

UN SERVICE DE GARDE EN UN LIEU DÉTERMINÉ EST DU TEMPS DE TRAVAIL

Décision de la Cour de justice des Communautés européennes

CJCE, 9 septembre 2003

Arrêt de la Cour de justice dans l'affaire préjudicielle C-151/02

Source : www.curia.eu.int

La présente directive communautaire considère qu'un service de garde effectué à un endroit déterminé par l'employeur constitue dans son intégralité du temps de travail, même si le médecin est autorisé à se reposer sur son lieu de travail, lorsque ses services ne sont pas sollicités. Il sera donc intéressant de voir dans quelle mesure le présent arrêt aura des répercussions sur la réglementation française relative aux heures passées en chambre de veille, puisque en l'occurrence la directive s'oppose à la réglementation allemande qui qualifie un tel service de garde comme temps de repos sauf pour les périodes d'activité effective.

M. Jaeger, médecin assistant à l'hôpital de Kiel (Allemagne), effectue régulièrement des services de garde, consistant à être présent à l'hôpital et à travailler lorsque cela lui est demandé, qui sont compensés en partie par l'octroi de temps libre et en partie par le paiement d'un supplément de rémunération. Une pièce est mise à sa disposition à l'hôpital, où il est autorisé à dormir lorsque son intervention n'est pas sollicitée. M. Jaeger estime que les gardes qu'il effectue au service des urgences doivent être intégralement considérées comme du temps de travail.

Le droit allemand fait une distinction entre les services de permanence (« Arbeitsbereitschaft »), les services de garde (« Bereitschaftsdienst ») et les services d'astreinte (« Rufbereitschaft »). Seuls les services de permanence sont considérés comme du temps de travail dans leur intégralité. En revanche, les services de garde et les services d'astreinte sont qualifiés de temps de repos, excepté pour la durée d'exercice des tâches professionnelles.

La directive communautaire concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail a pour objectif d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates. Cette directive définit les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail » comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, ... ».

Le Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein demande à la Cour de justice des Communautés européennes si le droit allemand est conforme à la directive communautaire.

En rappelant sa jurisprudence, la Cour estime que le facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail » au sens de la directive sont présents dans les périodes de garde que les médecins effectuent dans l'hôpital même consiste dans le fait qu'ils sont contraints d'être physiquement présents sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir leurs services en cas de besoin. Selon la Cour, il y a lieu de considérer ces obligations, qui mettent les médecins concernés dans l'impossibilité de choisir leur lieu de séjour pendant les périodes d'attente, comme relevant de l'exercice de leurs fonctions.

La circonstance que l'employeur met à la disposition du médecin une pièce de repos dans laquelle il peut séjourner aussi longtemps qu'il ne doit pas intervenir ne modifie pas cette interprétation.

La Cour ajoute qu'un médecin obligé de se tenir à la disposition de son employeur sur le lieu déterminé par celui-ci, durant toute la durée de ses périodes de garde, est soumis à des contraintes sensiblement plus lourdes qu'un médecin relevant du régime d'astreinte, puisqu'il doit demeurer éloigné de son environnement tant familial que social et bénéficie d'une latitude moindre pour gérer le temps pendant lequel ses services ne sont pas sollicités. Dans ces conditions, un médecin de garde, qui se voit imposer par son employeur une disponibilité dans un endroit donné, ne saurait être considéré comme étant au repos lorsqu'il n'exerce pas effectivement d'activité professionnelle.

La Cour conclut donc qu'une réglementation nationale telle que le droit allemand, qui qualifie ledit service de garde de temps de repos, sauf pour la période pendant laquelle le travailleur a effectivement exercé ses tâches professionnelles, et qui ne prévoit une compensation que pour les périodes d'activité effective, est contraire à la directive communautaire.