

Cour de Justice de l'Union européenne : une garde n'est pas l'autre !

Le 06 mars 2018

Contrat de travail

Selon la Cour de Justice de l'Union européenne, lorsqu'un travailleur est obligé de rester à son domicile pendant une période d'astreinte, afin d'être présent sur son lieu de travail dans les 8 minutes, cela constitue du temps de travail.

Dans un arrêt du 21 février 2018, la Cour de Justice de l'Union européenne a répondu à une question préjudicielle de la Cour du travail de Bruxelles, sur la question de savoir si une obligation de disponibilité à domicile doit être considérée comme du temps de travail dès lors que les obligations imposées au travailleur durant cette période sont si strictes qu'elles restreignent gravement sa capacité à exercer d'autres activités.

Dans le cas présent, l'affaire concernait un pompier volontaire qui était obligé, durant sa période de garde, d'être présent à la caserne de garde dans les 8 minutes.

Dans l'arrêt, la Cour renvoie à sa jurisprudence antérieure selon laquelle une garde impliquant une présence physique sur le lieu de travail constitue du temps de travail.

La Cour se réfère également à sa jurisprudence indiquant qu'une garde par laquelle le travailleur doit être disponible mais ne doit pas rester physiquement présent sur le lieu de travail ne constitue pas du temps de travail car, dans cette situation, le travailleur peut disposer plus librement de son temps et s'occuper de ses propres affaires. Cette jurisprudence a également été confirmée par la Cour de cassation belge (Cass. 10 mars 2014, S.13.0029.N, www.juridat.be).

La Cour nuance ensuite cette dernière jurisprudence, en affirmant que si un travailleur est obligé de rester physiquement présent à un lieu déterminé par son employeur durant sa garde, pour pouvoir arriver sur son lieu de travail dans les 8 minutes, il faut considérer ce temps comme du temps de travail. Selon la Cour, une telle exigence constitue une restriction objective à la capacité du travailleur de se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux pendant sa garde.

Que retenir ?

Selon la Cour de Justice de l'Union européenne, dès lors que les obligations imposées au travailleur durant sa période de garde constituent un obstacle objectif à ce que celui-ci se consacre à ses intérêts personnels et sociaux, cette période de garde constitue du temps de travail.

La manière concrète dont la garde est organisée sera donc déterminante pour déterminer s'il s'agit, ou non, de temps de travail.

Source : C.J.U.E., 21 février 2018, C-518/15 Ville de Nivelles / Rudy Matzak, www.curia.be

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre avocat chez Sotra

Nous veillons à vous fournir des informations exactes, précises et rigoureusement à jour. Toutefois, la présente lettre d'information ne constitue pas un avis juridique et ne saurait donc engager notre responsabilité. Cette lettre d'information est soumise au droit d'auteur et ne peut être reproduite ni diffusée à des fins commerciales, sans notre autorisation © Sotra, 2018.

**Sotra est un cabinet d'avocats spécialisés en droit social,
dans le secteur privé et le secteur public.
Notre valeur ajoutée découle de l'excellence de nos services et de notre proximité.**

Avenue Louise 65 Louizalaan 1050 Bruxelles – Brussel | + 32 (0)2 2 899 50 50
Passage de l'Atelier, 6 bte 2 – 5100 Jambes | + 32 (0)81 39 17 30

www.sotra.be | info@sotra.be