pe durată determinată, lucrează sub autoritatea unei alte persoane;

2. «angajatori» înseamnă persoanele care angajează persoanele prevăzute la punctul 1.”

9 Articolul 8 din legea menționată definește timpul de lucru drept „perioada în care lucrătorul se află la dispoziția angajatorului”.

10 Articolul 186 din loi du 30 décembre 2009 portant des dispositions diverses (Legea din 30 decembrie 2009 privind diverse dispoziții, *Moniteur belge* din 31 decembrie 2009, p. 82925) prevede:

„Articolul 3 din Legea din 14 decembrie 2000 de stabilire a anumitor aspecte ale organizării timpului de lucru în sectorul public se interpretează în sensul că voluntarii din cadrul serviciilor publice de stingere a incendiilor și din zonele de intervenție, astfel cum sunt prevăzute de loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile (Legea din 15 mai 2007 privind protecția civilă), și voluntarii din unitățile operative de protecție civilă nu intră sub incidența definiției lucrătorilor.”

11 Règlement organique du service d’incendie de la ville de Nivelles (Regulamentul de organizare a serviciului de pompieri din orașul Nivelles), adoptat în aplicarea arrêté royal du 6 mai 1971 fixant les types de règlements communaux relatifs à l’organisation des services communaux d’incendie (Decretul regal din 6 mai 1971 privind stabilirea tipurilor de regulamente comunale referitoare la organizarea serviciilor comunale de pompieri, *Moniteur belge* din 19 iunie 1971, p. 7891), reglementează aspectele referitoare la membrii personalului din serviciul menționat.

12 Acest regulament conține dispoziții specifice pentru personalul profesionist și pentru personalul voluntar. În ceea ce privește recrutarea, ale cărei condiții sunt aceleași pentru ambele categorii, articolul 11 bis punctul 1 din regulamentul menționat prevede:

„După încheierea primului an de stagiu, stagiarul voluntar […] trebuie să îndeplinească următoarea condiție de domiciliu:

1. pentru personalul repartizat la cazarma din Nivelles:

să aibă domiciliul sau reședința într-un astfel de loc încât timpul necesar pentru a ajunge la cazarma din Nivelles, în condiții de trafic fluid și cu respectarea Code de la Route (Codul rutier), să nu depășească opt minute.

În perioada de permanență, fiecare membru al personalului voluntar detașat la cazarma din Nivelles este obligat:

- să rămână tot timpul la o astfel de distanță de cazarmă încât timpul de deplasare necesar pentru a ajunge la aceasta, în condiții de trafic fluid, să nu depășească opt minute;
- să dea dovadă de vigilență specială astfel încât să poată recepționa diferitele mijloace tehnice utilizate pentru contactarea personalului și să pornească imediat, prin mijlocul cel mai adecvat, la chemarea personalului de permanență.”

13 În ceea ce privește remunerația și indemnizația personalului, articolul 39 din Regulamentul de organizare a serviciului de pompieri din orașul Nivelles prevede că personalul profesionist este remunerat potrivit condițiilor stabilite prin statutul pecuniar al personalului orașului Nivelles.

14 Personalul voluntar primește alocațiile prevăzute la articolul 40 din regulamentul respectiv. Acestea sunt calculate prorata cu numărul de ore lucrate. Pentru „gărzile la domiciliu” ale ofițerilor se stabilește o indemnizație anuală. Aceasta corespunde celei acordate personalului profesionist.

Litigiul principal și întrebările preliminare

15 Serviciul de pompieri din orașul Nivelles este compus din pompieri profesioniști și din pompieri voluntari.

16 Pompierii voluntari participă la intervenții. Printre alte sarcini care le sunt atribuite, aceștia asigură în special serviciile de gardă și de permanență la cazarmă, pe baza unei programări stabilite la începutul anului.

17 Domnul Matzak a intrat în serviciul orașului Nivelles la 1 august 1980 și a dobândit calitatea de pompier voluntar după un an. În plus, acesta este angajat la o întreprindere privată.

18 La 16 decembrie 2009, domnul Matzak a inițiat o procedură judiciară având ca obiect obligarea orașului Nivelles la plata de daune interese în valoare de un euro cu titlu provizoriu întrucât nu i s-a plătit, în timpul anilor de serviciu, remunerația pentru prestațiile sale în calitate de pompier voluntar, în special pentru serviciile de gardă la domiciliu.

19 Prin hotărârea din 22 martie 2012, tribunal du travail de Nivelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Nivelles, Belgia), a admis în mare parte acțiunea formulată de domnul Matzak.

20 Orașul Nivelles a formulat apel împotriva acestei hotărâri la cour du travail de Bruxelles (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles, Belgia).

21 Prin hotărârea din 14 septembrie 2015, instanța de trimitere a admis în parte acest apel. În ceea ce privește remunerația solicitată pentru serviciile de gardă la domiciliu, care trebuie calificate, potrivit domnului Matzak, drept timp de lucru, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă asemenea servicii pot fi considerate ca intrând sub incidența definiției timpului de lucru în sensul Directivei 2003/88.

22 În aceste condiții, cour du travail de Bruxelles (Curtea pentru Litigii de Muncă din Bruxelles) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88 […] trebuie interpretat în sensul că oferă statelor membre posibilitatea de a exclude anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri de la aplicarea ansamblului dispozițiilor care asigură transpunerea acestei directive, inclusiv de la cea care definește timpul de lucru și perioadele de repaus?

2) Întrucât Directiva […] 2003/88 […] prevede doar cerințe minime, trebuie interpretată în sensul că nu se opune ca legiuitorul național să mențină sau să adopte o definiție mai puțin restrictivă a timpului de lucru?

3) Ținând seama de articolul 153 [alineatul (5)] TFUE și de obiectivele Directivei 2003/88 […], articolul 2 din această directivă, în condițiile în care definește principalele noțiuni utilizate de aceasta, în special cele de timp de lucru și de perioade de repaus, trebuie interpretat în sensul că nu se aplică noțiunii de timp de lucru care trebuie să permită să se stabilească remunerațiile datorate în cazul serviciilor de gardă la domiciliu?

4) Directiva 2003/88 […] se opune ca perioada de gardă la domiciliu să fie considerată timp de lucru în cazul în care, chiar dacă serviciile de gardă sunt executate la domiciliul lucrătorului, constrângerile la care este supus acesta din urmă în timpul gărzii (precum obligația de a răspunde la apelurile angajatorului în opt minute) restrâng în mod semnificativ posibilitatea de a efectua alte activități?”

Cu privire la întrebările preliminare

Observații introductive

23 Cu titlu introductiv, este necesar să se arate, în primul rând, că atât orașul Nivelles, cât și Comisia Europeană susțin că întrebările preliminare, în măsura în care privesc noțiunea de remunerație, sunt inadmisibile. Astfel, Directiva 2003/88, întemeiată pe articolul 153 alineatul (2) TFUE, nu s-ar aplica, potrivit alineatului (5) al aceluiași articol, în privința aspectului privind remunerarea lucrătorilor care intră în domeniul său de aplicare. Or, obiectul litigiului principal ar fi soluționarea aspectului privind remunerarea domnului Matzak pentru serviciile de gardă la domiciliu efectuate ca pompier voluntar în cadrul orașului Nivelles.

24 În această privință, trebuie să se constate că, exceptând situația specială referitoare la concediul anual plătit prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, aceasta se limitează să reglementeze anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în vederea asigurării protecției securității și a sănătății lucrătorilor, astfel încât, în principiu, nu se aplică în privința remunerării lucrătorilor (Hotărârea din 26 iulie 2017, Hälvä și alții, C-175/16, EU:C:2017:617, punctul 25, precum și jurisprudența citată).

25 Totuși, această constatare nu înseamnă că nu este necesar să se răspundă la întrebările preliminare adresate Curții în prezenta cauză.

26 Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctul 20 din concluzii, reiese din decizia de trimitere că instanța națională solicită îndrumări privind interpretarea articolului 2 și a articolului 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88, considerată necesară de instanța menționată pentru a putea soluționa litigiul aflat pe rolul său. Faptul că acesta din urmă are ca obiect, *in fine*, o chestiune privind remunerarea este, în acest context, lipsit de relevanță, întrucât este de competența instanței naționale, iar nu de competența Curții să soluționeze această chestiune în cadrul litigiului principal.

27 În al doilea rând, Curtea a statuat că Directiva 2003/88 trebuie să se aplice în privința activităților efectuate de pompieri, chiar și atunci când acestea sunt exercitate de forțele de intervenție pe teren și independent de faptul că ele au ca obiect stingerea unui incendiu sau acordarea de ajutor în alt mod, din moment ce sunt efectuate în condiții normale, în conformitate cu misiunea atribuită serviciului în cauză, și chiar dacă intervențiile pe care aceste activități le pot genera sunt, prin natura lor, imprevizibile și susceptibile să expună lucrătorii care le execută la anumite riscuri în ceea ce privește securitatea și/sau sănătatea (Ordonanța din 14 iulie 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, punctul 52).

28 În al treilea rând, în ceea ce privește calificarea domnului Matzak drept „lucrător”, trebuie arătat că, în vederea aplicării Directivei 2003/88, această noțiune nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii (Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 28). Potrivit unei jurisprudențe constante în materie, trebuie considerată ca fiind „lucrător” orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților care sunt atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Elementul caracteristic ce definește un raport de muncă constă în împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 27 și jurisprudența citată).

29 Curtea a precizat de asemenea că natura juridică a unui raport de muncă din perspectiva dreptului național nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 26 și jurisprudența citată).

30 Astfel, în ceea ce privește litigiul principal, faptul că domnul Matzak nu are, în temeiul dreptului național, statutul de pompier profesionist, ci pe acela de pompier voluntar este lipsit de relevanță pentru calificarea sa drept „lucrător” în sensul Directivei 2003/88.

31 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar să se considere că o persoană care se află în situația domnului Matzak trebuie calificată drept „lucrător”, în sensul Directivei 2003/88, în condițiile în care rezultă din informațiile aflate la dispoziția Curții că acesta a fost integrat în serviciul de pompieri al orașului Nivelles, în cadrul căruia a desfășurat anumite activități reale și efective sub conducerea unei alte persoane, pentru care a fost remunerat, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

32 În al patrulea rând, dat fiind că articolele 1-8 din Directiva 2003/88 sunt redactate în termeni în esență identici cu cei ai articolelor 1-8 din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (JO 2000, L 195, p. 41), interpretarea dată acestora din urmă de către Curte poate fi transpusă la articolele menționate anterior din Directiva 2003/88 (Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore, C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 39 și jurisprudența citată).

Cu privire la prima întrebare

33 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că statele membre pot deroga, în ceea ce privește anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri, de la ansamblul obligațiilor care decurg din dispozițiile acestei directive, inclusiv din articolul 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”.

34 În această privință, Curtea a statuat că articolul 2 din Directiva 2003/88 nu se numără printre dispozițiile directivei de la care se poate deroga (Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore, C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 45).

35 Astfel, potrivit modului de redactare a articolului 17 alineatul (1) din Directiva 2003/88, statele membre pot deroga de la articolele 3-6, 8 și 16 din această directivă, iar alineatul (3) al articolului menționat precizează că, în cazul serviciilor prevăzute de acesta, printre care cele de pompieri, se poate deroga de la articolele 3, 4, 5, 8 și 16 din directiva menționată.

36 Așadar, modul de redactare a articolului 17 din Directiva 2003/88 nu permite ca atare derogarea de la articolul 2 din aceasta, care definește noțiunile principale conținute în directiva respectivă.

37 În plus, după cum a arătat avocatul general la punctul 27 din concluzii, nu există nicio marjă pentru a se adopta o interpretare extensivă a articolului 17 din directiva menționată, care ar putea depăși formularea expresă a derogărilor autorizate la articolul respectiv.

38 Astfel, reiese din jurisprudența Curții că, în ceea ce privește posibilitățile de derogare prevăzute de Directiva 2003/88, în special la articolul 17 din aceasta, ca excepții de la regimul Uniunii Europene în domeniul organizării timpului de lucru prevăzut de această directivă, derogările menționate trebuie să primească o interpretare care să le reducă domeniul de aplicare la ceea ce este absolut necesar pentru a salvgarda interesele a căror protecție o permit derogările amintite (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctele 39 și 40).

39 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că statele membre nu pot deroga, în ceea ce privește anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri, de la ansamblul obligațiilor care decurg din dispozițiile acestei directive, inclusiv din articolul 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”.

Cu privire la a doua întrebare

40 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 15 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că permite statelor membre să mențină sau să adopte o definiție mai puțin restrictivă a noțiunii „timp de lucru” decât cea prevăzută la articolul 2 din directiva menționată.

41 Pentru a răspunde la această întrebare este necesar să se examineze modul de redactare a articolului 15 din Directiva 2003/88, în lumina sistemului instituit de această directivă, precum și a finalității sale.

42 Potrivit modului de redactare a articolului 15 din Directiva 2003/88, statele membre au dreptul de a aplica sau de a adopta și a aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor. Rezultă din articolul menționat că dispozițiile naționale la care se referă acesta sunt cele care pot fi comparate cu cele prevăzute de Directiva 2003/88 în ceea ce privește protecția securității și a sănătății lucrătorilor.

43 Or, aceste din urmă dispoziții pot fi numai cele care, prin funcția și prin obiectul lor, au vocația de a stabili un nivel minim de protecție a securității și a sănătății lucrătorilor. Aceasta este situația dispozițiilor prevăzute în capitolele 2 și 3 din directiva în cauză. În schimb, dispozițiile prevăzute în capitolul 1 din directiva menționată, care cuprind articolele 1 și 2 din aceasta, sunt de natură diferită. Astfel, acestea din urmă nu stabilesc perioade minime de repaus și nici nu privesc alte aspecte ale organizării timpului de lucru, ci prevăd definițiile necesare pentru a delimita obiectul Directivei 2003/88, precum și domeniul de aplicare al acesteia.

44 În consecință, rezultă din modul de redactare a articolului 15 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina sistemului instituit prin aceasta, că posibilitatea prevăzută la acest din urmă articol nu se aplică în privința definiției noțiunii „timp de lucru”, care figurează la articolul 2 din directiva menționată.

45 Această constatare este confirmată de finalitatea Directivei 2003/88. Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctul 33 din concluzii, această directivă urmărește să garanteze, în domeniile care intră în sfera sa de aplicare, o protecție minimă, aplicabilă tuturor lucrătorilor din Uniune. În acest sens și în scopul de a asigura directivei menționate deplina sa eficacitate, definițiile prevăzute la articolul 2 din aceasta nu pot primi o interpretare care să varieze în funcție de legislațiile naționale, ci au, așa cum s-a precizat la punctul 28 din prezenta hotărâre în ceea ce privește noțiunea „lucrător”, o semnificație autonomă proprie dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 44, precum și jurisprudența citată).

46 În acest context, trebuie să se precizeze totuși că, deși statele membre nu au dreptul să modifice definiția „timpului de lucru”, în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, acestea, astfel cum s-a amintit la punctul 42 din prezenta hotărâre, rămân libere să adopte, în legislațiile lor naționale respective, dispoziții care să prevadă durate ale timpului de lucru și ale perioadelor de repaus mai favorabile pentru lucrători decât cele stabilite prin această directivă.

47 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolul 15 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu permite ca statele membre să mențină sau să adopte o definiție a noțiunii „timp de lucru” mai puțin restrictivă decât cea prevăzută la articolul 2 din această directivă.

Cu privire la a treia întrebare

48 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” și drept „perioadă de repaus”.

49 În această privință, trebuie amintit, astfel cum arată instanța de trimitere, că este cert că Directiva 2003/88 nu reglementează chestiunea remunerării lucrătorilor, acest aspect nefiind, în temeiul articolului 153 alineatul (5) TFUE, de competența Uniunii.

50 În consecință, deși statele membre au dreptul de a stabili remunerarea lucrătorilor care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88 în funcție de definiția noțiunilor „timp de lucru” și „perioadă de repaus” care figurează la articolul 2 din directiva menționată, ele nu sunt obligate să procedeze în acest mod.

51 Astfel, statele membre pot să prevadă, în dreptul lor național, că remunerația unui lucrător aflat în „timpul de lucru” diferă de cea a unui lucrător aflat în „perioadă de repaus”, chiar până la a nu acorda nicio remunerație de-a lungul acestui ultim tip de perioadă.

52 Având în vedere ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” sau drept „perioadă de repaus”.

Cu privire la a patra întrebare

53 Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

54 În această privință, trebuie amintit că Curtea a avut deja ocazia să se pronunțe cu privire la chestiunea calificării drept „timp de lucru” sau drept „perioadă de repaus” a timpului de gardă efectuat de lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

55 În acest context, Curtea a precizat mai întâi că noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus” se exclud reciproc (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 47, precum și Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 26 și jurisprudența citată). Astfel, trebuie să se constate că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, timpul de gardă petrecut de un lucrător în cadrul activității desfășurate pentru angajatorul său trebuie calificat fie drept „timp de lucru”, fie drept „perioadă de repaus”.

56 Pe de altă parte, printre elementele caracteristice ale noțiunii „timp de lucru”, în sensul articolului 2 din Directiva 2003/88, nu figurează intensitatea activității desfășurate de salariat sau randamentul acestuia (Hotărârea din 1 decembrie 2005, Dellas și alții, C-14/04, EU:C:2005:728, punctul 43).

57 S-a statuat, pe de altă parte, că prezența fizică și disponibilitatea unui lucrător la locul de muncă, în perioada de gardă, în vederea prestării serviciilor sale profesionale trebuie considerată drept o formă de exercitare a funcțiilor acestuia, chiar dacă activitatea desfășurată efectiv variază în funcție de împrejurări (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 48).

58 Astfel, a exclude din noțiunea „timp de lucru” perioada de gardă în funcție de regimul prezenței fizice la locul de muncă ar însemna repunerea în discuție a obiectivului Directivei 2003/88 care constă în a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, acordându-le beneficiul unor perioade minime de repaus și a unor perioade de pauză adecvate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 3 octombrie 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctul 49).

59 În plus, rezultă din jurisprudența Curții că factorul determinant pentru calificarea drept „timp de lucru”, în sensul Directivei 2003/88, este faptul că lucrătorul este obligat să fie prezent fizic la locul determinat de angajator și să rămână la dispoziția acestuia pentru a putea furniza imediat, în caz de nevoie, prestațiile corespunzătoare. Astfel, trebuie să se considere că aceste obligații, care îi pun pe lucrătorii interesați în imposibilitatea de a-și alege locul de ședere în perioadele de gardă, constituie o formă de exercitare a funcțiilor acestora (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 63, și Ordonanța din 4 martie 2011, Grigore, C-258/10, nepublicată, EU:C:2011:122, punctul 53 și jurisprudența citată).

60 În sfârșit, trebuie să se arate că situația este diferită în cazul în care lucrătorul efectuează o gardă potrivit sistemului de permanență conform căruia acesta trebuie să fie accesibil în permanență, fără a fi însă obligat să fie prezent la locul de muncă. Astfel, deși se află la dispoziția angajatorului său, în măsura în care trebuie să poată fi contactat, în această situație, lucrătorul își poate gestiona timpul cu mai puține constrângeri și se poate consacra propriilor interese. În aceste condiții, numai timpul aferent prestării efective a serviciilor trebuie considerat „timp de lucru” în sensul Directivei 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, punctul 65 și jurisprudența citată).

61 În cauza principală, potrivit informațiilor aflate la dispoziția Curții și pe care instanța de trimitere este chemată să le verifice, domnul Matzak nu trebuia doar să poată fi contactat în timpul de gardă. El era obligat, pe de o parte, să răspundă la solicitările angajatorului său într-un interval de opt minute și, pe de altă parte, să fie prezent fizic la locul stabilit de angajator. Totuși, acest loc era domiciliul domnului Matzak, iar nu, precum în cauzele care au dat naștere jurisprudenței citate la punctele 57-59 din prezenta hotărâre, locul său de muncă.

62 În această privință, trebuie amintit că, potrivit jurisprudenței Curții, noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”, în sensul Directivei 2003/88, reprezintă noțiuni ale dreptului Uniunii care trebuie definite în funcție de caracteristici obiective, cu referire la sistemul și la finalitatea acestei directive, care urmărește stabilirea unor cerințe minime destinate îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor (Hotărârea din 10 septembrie 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punctul 27).

63 Or, obligația de a rămâne prezent fizic la locul stabilit de angajator, precum și constrângerea care decurge, din punct de vedere geografic și temporal, din necesitatea de a ajunge la locul de muncă într-un interval de opt minute sunt de natură să limiteze în mod obiectiv posibilitățile pe care un lucrător care se află în situația domnului Matzak le are pentru a se consacra intereselor sale personale și sociale.

64 Având în vedere aceste constrângeri, situația domnului Matzak se deosebește de cea a unui lucrător care, în timpul serviciului său de gardă, trebuie doar să fie la dispoziția angajatorului pentru ca acesta din urmă să îl poată contacta.

65 În aceste condiții, este necesar să se interpreteze noțiunea „timp de lucru”, prevăzută la articolul 2 din Directiva 2003/88, în sensul că aceasta se aplică într-o situație în care un lucrător este obligat să își petreacă timpul de gardă la domiciliu, să se afle la dispoziția angajatorului său și să poată ajunge la locul de muncă într-un interval de opt minute.

66 Rezultă din tot ceea ce precedă că articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

Cu privire la cheltuielile de judecată

67 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a cincea) declară:

1) Articolul 17 alineatul (3) litera (c) punctul (iii) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că statele membre nu pot deroga, în ceea ce privește anumite categorii de pompieri recrutați de serviciile publice de pompieri, de la ansamblul obligațiilor care decurg din dispozițiile acestei directive, inclusiv din articolul 2 din aceasta, care definește printre altele noțiunile „timp de lucru” și „perioadă de repaus”.

2) Articolul 15 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu permite ca statele membre să mențină sau să adopte o definiție a noțiunii „timp de lucru” mai puțin restrictivă decât cea prevăzută la articolul 2 din această directivă.

3) Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu impune statelor membre să stabilească remunerarea perioadelor de gardă la domiciliu precum cele în discuție în litigiul principal în funcție de calificarea acestor perioade drept „timp de lucru” sau drept „perioadă de repaus”.

4) Articolul 2 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că timpul de gardă pe care un lucrător îl petrece la domiciliu cu obligația de a răspunde la apelurile angajatorului său într-un interval de opt minute, ceea ce restrânge în mod semnificativ posibilitățile de a avea alte activități, trebuie să fie considerat „timp de lucru”.

Semnături