

## Quels critères sont requis pour qualifier une garde réalisée selon le régime d'accessibilité de temps de travail ?

**Auteur :** Mathieu, Sandrine

**Promoteur(s) :** Kefer, Fabienne

**Faculté :** Faculté de Droit, de Science Politique et de Criminologie

**Diplôme :** Master en droit, à finalité spécialisée en droit privé (aspects belges, européens et internationaux)

**Année académique :** 2021-2022

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/13892>

---

### *Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

## **Travail de fin d'études**

**Quels critères sont requis pour qualifier une garde réalisée  
selon le régime d'accessibilité de temps de travail ?**

**Sandrine MATHIEU**

Master en droit à finalité spécialisée en droit privé

Année académique 2021-2022

Recherche menée sous la direction de Mme KEFER Fabienne,

Professeur



## Résumé

Le présent travail est consacré aux gardes effectuées par certains professionnels dans le cadre de leurs fonctions. Traditionnellement, on distingue les gardes réalisées sur le lieu de travail ou dans un autre lieu imposé par l'employeur de celles qui sont effectuées à domicile. Les premières ne posent pas de problème du point de vue de la qualification en temps de travail. Cet enseignement est retenu par la Cour de justice de l'Union européenne depuis plusieurs années, voir décennies.

Tel n'est pas le cas des gardes dites d'astreinte où les travailleurs n'ont pas l'obligation de rester sur leur lieu de travail. Pendant longtemps, la Cour était d'avis que ces gardes ne devaient pas constituer du temps de travail dans la mesure où les travailleurs pouvaient gérer leur temps avec moins de contraintes que les premiers. Ils pouvaient vaquer à leurs occupations personnelles et sociales et n'étaient pas séparés de leurs proches. La Cour était d'avis que seules les prestations effectives devaient recevoir la qualification de temps de travail.

Récemment, la Cour de Luxembourg a opéré un revirement dans sa jurisprudence. Elle considère qu'il faut écarter la qualification automatique en temps de repos des gardes effectuées en dehors du lieu de travail. Au contraire, il est requis de réaliser une analyse complète de la situation en ayant égard tant aux contraintes qui sont imposées, qu'aux facilités octroyées. En effet, ils peuvent rester à la disposition de leur employeur même s'ils ne se trouvent pas sur leur lieu de travail.

Plusieurs éléments doivent être pris en compte pour examiner cette disponibilité qui constitue le critère essentiel à la qualification d'une période en temps de travail. La Cour cite notamment le bref délai endéans lequel le travailleur est contraint de reprendre ses fonctions ainsi que la fréquence moyenne des interventions durant ces gardes. Toutefois, ces éléments ne se suffisent pas à eux seuls. Ils doivent s'analyser dans leur globalité afin qu'une réponse puisse être donnée à la question de la qualification en temps de travail de ces périodes. Concernant le critère de la brièveté du délai, il demeure vague. La Cour semble dire que lorsque ce délai s'élève à quelques minutes, la contrainte qui pèse sur le travailleur le maintien, de manière permanente, à la disposition de son employeur. Effectivement, ce dernier ne disposerait plus de la faculté de gérer librement son temps. Cependant, la Cour ne chiffre pas précisément le nombre de minutes qui permet de qualifier de bref ce délai.



## **Remerciements**

Je remercie Madame Kefer, ma promotrice de TFE, pour sa disponibilité, son aide et ses conseils. Je tiens à lui exprimer toute ma reconnaissance pour la vérification de la rédaction de cet écrit et pour ses bons conseils qui ont contribué à alimenter ma réflexion. Je désire aussi la remercier pour m'avoir éclairée et guidée afin que je détermine le sujet de mon travail de fin d'études.

Je tiens également à remercier Madame Dubois, pour avoir relu et corrigé mon travail. Ses conseils m'ont été très utiles.

Enfin, je remercie toutes les personnes ayant participé de près ou de loin à ce travail. Je suis reconnaissante envers les personnes qui m'ont soutenue et qui n'ont eu de cesse de m'encourager.



# Table des matières

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Résumé</b> .....   | <b>3</b>  |
| <b>Remerciements</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>Table des matières</b> .....   | <b>7</b>  |
| <b>Introduction</b> .....   | <b>10</b> |
| <b>Chapitre 1 : Notions et définitions</b> .....  | <b>12</b> |
| <b>Section 1 : Notions de temps de travail et de temps de repos</b> :.....  | <b>12</b> |
| Sous-section 1 : Siège de la matière : .....  | 12        |
| I.    En droit européen : .....   | 12        |
| a)    La directive 2003/88/CE.....  | 12        |
| b)    La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne..... | 13        |
| c)    Effet direct .....  | 13        |
| II.   En droit belge .....  | 14        |
| a)    Transposition de la directive 2003/88/CE .....  | 14        |
| b)    Les exclusions .....  | 14        |
| Sous-section 2 : Définitions.....   | 15        |
| I.    Temps de travail.....   | 15        |
| a)    En droit européen .....   | 15        |
| 1.    Définition.....   | 15        |
| 2.    Éléments constitutifs de la notion de temps de travail .....  | 16        |
| b)    En droit belge .....  | 17        |
| 1.    Définition.....   | 17        |
| 2.    Le critère de disponibilité .....   | 17        |
| 3.    Le temps de travail n'équivaut pas toujours au temps de travail effectif .....  | 18        |
| c)    Conclusion.....   | 19        |
| II.   Temps de repos.....   | 20        |
| Sous-section 3 : Précisions communes aux notions de temps de travail et de temps de repos .....                             | 21        |
| I.    Approche binaire.....   | 21        |
| II.   Notions de droit communautaire.....   | 21        |
| <b>Section 2 : Notion de temps de garde</b> .....   | <b>22</b> |
| Sous-section 1 : Absence de définition dans les textes européens et belges .....  | 22        |
| Sous-section 2 : Alternance des périodes de garde.....  | 23        |
| Sous-section 3 : Deux types de garde.....   | 24        |
| <b>Chapitre 2 : Évolution de la jurisprudence</b> .....   | <b>24</b> |
| <b>Section 1 : Les gardes réalisées sur le lieu de travail</b> .....  | <b>25</b> |
| Sous-section 1 : Position avant l'intervention de la Cour de justice .....  | 25        |
| Sous-section 2 : Intervention de la Cour de justice .....   | 26        |
| Sous-section 3 : Position à la suite de l'intervention de la Cour de justice.....   | 26        |



|  |           |
|--|-----------|
| <b>Section 2 : Les gardes réalisées en dehors du lieu de travail .....</b>                   | <b>27</b> |
| Sous- section 1 : La position nationale.....   | 28        |
| I. Jurisprudence majoritaire .....   | 28        |
| II. Une certaine doctrine conforme à la jurisprudence.....                                   | 28        |
| III. Jurisprudence minoritaire.....  | 29        |
| Sous-section 2 : La position européenne .....  | 30        |
| Sous-section 3 : Réaction nationale à la jurisprudence européenne .....                      | 31        |
| I. La jurisprudence nationale conforme à la position européenne.....                         | 31        |
| II. Nuance introduite par la doctrine .....  | 31        |
| III. Une certaine jurisprudence en accord avec la nuance introduite par la doctrine .....    | 32        |
| IV. L'arrêt du 10 mars 2014 de la Cour de cassation.....                                     | 33        |
| V. Retour de l'ancien critère de l'effectivité.....  | 34        |
| Sous-section 4 : Nuance apportée par la Cour de justice dans son arrêt Matzak .....          | 34        |
| I. Revirement de jurisprudence.....  | 34        |
| II. Prise en compte des contraintes et des facilités.....                                    | 35        |
| III. Pas de qualification automatique en temps de travail .....                              | 36        |
| Sous-section 5 : Position actuelle de la Cour de justice .....                               | 37        |
| I. Arrêts du 9 mars 2021 .....   | 37        |
| a) Deux éléments essentiels selon la Cour.....   | 38        |
| b) Rejet de certaines contraintes de l'appréciation du juge .....                            | 38        |
| II. Arrêt du 15 juillet 2021 .....   | 39        |
| III. Arrêt du 9 septembre 2021 .....   | 39        |
| IV. Arrêt du 11 novembre 2021 .....  | 40        |
| V. Qualification de la garde en temps de repos .....   | 41        |
| <b>Chapitre 3 : Les conséquences de la qualification en temps de travail .....</b>           | <b>41</b> |
| <b>Section 1 : La rémunération des temps de garde.....</b>                                   | <b>42</b> |
| Sous-section 1 : La rémunération comme contrepartie du travail .....                         | 42        |
| Sous-section 2 : Le droit à la rémunération n'implique pas une rémunération équivalente..... | 43        |
| Sous-section 3 : Rétribution des gardes qualifiées de temps de repos .....                   | 44        |
| <b>Section 2 : Le respect de la réglementation en matière de durée de travail.....</b>       | <b>44</b> |
| Sous-section 1 : Les gardes dites de disponibilité .....                                     | 44        |
| Sous-section 2 : Les gardes dites d'accessibilité .....                                      | 45        |
| I. Principe.....   | 45        |
| II. Critiques .....  | 45        |
| <b>Conclusion.....</b>   | <b>46</b> |
| <b>Bibliographie.....</b>  | <b>50</b> |
| Doctrine .....   | 50        |
| Jurisprudence belge .....  | 52        |
| I. Juridictions du travail de Bruxelles.....   | 52        |
| II. Juridictions du travail de Liège .....   | 53        |
| III. Cour d'appel de Liège.....  | 53        |
| IV. Juridictions du travail de Mons .....  | 53        |
| V. Juridictions du travail de Gand.....  | 53        |
| VI. Cour d'appel de Gand .....   | 53        |

|       |  |    |
|-------|--|----|
| VII.  | Juridictions du travail d'Anvers ..... | 53 |
| VIII. | Cour de cassation.....                 | 53 |
|       | Jurisprudence européenne.....          | 54 |
|       | Conclusions des avocats généraux ..... | 54 |
|       | Législation belge.....                 | 54 |
|       | Législation européenne.....            | 55 |

## Introduction

La problématique des gardes est un sujet brûlant d'actualité. Nombreuses sont les personnes qui réalisent des gardes dans le cadre de leur activité professionnelle. Tel est le cas des pompiers, des médecins, des employés de pompes funèbres, des techniciens qui doivent se déplacer afin de procéder à une quelconque réparation, ... L'intérêt de ce sujet est d'autant plus grand lorsqu'on sait le nombre de personnes qui effectuent de telles gardes et qui sont impactées par le sort réservé à cet aménagement du temps de travail.

Le présent travail est consacré aux gardes effectuées selon le régime d'accessibilité. On vise les gardes où le travailleur est contraint de rester joignable en permanence, afin de pouvoir reprendre immédiatement son activité, sans pour autant être contraint de rester sur son lieu de travail ou tout autre lieu déterminé par l'employeur. Ces dernières se distinguent des gardes réalisées selon le régime de disponibilité où le travailleur réalise sa garde sur son lieu de travail ou à l'endroit imposé par son employeur.

Depuis plusieurs décennies, de nombreuses controverses concernant la qualification des périodes de gardes ont occupé le devant de la scène. Tant les juridictions nationales qu'européennes, ont eu l'occasion de se prononcer sur la question et ont tenté de fixer les pourtours de la notion de temps de garde. Toutefois, nous pouvons constater que la jurisprudence ne brille pas par son uniformité et sa constance. La jurisprudence des juridictions nationales et européennes n'a eu de cesse d'évoluer au fil du temps afin de préciser l'enseignement retenu en la matière, à défaut de réponses apportées par la loi.

La question de la qualification de ces périodes en temps de travail ou en temps de repos, que ce soit en totalité ou en partie revêt un intérêt dans la mesure où cette qualification engendre une série de conséquences, tant pour le travailleur que l'employeur. Qu'entend-t-on derrière la notion de temps de travail : uniquement le temps de travail effectif ou quelque chose de plus général, englobant par exemple, le temps pendant lequel le travailleur prend un café ? Il conviendra, dès lors, de se concentrer davantage sur la notion de temps de travail pour en comprendre toute la substance.

L'objectif de ce travail est de tenter de mettre en évidence les critères déterminants à prendre en considération afin de répondre à la problématique de la qualification des périodes de garde. Ces critères sont nécessaires afin que les tribunaux nationaux puissent se positionner et qualifier adéquatement la situation qui leur est soumise.

Il est nécessaire, dans un premier temps, de définir les concepts abordés tout au long de ce travail, en invoquant la dimension européenne et nationale. Après avoir abordé les notions centrales de temps de travail et de temps de repos, il y aura lieu d'analyser la notion de temps de garde en ne manquant pas de distinguer les deux types de garde existantes. Les gardes réalisées

selon le régime d'accessibilité vont nous intéresser plus particulièrement dans la mesure où la qualification en temps de travail de ce type de garde est plus controversée.

Il convient, dans un deuxième temps, de se pencher sur la jurisprudence et son évolution. Je pars d'un bref historique de la situation pour en arriver à la situation qui existe actuellement. Cette analyse de la jurisprudence tente de mettre en exergue les critères pertinents auxquels le juge doit prêter attention dans sa tâche de qualification.

Pour terminer, j'envisage les conséquences résultant de la qualification de ces périodes en temps de travail à l'égard, d'une part, de la rémunération pro méritée par le travailleur et d'autre part, du respect de la réglementation instaurant des contraintes en matière de durée de travail.

# **Chapitre 1 : Notions et définitions**

Ce premier chapitre a pour objectif de poser les bases concernant les notions principales abordées durant ce travail. Il est important de pouvoir comprendre et cerner le contour de ces notions déterminantes compte tenu du sujet qui nous concerne.

## **Section 1 : Notions de temps de travail et de temps de repos :**

### **Sous-section 1 : Sièges de la matière :**

#### ***I. En droit européen :***

##### ***a) La directive 2003/88/CE***

Avant d'être abrogée et remplacée par la directive 2003/88/CE, la directive 93/104/CE adoptée par le Conseil le 23 novembre 1993 était la norme de référence. Désormais, cette directive 2003/88/CE constitue le siège de la matière. L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88 précise que « *la présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail* ». Cette directive se consacre à réglementer le temps de travail et ce, dans l'objectif de préserver la sécurité et la santé des travailleurs, mais également de tout autre personne qui entrerait, durant l'exercice de la profession du travailleur, en interaction avec ce dernier<sup>1</sup>.

Il y a lieu de mentionner que le libellé des articles 1 à 8 de la directive 93/104/CE a été repris en substance dans la directive 2003/88/CE. Les dispositions y ont été formulées en des termes similaires. Cela signifie que les arrêts importants rendus en la matière par la Cour de justice de l'Union européenne sous l'empire de l'ancienne directive continuent de produire leurs effets et sont dès lors, transposables pour la nouvelle directive<sup>2</sup>.

La finalité de la directive 2003/88/CE étant de veiller au bien-être du travailleur, cette dernière énonce une série de prescriptions qui imposent le respect de périodes maximales de travail<sup>3</sup> et des périodes minimales de repos<sup>4</sup>. Cela implique que, dès qu'une période donnée est qualifiée de temps de travail au sens de ladite directive, les autorités ont l'obligation de veiller au respect de ces prescriptions à l'égard du travailleur<sup>5</sup>. C'est dans ce contexte que le concept de durée du travail revêt une importance particulière car cela permet de chiffrer précisément le temps de

---

<sup>1</sup> A. Mortier, « La qualification du temps et ses enjeux en termes de limitation du temps de travail et de rémunération », *Orientations*, 2019, p. 16.

<sup>2</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 39.

<sup>3</sup> Article 6 de la directive 2003/88/CE.

<sup>4</sup> Article 3 et 5 de la directive 2003/88/CE.

<sup>5</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 16.

travail effectué par le travailleur et ainsi, d'en examiner la conformité par rapport aux limites imposées par le législateur européen dans sa directive<sup>6</sup>.

*b) La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne*

Avec l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne en date du 1<sup>er</sup> décembre 2009, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne s'est vu conférer la qualification de droit primaire de l'Union européenne<sup>7</sup>. L'article 31 alinéa 2 de cette Charte énonce que « *tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés* ».

En vertu de l'article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui renvoie à l'article 151 du même traité, la mission des États membres va être complétée par l'intervention de l'Union européenne qui va adopter un cadre minimal de protection en matière de conditions de travail<sup>8</sup>.

*c) Effet direct*

Après avoir identifié la norme européenne applicable, il y a lieu de s'interroger sur son impact en droit national et plus précisément, sur son effet direct. Eu égard aux règles européennes, une directive doit être transposée en droit national pour être applicable. Elles influencent donc le droit national puisque la transposition doit se faire dans le respect de l'objectif poursuivi par la directive. Néanmoins, si la disposition est suffisamment claire, précise et inconditionnelle<sup>9</sup> et qu'elle ne nécessite aucune intervention de la part des États membres, elle sera directement applicable.

Une directive ne crée aucune obligation à charge des particuliers<sup>10</sup> dont les seuls destinataires sont les États membres. Cela a pour corollaire que les juridictions nationales doivent interpréter le droit national conformément au droit européen et le cas échéant, écarter les dispositions de

---

<sup>6</sup> M. Davagle et Y. Birette, *Temps de travail et temps de repos*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 140.

<sup>7</sup> Article 6, §1<sup>er</sup> du Traité sur l'Union européenne ; M. Glorieux, *Droit du travail européen : questions spéciales*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 259 ; M. Schmitt, *Droit du travail de l'Union européenne*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 96-97.

<sup>8</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 260.

<sup>9</sup> C.J.C.E, 5 avril 1979, Ratti, C-148/78, EU:C:1979:110, pt. 23.

<sup>10</sup> C.J.C.E, 26 février 1986, Marshall, aff. 152/84, EU:C:1986:84, pt. 48 ; C.J.C.E., 7 janvier 2004, Wells, C-201/02, EU:C:2004:12, pt. 56 ; D. Ghailani, *Bilan social de l'union européenne*, in C. Degryse et P. Pochet (éd.), 2004, p. 243-246.

droit national contrevenant aux dispositions européennes<sup>11</sup>. Tel est notamment le procédé utilisé dans les litiges opposants deux particuliers où une invitation peut être faite au juge national d'interpréter son droit national à la lumière d'une directive.

En matière d'aménagement du temps de travail, on peut notamment citer l'arrêt Pfeiffer<sup>12</sup> de la Cour de justice des Communautés européennes ou l'arrêt Fuß<sup>13</sup> dans lesquels la Cour reconnaît un effet direct horizontal à l'article 6 de la directive 93/104/CE prévoyant une durée maximale hebdomadaire de travail fixée à 48 heures. Il y a, dès lors, lieu d'interpréter les lois nationales conformément à cette disposition<sup>14</sup>.

## **II. En droit belge**

### *a) Transposition de la directive 2003/88/CE*

La directive 2003/88/CE a dû faire l'objet d'une transposition en droit belge. Certes, la loi du 16 mars 1971 sur le travail préexistait à la directive mais la formalité de transposition a trouvé son assise dans cette loi. On a assisté à une harmonisation des différentes législations portant sur la durée de travail. Néanmoins, la loi du 16 mars 1971 se borne uniquement à régir ce qui vaut pour le secteur privé en incluant toutefois « *les travailleurs des établissements publics exerçant une activité industrielle ou commerciale ainsi qu'aux établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène* »<sup>15</sup>. Concernant le secteur public, à l'exception des personnes visées précédemment, la directive 2003/88/CE est transposée en Belgique par une loi du 14 décembre 2000<sup>16</sup>.

### *b) Les exclusions*

Les travailleurs du secteur public ne sont pas les seuls à être exclus du champ d'application de la loi du 16 mars 1971. En effet, d'autres catégories de travailleurs tels que les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les candidats-médecins en formation, les candidats-dentistes en

---

<sup>11</sup> C.J.U.E., 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pt. 40 ; C. Lescot, *Organisations européennes*, 22<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2020, p. 163-192 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 18 ; F. Kefer. et J. Clesse, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.164.

<sup>12</sup> C.J.C.E., 5 octobre 2004, Pfeiffer, C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, pt. 106.

<sup>13</sup> C.J.U.E, 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717, pt. 35.

<sup>14</sup> D. Ghailani, *op.cit.*, in C. Degryse et P. Pochet (éd.), 2004, p. 243-246; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 18.

<sup>15</sup> M.,Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 280-281 ; Article 3, §1, 1<sup>o</sup> de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

<sup>16</sup> Article 2 de la loi du 14 décembre 2000 relative à l'aménagement du temps de travail dans le secteur public ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 7.

formation et les étudiants stagiaires se préparant à l'exercice de ces professions<sup>17</sup> ne sont pas visés par cette loi et bénéficient d'une réglementation spécifique. Leur situation est régie par une loi du 12 décembre 2010<sup>18</sup>.

On peut également penser aux personnes qui occupent des postes au sein de la sécurité civile, telles que les pompiers ou le personnel des zones de secours dont la situation est réglementée par une autre loi en raison de la spécificité de leur activité<sup>19</sup>. Ils ne sont pas repris dans le champ d'application de la loi du 14 décembre 2000<sup>20</sup> mais ils relèvent de la loi du 15 mai 2007 relative à la sécurité civile.

## **Sous-section 2 : Définitions**

Nous allons à présent apporter une définition aux notions de temps de travail et de temps de repos. Ces notions sont centrales dans la compréhension du présent travail.

### ***I. Temps de travail***

#### ***a) En droit européen***

##### ***1. Définition***

La directive 2003/88/CE définit la notion de temps de travail en son article 2. Il convient d'entendre par 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* »<sup>21</sup>. Le temps de travail est donc une période au cours de laquelle le travailleur ne dispose pas de sa liberté d'action, étant entendu qu'il doit faire face aux injonctions dictées par son employeur et être prêt à accomplir les tâches qui lui seront confiées<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> Articles 2 et 3 de la loi du 12 décembre 2010 relative à l'aménagement du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs.

<sup>18</sup> Article 2 de la loi du 12 décembre 2010 précitée.

<sup>19</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 17.

<sup>20</sup> Article 4, alinéa 3 de la loi du 14 décembre 2000 précitée.

<sup>21</sup> Article 2, alinéa 1, 1° de la directive 2003/88/CE.

<sup>22</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 141.



## 2. Éléments constitutifs de la notion de temps de travail

De cette définition, on peut mettre en évidence trois éléments constitutifs du temps de travail qui sont vérifiés par la Cour de justice<sup>23</sup>. Il convient pour le travailleur d' « être au travail », d' « être à la disposition de son employeur » et d' « être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions »<sup>24</sup>. Dès lors, ne constituent pas un critère déterminant afin de qualifier une période de temps de travail, l'intensité du travail effectué, ni même le rendement de l'activité<sup>25</sup>. Est également dénué de toute pertinence dans ce chef, la discontinuité des activités prestées par le travailleur<sup>26</sup>.

Conformément à la jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, ces trois critères sont cumulatifs<sup>27</sup>. En outre, elle considère que la réunion des deux premiers critères implique indubitablement le troisième élément<sup>28</sup>. Ainsi, le fait d'être au travail et d'être à la disposition de son employeur suppose que le travailleur se trouve dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions.

Concernant le 1<sup>er</sup> critère, c'est-à-dire l'obligation qui est faite au travailleur d'être au travail, on admet que ce critère spatial est rempli lorsque le travailleur se trouve sur son lieu de travail. Toutefois, au fil du temps, la Cour a étendu l'acception de ce critère et considère qu'il est rempli lorsque le travailleur est contraint de se trouver dans un lieu déterminé par son employeur et ce, même si ce lieu n'est pas celui où il a l'habitude d'exercer ses activités<sup>29</sup>.

---

<sup>23</sup> M. Davagle, « La notion de temps de travail », *Orientations*, 2009, p. 3 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 162.

<sup>24</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 266-267 ; F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p. 159 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 23 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 3 ; S. Gilson et F. Lambinet, « L'évolution de la notion de temps de travail sous l'influence du droit européen : les exemples des gardes et des déplacements des travailleurs itinérants », *Orientations*, 2016, p. 18 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 105 ; A. Frankart et M. Glorieux, *La loi sur le travail : 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 343 ; L. Ballarin et B. Lantin, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire droit du travail*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001, p. 58.

<sup>25</sup> C.J.C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, pt. 43 ; C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 43 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 56.

<sup>26</sup> C.J.C.E., 5 octobre 2004, Pfeiffer, C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, pt. 93.

<sup>27</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 47 ; C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 42 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 59 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 28 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt. 29.

<sup>28</sup> S. Bouzoumita. et I. De Wilde, « Het hof van Justitie en het begrip “arbeidstijd” : slapen is soms werken », *Oriëntatie*, 2004, p. 157 ; M., Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 267-268 ; K. Nevens, « Arbeidstijd, wachtdiensten en loon », *J.T.T.*, 2011, p. 375 ; C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 48 ; C.J.U.E., 26 juillet 2017, Halva, C-175/16, EU:C:2017:617, pts. 41 et 42 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 59.

<sup>29</sup> « Communication interprétative relative à 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 », 2017/C, *JOUE*, n° 165/C, p. 17 ; C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pts. 53 et 63 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 35 ;

Concernant le 2<sup>ème</sup> critère, il est requis que le travailleur se trouve à la disposition de son employeur afin de pouvoir, dès que ce dernier en fait la demande, effectuer immédiatement les prestations demandées. Pour ce faire, la jurisprudence européenne requiert que le travailleur soit juridiquement obligé d'obéir aux instructions de son employeur<sup>30</sup>. En revanche, la Cour ajoute que « *la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive* »<sup>31</sup>.

## *b) En droit belge*

### *1. Définition*

Le droit national se borne également à définir cette notion largement. Pour le surplus, la jurisprudence s'est associée au législateur afin de compléter ce qu'il a lieu d'entendre derrière la notion de temps de travail. Effectivement, l'article 19 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 définit ce qu'on entend par durée du travail. Il s'agit du « *temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur* »<sup>32</sup>. On trouve une définition similaire dans les lois précitées du 14 décembre 2000 et du 12 décembre 2010, respectivement aux articles 8, §1, alinéa 2 et 5, §1, alinéa 3. Il convient d'ajouter que les dispositions de la loi du 16 mars 1971 sont d'ordre public<sup>33</sup>. Cela signifie qu'il n'est pas possible pour les parties d'y déroger et spécialement pour l'article 19, que les parties s'entendent par une convention sur ce qu'il convient d'entendre à propos de la notion de temps de travail<sup>34</sup>. Il n'est donc pas possible d'intégrer dans le contrat de travail, une clause qui aurait pour vocation de déterminer la durée du temps de travail.

### *2. Le critère de disponibilité*

Le fait de définir le temps de travail en se référant à l'idée selon laquelle il s'agit du temps où le travailleur se trouve sous l'autorité de l'employeur n'est pas neuve. En effet, on en retrouve une trace dans les travaux parlementaires de la loi du 15 juillet 1964 qui est l'ancêtre de la loi

---

C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 59 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pts. 33 et 34 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pts. 34 et 35.

<sup>30</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 63 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pts. 35 à 37.

<sup>31</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 50 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 37.

<sup>32</sup> Article 19 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

<sup>33</sup> C. Trav. Bruxelles, 6 avril 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 363.

<sup>34</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>ère</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 140 ; K. Dieu, « La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014 », *Orientations*, 2016, p. 3 ; M. Davagle, « Travailler : être à la disposition de l'employeur », *Orientations*, 2000, p. 1 ; C. Trav. Bruxelles, 6 avril 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 365.

du 16 mars 1971. Ainsi, on peut lire que « *le travailleur est considéré comme effectuant un travail lorsqu'il est aux ordres de l'employeur, c'est-à-dire lorsqu'il met son activité à la disposition de ce dernier. Est donc exclu du temps de travail, le temps de présence dont le travailleur peut disposer librement sans avoir à attendre un appel imprévu dont la possibilité le maintiendrait sans interruption à la disposition de l'employeur ou sans avoir à exercer une besogne accessoire* »<sup>35</sup>. La notion de « travail effectif » a donc été remplacée par le concept de disponibilité<sup>36</sup>.

### 3. *Le temps de travail n'équivaut pas toujours au temps de travail effectif*

On peut noter que le temps de travail ne correspond pas, en permanence, au temps de travail effectif, ni même au temps passé par le travailleur sur son lieu de travail<sup>37</sup>. Ainsi, durant les temps de pause, bien que le travailleur se trouve sur son lieu de travail, il n'est pas à la disposition de l'employeur et donc, cela ne constitue pas du temps de travail<sup>38</sup>. Le temps passé par le travailleur sur son lieu de travail sera donc uniquement pris en compte, dans le calcul de la durée du travail, que dans la mesure où ce dernier est à la disposition de son employeur et qu'il est tenu de répondre à un quelconque appel de sa part. Il ne peut donc disposer de son temps librement puisqu'il peut être amené à reprendre son travail effectif à tout instant<sup>39</sup>.

Il est erroné de considérer que la notion de durée du travail est composée uniquement du temps pendant lequel le travailleur preste, à proprement parler, son activité professionnelle. Il y a lieu d'englober dans cette notion, le temps où le travailleur se trouve à la disposition de son employeur bien qu'il n'effectue véritablement aucune tâche en lien avec l'exercice de sa

---

<sup>35</sup> *Doc. Parl.*, Sénat, 1963-64, n°287, p. 19.

<sup>36</sup> M. Davagle, *Orientations*, 2000, p. 3 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 355 ; L. Ballarin et B. Lantin, *op. cit.*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001, p. 57 ; M. De Gols, *Les temps de travail : Organisation et aménagement*, Bruxelles, De boeck – Wesmael, 1990, p. 37.

<sup>37</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 19 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 142 et 168 ; K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 2 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 3 ; F. Lambinet et S. Gilson, « Une question brûlante : le statut des pompiers volontaires et ses conséquences », *C.D.P.K.*, 2013, p. 43 ; S. Gilson et F. Lambinet, « Temps de travail et la rémunération des travailleurs en stand-by à domicile – Le cas des pompiers : la Cour de cassation éteint-elle la controverse ? », note sous Cass., 18 mai 2015, *Rev. dr. commun.*, 2016, p. 24 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 108 ; A-V. Michaux, *Éléments de droit du travail*, Buxelles, Larcier, 2010, p. 235 ; S. Gilson, « La notion de temps de travail », *B.J.S.*, 2011, p. 5 ; L. Ballarin et B. Lantin, *op. cit.*, p. 58 ; F. Kefer, « La rémunération du temps de garde en régime d'accessibilité », *J.L.M.B.*, 2012, p. 139 ; M. De Gols, *op. cit.*, *De boeck – Wesmael*, 1990, p. 38.

<sup>38</sup> C. Trav. Bruxelles, 25 avril 2005, *Orientations*, 2005, p. 23.

<sup>39</sup> M. Davagle, *Orientations*, 2000, p. 3 ; P. Denis, *Droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 167 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 356-357 ; C. Trav. Liège, 10 octobre 2008, R.G. n° 35.154/07, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

profession<sup>40</sup>. En d'autres termes, il est possible que la durée du temps de travail soit supérieure à la durée où le travailleur a réellement presté son activité professionnelle<sup>41</sup>.

Tel n'était pas le cas à l'origine car le critère qui servait de base à la qualification en temps de travail d'une période était celui de l'effectivité. Seul le travail effectif était considéré comme du temps de travail. Ainsi, dans la loi du 14 juin 1921, il était fait référence à la notion de travail effectif. Ce critère a fini par être rejeté et dès lors, on aborde la notion de temps de travail sur base de la notion de subordination, c'est-à-dire le temps endéans lequel le travailleur se trouve sous l'autorité et à la disposition de son employeur<sup>42</sup>.

### c) Conclusion

A la lecture des deux définitions données, d'une part, par le droit européen et d'autre part, par le droit national, le même élément constitutif de la notion de temps de travail ressort clairement. Il est nécessaire que le travailleur se trouve à la disposition de son employeur afin de pouvoir parler de temps de travail. En effet, ayant supplanté l'ancien critère de l'effectivité, le critère qui est désormais retenu est celui de la « disponibilité ». Néanmoins, il n'est pas toujours aisé de fixer les contours de cette notion, d'autant plus que la loi ne prévoit aucune définition de ce concept et abandonne cette tâche au pouvoir judiciaire<sup>43</sup>.

Si on se tourne vers la jurisprudence, on obtient quelques précisions sur la notion de disponibilité. Dans un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles, on nous dit que le travailleur est à la disposition de son employeur dès lors qu'il « *ne dispose plus librement de son temps* »<sup>44</sup> ou encore lorsqu'il « *est tenu de rester sur son lieu de travail et doit être prêt à répondre à tout moment à la demande de prestations émanant de l'employeur ou des personnes hébergées dans l'établissement de celui-ci* »<sup>45</sup>. Est donc considéré comme du temps de travail, le temps durant lequel le travailleur est obligé de répondre à toutes requêtes venant de son employeur ou peut

---

<sup>40</sup> C. Trav. Bruxelles, 6 avril 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 363 ; C. Trav. Mons, 3 mars 2009, R.G. n°20.203, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 140 ; V. Neuprez et M. Deprez, *Contrats de travail : l'essentiel*, Liège, Edipro, 2018, p. 327 ; K. Nevens, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2011, p. 376 ; M. Goldfays, « Gardes à domicile », *J.T.T.*, 2013, p. 394.

<sup>41</sup> P. Denis, *op. cit.*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 167.

<sup>42</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p.3 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 1 ; A-V. Michaux, *op. cit.*, Bruxelles, Larcier, 2010, p. 234 et 235 ; S. Gilson, *op.cit.*, *B.J.S.*, 2011, p. 5 ; M. De Gols, *op. cit.*, Bruxelles, De boeck – Wesmael, 1990, p. 37.

<sup>43</sup> F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.157 et 158 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 296 ; F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 139.

<sup>44</sup> C. Trav. Bruxelles, 25 mai 2010, *Chron. D. S.*, 2011, p. 48.

<sup>45</sup> C. Trav. Bruxelles, 18 décembre 2014, R.G. n°2013/AB/963, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Liège, 19 décembre 2014, R.G. n°33.378/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 369 et 382.

s'attendre à devoir répondre aux appels de ce dernier, qu'ils soient prévisibles ou imprévisibles<sup>46</sup>.

Il convient également de mentionner qu'en vertu de l'article 19 alinéa 3 de la loi du 16 mars 1971, le Roi dispose de la faculté de fixer, par soucis de facilité et uniquement pour 3 catégories d'activités, le temps durant lequel le travailleur se trouve à la disposition de son employeur.

## ***II. Temps de repos***

La directive 2003/88/CE apporte également une définition, a contrario, de la notion de temps de repos. Elle énonce que la période de repos est « *toute période qui n'est pas du temps de travail* »<sup>47</sup>, les deux notions étant exclusives l'une de l'autre<sup>48</sup>.

Il est important que tous les travailleurs bénéficient de périodes de repos suffisantes<sup>49</sup>. Cela se justifie par la préservation de leur santé et de leur sécurité, mais également de celles des personnes qui les entourent. Le législateur européen a pris le soin de définir la notion de « repos suffisant » dans la directive 2003/88/CE. L'article 2 énonce qu'il s'agit « *du fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières ... 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* »<sup>50</sup>. C'est pourquoi le législateur a prévu des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire, respectivement aux articles 3 et 5 de la directive 2003/88/CE.

---

<sup>46</sup> K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 3 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op. cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 369.

<sup>47</sup> Article 2, alinéa 1, 2° de la directive 2003/88/CE.

<sup>48</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 42 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 25 ; C.J.U.E., 23 décembre 2015, Commission européenne / République hellénique, C-180/14, EU:C:2015:840, pt. 35 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 55 ; C.J.U.E. 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 29 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt. 30.

<sup>49</sup> « Communication interprétative relative à 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 », *op. cit.*, considérant 5.

<sup>50</sup> Article 2, alinéa 1, 9° de la directive 2003/88/CE.

### **Sous-section 3 : Précisions communes aux notions de temps de travail et de temps de repos**

#### ***I. Approche binaire***

Lorsqu'on analyse plus précisément les deux définitions de temps de travail et de temps de repos, on constate que le législateur européen a opté pour une approche binaire<sup>51</sup>. En effet, tout ce qui n'est pas considéré comme du temps de travail relève du temps de repos. Il exclut tout simplement l'existence d'un troisième temps qui serait intermédiaire au temps de travail et au temps de repos<sup>52</sup>, ce qui pourrait éventuellement simplifier la situation en matière de garde, par exemple.

#### ***II. Notions de droit communautaire***

Les notions de temps de travail et de temps de repos constituent toutes deux, deux notions de droit communautaire<sup>53</sup>. Il convient de définir ces notions en se basant sur des critères objectifs<sup>54</sup> et eu égard au système ainsi qu'à la finalité de la directive 2003/88, à savoir la protection et la sécurité des travailleurs en matière d'aménagement du temps de travail<sup>55</sup>. Il n'y a donc pas lieu de se référer aux législations en vigueur dans les différents États membres pour les interpréter<sup>56</sup> et ce, nonobstant le fait que l'article 2 de la directive 2003/88/CE définissant la notion de temps de travail, se réfère aux législations et/ou pratiques nationales<sup>57</sup>. En effet, la Cour de justice a

---

<sup>51</sup> M. Schmitt, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2011, p. 124-125 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 264 ; F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.161 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op. cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 340.

<sup>52</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 43 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 25 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 55 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt. 30 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 29.

<sup>53</sup> F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.159-160 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 271-272 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 19 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 4 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt. 31 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 30.

<sup>54</sup> C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt 62 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt 30 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt 31.

<sup>55</sup> Article 1, 1<sup>o</sup> de la directive 2003/88/CE ; A., Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 18.

<sup>56</sup> F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.160 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 161 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 105 ; P. Foubert, « De sirene loeit niet enkel in de brandweerkazerne. Het arrest Matzak van het HJEU en de wachtdiensten van ziekenhuisartsen », *J.T.T.*, 2019, p. 262.

<sup>57</sup> C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt 32 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt 31.

énoncé, à plusieurs reprises, que « seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres »<sup>58</sup>.

Il est donc requis que les différents droits nationaux se conforment à la définition de la notion de temps de travail élaborée par le législateur européen et conformément à l'interprétation qui en est faite par la Cour de justice de l'Union européenne. Dès lors, il n'est pas possible pour les États membres d'adopter une autre définition de cette notion ou d'instaurer des conditions supplémentaires qui viendraient en restreindre la portée<sup>59</sup>.

Certes, il est loisible pour les États membres d'accroître le niveau de protection qui est offert par la directive aux travailleurs dans leur droit national. En effet, le droit de l'Union fixe seulement un seuil de protection minimale qui s'impose à tous les États membres. Rien ne les empêche donc de prévoir des réglementations nationales plus avantageuses en terme de protection des travailleurs<sup>60</sup>. On pourrait songer, par exemple, à une augmentation des prescriptions minimales en matière de temps de repos<sup>61</sup>. Toutefois, ils ne disposent d'aucune marge de manœuvre leur permettant d'ébranler les définitions contenues dans l'article 2 de la directive 2003/88/CE. La Cour de justice de l'union européenne a notamment rappelé à cet égard que « l'article 2 de la directive 2003/88/CE ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger »<sup>62</sup>. Effectivement, cette disposition n'est pas reprise dans l'article 17 de la directive 2003/88/CE.

## **Section 2 : Notion de temps de garde**

### **Sous-section 1 : Absence de définition dans les textes européens et belges**

Il ne figure aucune définition de la notion de temps de garde dans la directive 2003/88/CE, ni même dans la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Par conséquent, cette tâche est dévolue à la

---

<sup>58</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 44 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 27 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt 30 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt 31.

<sup>59</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 272 ; A., Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 19 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 4 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 175 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 347-348 et 375 ; C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pts. 44 et 45 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt 46 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183, pt 31 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt 31.

<sup>60</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 18.

<sup>61</sup> Conclusions de l'avocat général Mme. Eleanor Sharpston: Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pts. 34 et 35.

<sup>62</sup> C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt 45 ; C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, pt. 28 ; C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 34.

doctrine et à la jurisprudence et plus particulièrement à la jurisprudence européenne<sup>63</sup>. En effet, la Cour de justice, par sa jurisprudence, a contribué amplement à circonscrire, petit à petit, les contours de la notion de temps de travail, ainsi que sa durée et en particulier, dans le contexte houleux des gardes. Il est nécessaire de cerner l'étendue de la notion de temps de garde afin de vérifier si l'on se trouve en conformité par rapport aux dispositions européennes.

Néanmoins, à titre d'illustration, on peut retrouver une définition de la notion de « stand-by » dans une convention collective de travail. Il y est mentionné que cette notion vise « *la période durant laquelle l'ouvrier en dehors de son temps de travail normal, après accord préalable avec l'employeur, n'est pas tenu d'être présent sur le lieu de travail mais doit être disponible afin de pouvoir donner suite à des appels éventuels et de fournir des services d'assistance urgents aux clients* »<sup>64</sup>.

A la différence du droit belge et européen, le droit français définit la période d'astreinte. Selon le code du travail français, il s'agit « *d'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 accomplir un travail au service de l'entreprise* »<sup>65</sup>.

## **Sous-section 2 : Alternance des périodes de garde**

Durant une période de garde, on reconnaît que se succèdent respectivement des périodes où le travailleur exécute effectivement des prestations de travail et des périodes où il n'accomplit aucune prestation. Durant cet intervalle, il lui est loisible de se consacrer à ses intérêts personnels<sup>66</sup> ou éventuellement de se reposer ou de dormir<sup>67</sup>. On a donc une alternance entre d'une part, des temps de garde « actifs » et des temps de garde « inactifs »<sup>68</sup>.

---

<sup>63</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 257.

<sup>64</sup> Article 2 de la Convention collective du travail du 18 juin 2009 conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

<sup>65</sup> Article L3121-5 du Code du travail français.

<sup>66</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 23; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 288.

<sup>67</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 169 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 288 ; V. Neuprez et M. Deprez, *op. cit.*, Liège, Edipro, 2018, p. 328 ; P. Foubert, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2019, p. 263 ; K. Nevens, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2011, p. 375 ; M. De Gols, *op. cit.*, *De boeck – Wesmael*, 1990, p. 38 ; N. Knaepen et J-C. Heirman, *Le droit du travail dans tous les secteurs*, in M. Dumont (éd.), Liège, Anthemis, 2008, p. 504.

<sup>68</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 169 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 288 ; F. Blomme, « Huispersoneel : van dienstbodem en *nannies* tot privéverpleegkundigen en (ortho)(ped)agogische begeleiders », *Oriëntatie*, 2017, p. 13.



### **Sous-section 3 : Deux types de garde**

On distingue traditionnellement deux types de gardes différentes<sup>69</sup>.

Premièrement, on a les gardes qui sont opérées selon le régime dit de la présence physique du travailleur sur le lieu de travail ou dans un autre établissement choisi au gré de l'employeur. Dans ce cadre, le travailleur a l'obligation de rester, soit sur son lieu de travail, soit dans un autre lieu déterminé par l'employeur, afin de répondre à une éventuelle injonction de sa part.

Deuxièmement, on a les gardes qui sont réalisées selon le régime dit d'accessibilité, tantôt dénommées gardes en stand-by, en call ou en régime d'astreinte. Cela signifie que le travailleur n'est pas tenu d'être présent physiquement sur le lieu de travail ou dans un autre lieu déterminé par l'employeur. Néanmoins, ce dernier est susceptible d'être rappelé à tout moment par ce dernier, ce qui implique qu'il doit rester à la disposition de celui-ci et ce, peu importe l'endroit précis où il se trouve. Il doit rester accessible et joignable<sup>70</sup>.

Toujours est-il que le travailleur doit pouvoir faire face à un quelconque appel imprévisible de la part de son employeur, que l'on soit face à l'un ou l'autre type de garde<sup>71</sup>.

## **Chapitre 2 : Évolution de la jurisprudence**

La jurisprudence en matière de temps de garde a évolué différemment et à un rythme différent en fonction du type de garde rencontré. C'est la raison pour laquelle on distinguera les gardes effectuées en régime de disponibilité de celle réalisées en régime d'accessibilité.

Dans le silence de la loi, ce type d'aménagement du travail a donné lieu à une importante jurisprudence tant de la part de la Cour de Luxembourg que des juridictions belges. Dans la suite de ce travail, il sera fait référence à cette jurisprudence, sans pour autant analyser l'entièreté de cette dernière de manière exhaustive.

A ce stade, une précision doit être amenée. S'agissant du temps de garde, on a établi communément que se succédaient des périodes actives et des périodes inactives. Il est évident que durant ces gardes, les périodes « actives » ne pose aucune difficulté quant à la qualification de ces périodes en temps de travail<sup>72</sup>. Il n'en va pas de même des périodes inactives qui

---

<sup>69</sup> J. De Maere, « Wachtdiensten op de arbeidsplaats », *Oriëntatie*, 2012, p. 103 ; V. Neuprez et M. Deprez, *op. cit.*, Liège, Edipro, 2018, p. 328 ; F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 140.

<sup>70</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 254-255 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 23-26 ; F. Blomme, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2017, p. 13 ; J. Barthélémy, « Temps de travail et temps de repos : l'apport du droit communautaire », *Droit social (Paris)*, 2001, p. 78 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op. cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 332.

<sup>71</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p. 12 ; M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 255.

<sup>72</sup> K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 5.

soulèvent des questions et dont la qualification constitue la préoccupation principale de ce travail. En effet, si des prestations effectives sont réalisées par le travailleur, que l'on soit dans le régime de disponibilité ou d'accessibilité, on est bel et bien face à du temps de travail. En revanche, plus délicate est la question de savoir si le temps pendant lequel le travailleur ne preste effectivement aucune tâche durant ses gardes est qualifiable de temps de travail ou non.

## **Section 1 : Les gardes réalisées sur le lieu de travail**

Ce type de garde est celui qui a le moins fait l'objet de contestations concernant le sort qu'il convient de leur réserver. Comme, on l'a déjà mentionné précédemment, les gardes réalisées sur le lieu de travail visent l'hypothèse où le travailleur est contraint de demeurer sur son lieu de travail ou dans tout autre lieu déterminé par l'employeur afin de se tenir à la disposition de ce dernier dans le but d'accomplir des prestations si besoin.

### **Sous-section 1 : Position avant l'intervention de la Cour de justice**

Avant que la Cour de justice de l'Union européenne ne règle la question, tant la doctrine que la jurisprudence belge étaient mitigés sur la question<sup>73</sup>. Ainsi, certains considéraient que le temps de garde durant lequel le travailleur était inactif ne pouvait pas être qualifié de temps de travail<sup>74</sup>. Ils avançaient que lorsque le travailleur se reposait ou dormait, il n'y avait aucune prestation effective qui était réalisée et que donc, par définition, il ne travaillait pas. Ils se référaient donc à l'ancien critère de l'effectivité<sup>75</sup>. D'autres<sup>76</sup>, au contraire, avançaient que l'entièreté de la période de garde, même en cas d'inactivité du travailleur, devait recevoir la qualification de temps de travail. En effet, le travailleur est contraint de rester à l'endroit désigné par l'employeur, parfois pendant de longues périodes, afin de répondre à un appel impromptu de celui-ci ou des personnes se trouvant sous sa garde<sup>77</sup>.

---

<sup>73</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 172.

<sup>74</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p. 12 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 172 ; C. Trav. Liège, 15 juin 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 341 ; Trib. Trav. Bruxelles, 27 avril 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 327 ; C. Trav. Gand, 4 octobre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 272.

<sup>75</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p. 13.

<sup>76</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p. 12-13 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 173 ; J. Petit, *Arbeitsrecht*, in R. Blanpain (éd.), Bruges, die Keure, 1991 ; Cass., 30 janvier 1984, R.G. n° 4097, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles, 20 février 1990, *Jur. Trav. Brux.*, 1990, p. 235 ; C. Trav. Anvers, 4 janvier 1994, *Chron. D. S.*, 1994, p. 355.

<sup>77</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2000, p. 12 et 14 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 8.

## **Sous-section 2 : Intervention de la Cour de justice**

Est alors intervenu, une succession d'arrêts de la Cour de justice de Luxembourg qui ont précisé progressivement les contours de la notion de temps de travail<sup>78</sup>. Dans son arrêt Simap<sup>79</sup>, la Cour a affirmé que les temps de garde doivent être considérés dans leur intégralité comme du temps de travail. Dans ce cadre, est dénué de pertinence la question de savoir si une activité est réellement prestée. En effet, la Cour considère que l'obligation qui est faite au travailleur de demeurer sur son lieu de travail ou tout autre lieu désigné par l'employeur, de s'y tenir à disposition pour accomplir immédiatement les éventuelles tâches qui lui seront confiées, constitue une contrainte suffisante empêchant le travailleur de gérer son temps comme il le souhaite<sup>80</sup>. En outre, ce dernier est contraint de rester loin de son environnement familial et social. Sa latitude à se consacrer aux activités souhaitées ou à ses loisirs en dehors de ses services professionnels, est donc moindre<sup>81</sup>.

A contrario, il n'est pas non plus possible de qualifier de temps de repos, la période où le travailleur, bien que se trouvant sur son lieu de travail, n'exerce aucune prestation<sup>82</sup>. Est donc dénué de pertinence, la circonstance qu'une période de garde comporte des périodes inactives<sup>83</sup>. La situation ne diffère pas si le travailleur a la possibilité de dormir durant sa garde<sup>84</sup>.

## **Sous-section 3 : Position à la suite de l'intervention de la Cour de justice**

La Cour n'a eu cesse de réitérer sa jurisprudence dans ses arrêts successifs concernant les gardes réalisées sur le lieu de travail<sup>85</sup>. On peut remarquer une certaine constance et une clarté de la jurisprudence européenne en la matière<sup>86</sup>. En outre, il ressort de ce qui vient d'être exposé que

---

<sup>78</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 23.

<sup>79</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528.

<sup>80</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 169 ; F. Blomme, « De conciërge, een rara avis in het arbeidsrecht », *Oriëntatie*, 2020, p. 41.

<sup>81</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 24 ; C. Trav. Liège, 19 décembre 2007, R.G. 33.378/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>82</sup> C.J.C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, pt. 56 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 44 ; S. Gilson et F. Lambinet, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 22 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 105 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 345.

<sup>83</sup> F. Lambinet et S. Gilson, « Les gardes à domicile des pompiers volontaires sous le feu de la rampe », *J.T.T.*, 2018, p. 246.

<sup>84</sup> C.J.C.E., 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pts. 60 à 63.

<sup>85</sup> C.J.C.E., 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pts. 71 et 75 ; C.J.C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, pt. 46 ; C.J.C.E., 11 janvier 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pt. 27 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt 35.

<sup>86</sup> K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 6 ; S. Gilson et F. Lambinet, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 23.

les jurisprudences européenne et nationale s'intéressent davantage au caractère continu de la disponibilité du travailleur qu'au caractère effectif de ses prestations<sup>87</sup>.

On peut considérer que les juridictions nationales ont emboité le pas de la Cour. De la même façon, la jurisprudence belge a considéré que le temps de garde sur le lieu de travail constitue, en totalité, du temps de travail<sup>88</sup>.

Des années plus tard, la Cour de justice soutient toujours le même raisonnement en matière de gardes réalisées sur le lieu de travail ou dans un autre lieu déterminé par l'employeur. L'intégralité de ces périodes de garde, nonobstant le fait qu'elles peuvent être composées de périodes inactives, doivent recevoir la qualification de temps de travail puisque le travailleur se trouve dans un lieu déterminé par son employeur, est à la disposition de celui-ci pour effectuer une éventuelle prestation de travail, en lien avec son activité professionnelle<sup>89</sup>.

## **Section 2 : Les gardes réalisées en dehors du lieu de travail**

Plus délicate est la question de la qualification des gardes réalisées selon le régime de l'accessibilité. On vise les gardes réalisés en dehors du lieu de travail, par exemple au domicile du travailleur ou dans un autre lieu laissé à son appréciation. Les travailleurs doivent néanmoins être accessibles en permanence sans pour autant avoir l'obligation d'être sur le lieu de travail<sup>90</sup>. Cette question a été traitée de nombreuses fois par la Cour de justice ou les juridictions nationales et a fait l'objet de discussion à plusieurs reprises.

Partant d'un bref historique, il peut être intéressant d'analyser l'évolution du sort qui a été réservé aux gardes effectuées en dehors du lieu de travail. C'est la raison pour laquelle, je vais tenter de dresser une chronologie de la jurisprudence destinée à cerner l'évolution de ce type de garde qui a souvent divisés les juridictions de fond<sup>91</sup>.

Dans un premier temps, j'aborderai la question de l'évolution de la jurisprudence en droit national et puis, dans un deuxième temps, je parlerai de la jurisprudence européenne. Dans un troisième temps, j'analyserai l'impact de cette jurisprudence dans notre droit national. Dans un

---

<sup>87</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 175 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 3.

<sup>88</sup> C. Trav. Mons, 27 octobre 2006, R.G. n°19364, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Liège, 5 juin 2012, R.G. n° 2011/RG/201, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles, 6 août 2013, R.G. n°2011/AB/750, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Anvers, 22 mars 2005, *Orientations*, 2005, p. 15.

<sup>89</sup> C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597, pt. 94 ; C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pts. 30 à 32.

<sup>90</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 183 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 25 ; M. Davagle, « Toutes les heures de travail faites à son domicile doivent-elles être rémunérées », *Orientations*, 2015, p. 15.

<sup>91</sup> K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 7.

quatrième temps, j'évoquerai le récent revirement jurisprudentiel de la Cour de justice, avant de terminer par la situation actuelle.

### **Sous- section 1 : La position nationale**

#### ***I. Jurisprudence majoritaire***

A l'origine, une jurisprudence majoritaire postulait que les gardes rappelables étaient considérées comme du temps de travail. Cela ressort d'une décision de la Cour du travail de Gand<sup>92</sup> où le travailleur qui était sous régime d'astreinte, avait l'obligation de regagner son lieu de travail, en cas d'appel de son employeur, endéans un délai de quinze minutes. Dès lors, la Cour a considéré que durant cette période, le travailleur se trouvait à la disposition de son employeur. Néanmoins, il convient d'invoquer que cette décision a été rendue à une période où l'utilisation du GSM ou d'un sémaphore<sup>93</sup> n'était pas d'usage. Cela avait pour conséquence que le travailleur devait véritablement demeurer à son domicile pour le cas où il était appelé, de sorte qu'il ne pouvait pas disposer librement de son temps<sup>94</sup>. Certes, le GSM offre plus de liberté de mouvement aux travailleurs dans la mesure où ils peuvent quitter leur domicile mais ils sont également tenus de faire face à d'éventuels problèmes d'organisation dans l'éventualité où ils seraient rappelés sur leur lieu de travail<sup>95</sup>.

La Cour d'appel de Gand avait suivi la position que la Cour de cassation avait retenue dans un de ses arrêts antérieurs<sup>96</sup>. Ainsi, la Cour estimait que les périodes de garde, qu'elles soient effectuées sur le lieu du travail ou au domicile, constituent du temps de travail dans la mesure où le travailleur est susceptible d'être appelé à tout moment et que donc, il reste de manière continue à la disposition de son employeur.

#### ***II. Une certaine doctrine conforme à la jurisprudence***

Cette vision était également partagée par certains auteurs<sup>97</sup>. On peut notamment citer E. Truyens. Il écrivait à ce sujet que l'on devait considérer comme du temps de travail, le temps endéans lequel le travailleur se trouvait à la disposition de son employeur, sans tenir compte du lieu où il se trouve, que ce soit le lieu de travail ou non. Pour justifier le fait que la présence sur

---

<sup>92</sup> C. Trav. Gand, 25 mars 1996, R.G. n° 94/331.

<sup>93</sup> Ancêtre du téléphone mobile, sorte de beeper qui été utilisé dans les années 90 et qui permettait d'être bipé.

<sup>94</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 188 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 11.

<sup>95</sup> M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 386 et 397.

<sup>96</sup> Cass., 30 janvier 1984, R.G. n° 4097, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>97</sup> L. Ballarin et B. Lantin, *op. cit.*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001, p. 62 ; M. De Gols, *op. cit.*, *De boeck – Wesmael*, 1990, p. 39.

le lieu de travail n'est pas un critère déterminant dans la qualification de la période, il avance que la durée du temps de travail ne court durant les périodes de pause. Il cite ensuite une série d'exemples illustrant des situations diversifiées où la durée du temps de travail court puisque le travailleur est à la disposition de l'employeur<sup>98</sup>.

M. Davagle écrivait quelque chose de similaire. Ainsi, il considérait qu'à partir du moment où le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, il est peu relevant de vérifier l'endroit où ses heures de travail sont effectivement prestées<sup>99</sup>. Si ce dernier assure une permanence et qu'il est susceptible d'être contacté par l'employeur dans le but de fournir une prestation, cette permanence doit être qualifiée de temps de travail<sup>100</sup>. Il appuie ses propos à l'aide d'un arrêt de la Cour du travail de Mons<sup>101</sup> où elle a énoncé que la contrainte imposée à un travailleur de devoir répondre à tout appel imprévu et d'être susceptible, à tout moment, de devoir effectuer une prestation, le maintenait à la disposition de son employeur.

P. Denis partageait l'avis de la jurisprudence majoritaire et considère comme du temps de travail, la période durant laquelle le travailleur, même s'il effectue une garde à son domicile, doit pouvoir répondre à un appel imprévu de la part de son employeur<sup>102</sup>.

### ***III. Jurisprudence minoritaire***

Certains tempéraments ont toutefois été introduits par une partie de la jurisprudence qui voulait venir mettre à mal ce principe. Certains considéraient qu'il fallait tenir compte de la faculté concrète d'être rappelé<sup>103</sup>. Dès lors, si, en moyenne, le travailleur était peu susceptible d'être rappelé durant sa période de garde, cette jurisprudence postulait qu'il disposait de son temps plus librement. A l'inverse, si la possibilité d'être joint par l'employeur augmentait, la liberté dont il disposait était réduite<sup>104</sup>. Ce critère n'est pas très adéquat étant entendu que l'on pourrait être en présence d'une garde qui empêche le travailleur de vaquer à ses occupations même si ce dernier est très peu appelé<sup>105</sup>.

D'autres se sont montrés plus astucieux et ont avancés que le travailleur ne se trouvait pas à la disposition de son employeur dans la mesure où il avait la faculté d'être appelé par sémaphone,

---

<sup>98</sup> E. Truyens, « Un travailleur 'dormant' : pourtant sa durée peut courir », *Orientations*, 1993, p. 240.

<sup>99</sup> M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2000, p. 6.

<sup>100</sup> M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2000, p. 7 ; M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2009, p. 11.

<sup>101</sup> C. Trav. Mons, 18 janvier 1982, *J.T.T.*, 1983, p. 185.

<sup>102</sup> P. Denis, *op. cit.*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 167.

<sup>103</sup> Trib. Trav. Bruxelles, 11 mars 1991, *J.D.S.*, p. 321.

<sup>104</sup> M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2000, p. 6.

<sup>105</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 11.

lui laissant, dès lors, le loisir de profiter de son temps comme il le souhaite<sup>106</sup>. Cela constituerait une contrainte propre à la nature même du travail. Selon l'arrêt de la Cour du travail de Liège, le simple fait d'être rappelable par sémaphone ne doit pas s'analyser comme une mise à disposition du travailleur à l'égard de l'employeur.

### **Sous-section 2 : La position européenne**

La Cour de justice de l'Union européenne a eu l'occasion de se positionner sur la question des gardes à plusieurs reprises. Elle a retenu une direction différente pour les gardes réalisées en régime d'accessibilité par contraste à celles effectuées en régime de disponibilité.

L'arrêt fondant la position relativement constante de la Cour de justice en la matière est l'arrêt Simap<sup>107</sup> rendu le 3 octobre 2000. Dans cet arrêt, la Cour affirme que les travailleurs, bien qu'à la disposition de l'employeur dans la mesure où ils doivent être joignables, disposent de leur temps avec moins de contraintes eu égard au fait qu'ils ne sont pas forcés de se trouver sur leur lieu de travail. Ces travailleurs ne sont pas, de manière permanente, à la disposition de leur employeur et subissent simplement une restriction de leur liberté dans la mesure où ils doivent pouvoir être prêts à fournir une éventuelle prestation. Ces travailleurs ont dès lors la possibilité de rester en famille, d'avoir des contacts sociaux, ... ce qui n'est pas loisible aux travailleurs contraints de rester dans le lieu imposé par l'employeur<sup>108</sup>. Il résulte que seules les prestations effectivement réalisées seront qualifiées de temps de travail. Cette jurisprudence a été rappelée par la Cour<sup>109</sup>.

Si on se penche sur les définitions conférées par la directive 2003/88/CE aux notions de temps de travail et de temps de repos, il ressort que l'existence d'un troisième temps intermédiaire est exclue. Le temps de garde doit donc s'apprécier dans cette dichotomie<sup>110</sup>. Dès lors, le temps de garde réalisé en régime d'accessibilité ne peut être qualifié de temps de travail, il doit être qualifié de temps de repos, à l'exception des prestations effectives qui sont bien évidemment considérées comme du temps de travail.

---

<sup>106</sup> C. Trav. Liège, 4 décembre 1995, *J.T.T.*, 1997, p. 188 ; C. Trav. Bruxelles, 9 octobre 1985, *J.D.S.*, 1985, p. 322.

<sup>107</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pts 50 et 52.

<sup>108</sup> M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, *op. cit.*, p. 387 et 388 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 45 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 105 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 394.

<sup>109</sup> C.J.C.E., 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437, pt. 51 ; C.J.U.E., 23 décembre 2015, Commission européenne / République hellénique, C-180/14, EU:C:2015:840, pt. 37.

<sup>110</sup> M. Glorieux, *op. cit.*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015, p. 265 ; M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, *op. cit.*, 2011, p. 390 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op. cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, p. 341.

### **Sous-section 3 : Réaction nationale à la jurisprudence européenne**

#### ***I. La jurisprudence nationale conforme à la position européenne***

L'enseignement de la Cour de Luxembourg a largement été suivi par les juridictions belges. L'arrêt de la Cour du travail de Liège de 2005 nous en donne un aperçu et illustre la position majoritaire de l'époque. Il énonce que « *lorsque le travailleur salarié, qu'il soit médecin ou non, preste un service de garde à domicile et non sur les lieux de travail, le temps de travail n'est comptabilisé comme tel qu'à concurrence des prestations effectives* »<sup>111</sup>.

Cette position est confirmée par la Cour de cassation<sup>112</sup>. Les faits qui lui étaient soumis concernaient un travailleur qui réalisait une garde rappelable au cours de laquelle il devait répondre aux appels de l'employeur si cela se présentait, sans avoir l'obligation de se déplacer dans un endroit quelconque ou accomplir ses prestations de travail habituelles. Le travailleur bénéficiait d'un délai de deux heures pour intervenir, ce qui est relativement long. La cour énonce donc que la période de garde en cause ne constitue pas du temps de travail.

La jurisprudence belge majoritaire<sup>113</sup> s'inscrit dans la lignée jurisprudentielle de la Cour de justice.

#### ***II. Nuance introduite par la doctrine***

Il y a une uniformité entre la jurisprudence européenne et belge. Toutefois, une partie de la doctrine va intervenir afin de nuancer la position retenue par les juridictions.

La Cour de Luxembourg opère une distinction claire entre la disponibilité et l'accessibilité du travailleur. Néanmoins, cette démarcation n'est pas toujours aussi simple et nette qu'elle ne l'est sur papier. Effectivement, certaines situations d'accessibilité peuvent s'apparenter à des situations de disponibilité<sup>114</sup>. On pense aux situations où le travailleur est rappelable par son employeur pour reprendre son activité effective et a l'obligation de regagner son lieu de travail immédiatement ou dans un délai très bref. Partant, le travailleur se trouve dans une situation où il ne peut disposer librement de son temps et ce, de manière continue. Il conviendrait donc de qualifier ce temps de garde en temps de travail<sup>115</sup>.

---

<sup>111</sup> C. Trav. Liège, 1<sup>er</sup> mars 2005, *Chron. D. S.*, 2007, p. 399.

<sup>112</sup> Cass., 6 juin 2011, *Pas.*, 2011, p. 1614.

<sup>113</sup> C. Trav. Bruxelles, 4 janvier 2010, R.G. n° 2008/AB/51541, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; Liège, 5 juin 2012, R.G. n°2011/RG/201, [www.juridat.be](http://www.juridat.be) ; C. Trav. Bruxelles, 27 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.154.

<sup>114</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 191.

<sup>115</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 191 ; M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2000, p. 6.



D'autres auteurs<sup>116</sup> ont également suivi ce raisonnement. Ils prennent en considération le degré de contrainte imposé aux travailleurs et qui est dès lors, susceptible d'entraver leur liberté de disposer de leur temps pour vaquer à leurs occupations personnelles. Ce critère revêt un intérêt dans la qualification en temps de travail de ces gardes.

### *III. Une certaine jurisprudence en accord avec la nuance introduite par la doctrine*

Une partie de la jurisprudence belge a également suivi cette position. La Cour du travail de Bruxelles a considéré que si le travailleur est contraint de rester dans un lieu imposé par l'employeur, même s'il s'agit du domicile du travailleur, il faut assimiler la garde qu'il réalise à celle effectuée sur son lieu de travail<sup>117</sup>. Dans un cas comme dans l'autre, le travailleur est à la disposition de l'employeur. Néanmoins, concernant la rémunération, elle ne sera due qu'en cas de prestations effectives.

En l'espèce, la Cour a considéré que le travailleur n'était pas à la disposition de l'employeur dans la mesure où il bénéficiait d'une certaine liberté d'action puisqu'il devait simplement être joignable sans devoir se rendre sur le lieu de travail en cas de besoin. Au lieu d'exclure automatiquement les gardes réalisées en régime d'accessibilité de la qualification en temps de travail, il y a donc lieu de procéder à une analyse de la situation concrète afin de vérifier si le temps de garde constitue ou non du temps de travail<sup>118</sup>.

Cinq ans plus tard, la même Cour a suivi un raisonnement similaire. Elle énonce « *En ce qui concerne le temps de garde appelé "astreinte", le tribunal a estimé qu'il y avait lieu de l'assimiler à du temps de travail dans la mesure où le personnel d'astreinte ne peut disposer à sa guise de son temps et doit être disponible à tout moment en se rendant sur place dans les plus brefs délais. La cour partage l'opinion des premiers juges à ce sujet, dès lors que le régime d'astreinte (...) empêche de manière constante le membre du personnel de disposer de son temps comme il l'entend* »<sup>119</sup>.

On peut également citer à titre d'exemple l'arrêt de la Cour du travail de Mons. Elle a retenu une solution similaire aux décisions précitées. Les faits concernaient un employé des pompes funèbres. Ce dernier devait assurer des permanences téléphoniques en dehors de ses heures de bureau. La juridiction du travail de Mons a énoncé : « *Quoiqu'il en soit, à supposer même (...)*

---

<sup>116</sup> F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, C.D.P.K., 2013, p. 45 ; N. Knaepen et J-C. Heirman, *op. cit.*, in M. Dumont (éd.), Liège, Anthemis, 2008, p. 506 ; F. Kefer, *op. cit.*, J.L.M.B., 2012, p. 139-141 ; M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2015, p. 16 ; S. Gilson et F. Lambinet, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 27-28.

<sup>117</sup> C. Trav. Bruxelles, 12 février 2008, J.T.T., 2008, p. 406 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 192.

<sup>118</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 195 ; M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2015, p. 17.

<sup>119</sup> C. Trav. Bruxelles, 6 août 2013, R.G. n°2011/AB/750, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

qu'il disposait d'une prétendue liberté qu'autorisait l'usage du sémaphore, il n'en demeurait pas moins que Monsieur S. devait demeurer à la disposition de son employeur pendant toute la période de garde soit 24h /24h ». Elle ajoute « Partant, toute la durée des gardes assurées par Monsieur S. doit être considérée comme du temps de travail et rémunérée par l'octroi d'un sursalaire »<sup>120</sup>. Puis, cette dernière cite la décision de la Cour de cassation du 1<sup>er</sup> janvier 1984.

Il convient toutefois de préciser que d'après M. Goldfays, il est possible que le temps durant lequel le travailleur est susceptible de recevoir des appels de son employeur et doit être prêt à y répondre, sans pour autant devoir se rendre sur son lieu de travail, ne soit pas qualifié de temps de travail. Pour que tel soit le cas, il est nécessaire que le travailleur jouisse réellement d'une latitude à gérer son temps comme il l'entend<sup>121</sup>. En effet, l'auteur en question ainsi que M-P. Delisse opèrent une distinction entre la garde à domicile où le travailleur doit simplement rester joignable, répondre aux questions et éventuellement intervenir en restant à distance, de la garde où le travailleur est contraint de retourner à son lieu de travail, entraînant ainsi plus de contraintes<sup>122</sup>.

#### **IV. L'arrêt du 10 mars 2014 de la Cour de cassation**

La Cour de cassation rend alors un arrêt<sup>123</sup> dans lequel elle se montre assez ferme. Elle affirme que le temps de garde durant lequel le travailleur doit être joignable, mais non présent sur le lieu de travail et sans effectuer de prestations effectives ne constitue pas du temps de travail. Elle ajoute également que le fait que le travailleur soit restreint dans sa liberté d'action lors de sa garde puisqu'il doit demeurer dans un certain rayon autour de son lieu de travail, est sans incidence. Seules les prestations effectives sont qualifiées de temps de travail. La Cour confirme sa position dans un arrêt du 18 mai 2015<sup>124</sup>.

On peut reprocher un manque de nuance à cette décision. En effet, considérer que le travailleur dispose d'une liberté d'action lorsqu'il effectue une garde à son domicile parce qu'il peut passer des moments en famille, vaquer à ses occupations, etc., ce qu'il ne pourrait faire s'il se trouvait sur son lieu de travail, revient à simplifier la situation. Cette jurisprudence fait fi de la subtilité de la situation et ne tient pas compte de l'étendue et de l'ensembles des caractéristiques de celle-

---

<sup>120</sup> C. Trav. Mons, 18 janvier 2010, R.G. n°2007/AM/20768, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>121</sup> M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 394 et 395.

<sup>122</sup> M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, *op. cit.*, 2011, p. 386 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 393 ; M-P. Delisse, *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan*, in C. Samson (éd.), Diegem, 2002, p. 5.

<sup>123</sup> Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 672.

<sup>124</sup> Cass., 15 mai 2015, *Pas.*, 2015, p. 1238.

ci<sup>125</sup>. En effet, la Cour de cassation a confirmé<sup>126</sup> que la circonstance selon laquelle le travailleur doit se rendre à bref délai, voire immédiatement à l'endroit déterminé par l'employeur, est sans incidence<sup>127</sup>.

### ***V. Retour de l'ancien critère de l'effectivité***

Il convient également de remarquer que la jurisprudence tant nationale qu'européenne donne, d'une certaine manière, à nouveau, du crédit à l'ancien critère de l'effectivité<sup>128</sup>. Pourtant, ce critère a été remplacé par celui de disponibilité du travailleur. Effectivement, concernant les gardes réalisés en dehors du lieu de travail, seul le travail effectif est considéré comme du temps de travail. Autrement dit, les périodes de garde « inactives » ne sont pas considérées comme du temps de travail et doivent dès lors être qualifiées de temps de repos en raison de l'approche binaire retenue par le législateur européen eu égard à ces deux notions.

### **Sous-section 4 : Nuance apportée par la Cour de justice dans son arrêt Matzak**

#### ***I. Revirement de jurisprudence***

Dans le cadre d'un litige, la Cour du travail de Bruxelles<sup>129</sup> a posé une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne. En l'espèce, la Cour devait se prononcer sur la question de savoir si le temps passé par un travailleur à son domicile devait être qualifié de temps de travail eu égard au fait que le pompier en question devait rester joignable par son employeur et avait l'obligation de regagner sa caserne endéans un délai de huit minutes, sous peine de se voir infliger une sanction disciplinaire.

S'agissant d'une garde à domicile, la Cour de justice a conclu dans son arrêt Matzak<sup>130</sup> que celle-ci constituait du temps de travail. Elle est donc revenue sur la position qu'elle défendait dans l'arrêt Simap<sup>131</sup>. Elle a considéré que l'intégralité des périodes de garde à domicile effectuées par ce pompier volontaire de la ville de Nivelles constituait du temps de travail. Elle estimait que, bien que le travailleur n'effectue pas sa garde sur son lieu de travail, il est

---

<sup>125</sup> K. Dieu, *op. cit.*, *Orientations*, 2016, p. 7 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 193.

<sup>126</sup> Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 672.

<sup>127</sup> Liège, 5 juin 2012, R.G. n°2011/RG/201, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

<sup>128</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 193 ; M. Davable, *op. cit.*, *Orientations*, 2015, p.18 ; A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 361 et 368.

<sup>129</sup> C. Trav. Bruxelles, 14 septembre 2015, R.G. n°2012/AB/592.

<sup>130</sup> C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82 ; X., « Notion de 'temps de travail', Services de gardes à domicile », *Obs. Bxl.*, 2018, p. 102 et 103.

<sup>131</sup> C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528.

néanmoins soumis à des contraintes temporelles et géographiques telles qu'elles restreignent « de manière objective les possibilités qu'un travailleur se trouvant dans les conditions de *M. Matzak* a pour se consacrer à ses intérêts personnels et sociaux »<sup>132</sup>. L'obligation pesant sur ce travailleur, le contraignant de rejoindre son lieu de travail dans un délai de huit minutes restreint très significativement sa liberté à se consacrer à ses loisirs.

La Cour semble suivre un raisonnement comparable à celui qu'elle a retenu pour les gardes dites de disponibilité et apprécie les trois critères constitutifs de la notion de temps de travail. Elle considère que les contraintes imposées au travailleur en ce qu'il doit se trouver dans un lieu dicté par l'employeur ou dans un périmètre géographique proche du lieu de travail, qu'il doit être disponible en vue d'effectuer une éventuelle prestation permet de déduire le troisième élément, c'est-à-dire que cela relève de l'exercice de ses fonctions<sup>133</sup>.

## ***II. Prise en compte des contraintes et des facilités***

L'obligation de disponibilité du travailleur doit faire l'objet d'une appréciation concrète en fonction de sa situation et des contraintes qui lui sont imposées. Il convient de déterminer si le travailleur se trouve, de manière continue, à la disposition de son employeur indépendamment du fait qu'il se trouve à son domicile ou dans un autre lieu qu'il a choisi. Ainsi, le travailleur peut se trouver à la disposition de son employeur et ce, même s'il ne se trouve pas sur son lieu de travail<sup>134</sup>. Il y a, dès lors, lieu de procéder à une analyse afin de déterminer s'il dispose réellement d'une certaine latitude à se consacrer à ses intérêts personnels. En effet, est considéré comme essentielle, la question de savoir si le travailleur reste à la disposition de l'employeur, de manière permanente, afin de pouvoir accomplir d'éventuelles prestations ou s'il bénéficie d'une réelle liberté d'action<sup>135</sup>.

La Cour interprète largement le 1<sup>er</sup> élément constitutif de la notion de temps de travail. En effet, il est requis que le travailleur se trouve sur son lieu de travail. Néanmoins, avec le temps, la Cour finit par considérer que ce critère est également rempli si le travailleur se trouve dans un autre endroit déterminé par l'employeur ou dans un périmètre géographique imposé par ce dernier et ce, dans le but, de pouvoir exiger de lui l'accomplissement de prestations. En l'espèce, la brièveté du délai faisait dire à la Cour que, bien que la garde soit réalisée à domicile, elle se fait dans un lieu déterminé par l'employeur eu égard à l'obligation de regagner la caserne dans un délai extrêmement bref sous peine de se voir infliger une sanction disciplinaire<sup>136</sup>. Cela

---

<sup>132</sup> C.J.U.E., 21 février 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 63.

<sup>133</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 25 ; F. Baron, « La notion de temps de travail en droit communautaire », *Dr. Soc. (Paris)*, 2001, p. 1099.

<sup>134</sup> F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2018, p. 246 ; K. Nevens, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2011, p. 377.

<sup>135</sup> F. Blomme, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2020, p. 43 et 44 ; S. Gilson, *op. cit.*, *B.J.S.*, 2021, p. 3.

<sup>136</sup> F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2018, p. 249.

laisse sous-entendre que le périmètre dans lequel le travailleur doit se trouver afin de réagir dans le délai imposé, est en réalité, déterminé par l'employeur<sup>137</sup>.

Au lieu d'exclure systématiquement le temps de garde en régime d'astreinte du temps de travail et de faire abstraction des spécificités du cas d'espèce, il faut procéder à une évaluation de la situation. Plusieurs auteurs<sup>138</sup> sont d'avis que la prise en compte des contraintes dans la qualification de la période en cause revêt un caractère essentiel.

### ***III. Pas de qualification automatique en temps de travail***

Certes, la Cour revient sur son enseignement mais elle ne semble pas pour autant affirmer que l'ensemble des gardes effectuées selon le régime d'astreinte, sont considérées comme du temps de travail. La Cour rappelle ainsi sa jurisprudence de l'arrêt Simap et Jaeger dans son arrêt de 2018. Si la liberté de mouvement du travailleur n'est pas impactée de manière significative, seules les prestations effectives accomplies doivent être considérées comme du temps de travail<sup>139</sup>. La question de la maîtrise du temps par le travailleur est donc un élément crucial<sup>140</sup>.

Il est donc nécessaire que les juridictions nationales se livrent à une évaluation des contraintes imposées au travailleur afin de déterminer s'il bénéficie d'une véritable liberté d'action pour se consacrer à ses propres occupations<sup>141</sup>. Concrètement, la possibilité de rappel du travailleur peut être tel qu'il se voit imposer des contraintes tellement importantes qu'il ne dispose dès lors plus de sa liberté de mouvement et se voit impacter dans sa vie privée. Il y a lieu de réaliser un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée du travailleur. Raison pour laquelle il est opportun que ces contraintes soient prises en considération dans le travail d'appréciation réalisé par les juridictions concernant le critère de disponibilité du travailleur<sup>142</sup>.

---

<sup>137</sup> A. Frankart et M. Glorieux, *op.cit.*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011, 374.

<sup>138</sup> M. Davagle, *op. cit. Orientations*, 2009, p. 11 ; A. Mortier, *op. cit., Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 25 ; S. Gilson et F. Lambinet, *op. cit., Orientations*, 2016, p. 24 à 31 ; M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971, op. cit.*, 2011, p. 390 ; S. Gilson et F. Lambinet, *op. cit., Rev. dr. commun.*, 2016, p. 25 et 34 ; M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 195 ; S. Gilson, « Des précisions en matière de temps de travail en cas de garde », *B.J.S.*, 2021, p. 3. ; L. Ballarin et B. Lantin, *op.cit.*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001, p. 62 et 63 ; N. Knaepen et J-C. Heirman, in M. Dumont (éd.), Liège, Anthemis, 2008, p. 506.

<sup>139</sup> C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, pt. 60 ; X., « Wachtdienst = arbeidstijd ? Niet noodzakelijk volgens het HvJ EU », *Soc. Week.*, 2021/10 ; F. Blomme, *op. cit., Oriëntatie*, 2020, p. 42.

<sup>140</sup> F. Blomme, *op. cit., Oriëntatie*, 2020, p. 42.

<sup>141</sup> A. Mortier, *op. cit., Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 27 ; C. Geraci, « Temps de travail et période de garde : la saga continue », *Les pages: obligations, contrats et responsabilités*, 2021, p. 1.

<sup>142</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 186 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit., J.T.T.*, 2018, p. 249 et 250.

Dans un arrêt de 2019<sup>143</sup>, la Cour du travail de Mons a entériné la récente nuance intégrée par la jurisprudence européenne. Elle a affirmé que les périodes d'astreinte d'un pompier volontaire constituent du temps de travail. La Cour du travail de Bruxelles<sup>144</sup> a suivi un raisonnement similaire.

## **Sous-section 5 : Position actuelle de la Cour de justice**

### ***I. Arrêts du 9 mars 2021***

Tout récemment, sont intervenus deux nouveaux arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne<sup>145</sup>. La Cour va confirmer son enseignement Matzak et rappelle que la garde effectuée selon le régime d'accessibilité peut être qualifiée de temps de travail « *lorsque les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts* »<sup>146</sup>.

Dans l'arrêt Radiotelevizija Slovenija, il était question d'un technicien qui était contraint de se déplacer dans les montages, durant plusieurs jours d'affilés, en raison du caractère éloigné du centre de transmission pour la télévision. Il effectuait six heures de garde sous régime d'astreinte par jour. Il n'avait pas l'obligation de demeurer sur son lieu de travail mais il était contraint de rester joignable afin de pouvoir, éventuellement, intervenir dans un délai d'une heure. Le centre de transmission se trouvant dans les montages, ce dernier est peu propice à des loisirs en tout genre. En outre, le travailleur bénéficiait d'un logement de fonction puisque cet emplacement était difficile d'accès.

L'arrêt Stadt Offenbach am Main concerne quant à lui, un pompier qui exerçait des gardes sous régime d'astreinte. Certes, il ne devait pas être présent sur le lieu de travail mais il devait être prêt à répondre aux éventuels appels afin d'intervenir dans un délai de vingt minutes. Il devait se munir de sa tenue d'intervention et bénéficiait d'un véhicule de fonction. Les contraintes qui pesaient sur lui étaient donc accompagnées de facilités.

---

<sup>143</sup> C. Trav. Mons, 19 décembre 2019, *J.T.T.*, 2021, p. 117.

<sup>144</sup> C. Trav. Bruxelles, 20 janvier 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 114.

<sup>145</sup> C.J.U.E, 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:18.

<sup>146</sup> C.J.U.E, 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 37 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:18, pt. 38 ; X., « Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, Service d'astreinte, Notion de « temps de travail », *Obs. Bxl*, 2021, p. 64.

*a) Deux éléments essentiels selon la Cour*

Comme la qualification en temps de travail n'est pas automatique à défaut d'obligation de rester sur le lieu du travail, il faut apprécier l'ensemble des circonstances de la cause. Parmi les facteurs qui doivent être analysés pour qualifier les temps de garde réalisés sous régime d'astreinte en temps de travail, la Cour énonce deux éléments essentiels<sup>147</sup> :

- Le caractère raisonnable du délai laissé au travailleur afin que ce dernier reprenne ses activités professionnelles à la suite d'une sollicitation de son employeur. Dans la majorité des cas, le travailleur devra également regagner son lieu de travail endéans ce délai. La brièveté du délai exerce une influence considérable sur la possibilité du travailleur de se consacrer à ses intérêts privés et sociaux. En effet, lorsque ce temps est limité à quelques minutes, il est difficile pour le travailleur de gérer librement son temps. Néanmoins, la jurisprudence reste vague et n'explicite pas la durée maximale dans laquelle le travailleur devrait reprendre ses activités et qui justifierait une qualification de la période de garde en temps de travail, en raison du caractère très bref de ce délai. Cependant, le délai ne doit pas s'apprécier isolément mais il est requis de l'apprécier en tenant compte des autres contraintes qui sont imposées au travailleur<sup>148</sup>. On peut citer par exemple, l'obligation de revêtir un équipement spécifique, l'obligation de devoir se munir d'un véhicule particulier, ... Doivent également être prise en compte les facilités octroyées, comme par exemple, la mise à disposition d'un véhicule pour se rendre sur le lieu de travail, la possibilité de déroger au code de la route, le fait que plusieurs personnes soient de garde au même moment, ...
- La fréquence moyenne des interventions effectuées par le travailleur durant ces gardes dans la mesure, où il est possible de l'estimer de manière objective. Toutefois, le fait que le travailleur ne soit que rarement rappelé ne permet pas de conclure mécaniquement que sa garde doit être qualifiée de temps de repos.<sup>149</sup>

*b) Rejet de certaines contraintes de l'appréciation du juge*

Cependant, toutes les contraintes ne doivent pas être prises en considération dans le travail de qualification du juge. Seules celles imposées au travailleur par une réglementation nationale,

---

<sup>147</sup> C.J.U.E, 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 37 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:18, pt. 38 ; X., 2021, « Quand la période de garde sous astreinte constitue-t-elle du temps de travail ? », *Stradalex*, [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_news/document/sl\\_news\\_article20210402-2-fr](https://www.stradalex.com/fr/sl_news/document/sl_news_article20210402-2-fr) (consulté le 27/10/2021).

<sup>148</sup> S. Gilson, *op.cit.*, *B.J.S.*, 2021, p. 3.

<sup>149</sup> S. Gilson, *op.cit.*, *B.J.S.*, 2021, p. 3.

une convention collective de travail ou par l'employeur doivent entrer en ligne de compte<sup>150</sup>. En effet, les difficultés organisationnelles de la période de garde provenant d'éléments naturels ou de la liberté de choix du travailleur ne présentent pas d'intérêt concernant cette question de qualification<sup>151</sup>. On peut, à cet égard, mentionner le choix de résidence du travailleur qui ne se trouve pas à proximité de son lieu de travail ou la circonstance selon laquelle le travailleur subirait une contrainte résultant du manque de loisirs dans la zone où se trouve son lieu de travail, dans la mesure où, en pratique, il ne peut s'éloigner de l'endroit où il preste son activité. En l'espèce, tel est le cas dans l'arrêt *Radiotelevizija Slovenija*.

## ***II. Arrêt du 15 juillet 2021***

Quelques mois plus tard, la Cour répète sa jurisprudence concernant les gardes réalisées selon le régime d'accessibilité<sup>152</sup>. Elle affirme à nouveau qu'il est requis de prendre en compte les contraintes qui pèsent sur le travailleur. Si ces dernières sont d'une telle intensité qu'il ne lui est pas possible de gérer librement et à sa guise son temps en dehors de l'exercice de ces activités professionnelles, la garde doit être qualifiée de temps de travail dans son intégralité.

## ***III. Arrêt du 9 septembre 2021***

Dans son arrêt du 9 septembre 2021<sup>153</sup>, la Cour après avoir confirmé son enseignement, le précise. Cet arrêt concernait un travailleur, qui pouvait se rendre à la cantine durant son temps de pause. Néanmoins, il devait se munir d'un émetteur l'avertissant, en cas de besoin et il devait reprendre son travail dans un délai de deux minutes. La Cour considère que lorsque le délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités est limité à quelques minutes, la totalité du temps de garde doit recevoir la qualification de temps de travail. En effet, ce dernier pourrait être découragé de se consacrer à une activité de détente en raison de la brièveté de ce délai. Cette contrainte doit être appréciée dans un contexte plus global en ayant égard aux facilités et aux autres contraintes qui pèsent sur le travailleur<sup>154</sup>.

La nouveauté de cet arrêt réside dans le fait que la Cour ajoute que la fréquence peu importante des interventions durant les périodes de garde où le travailleur est appelé à devoir reprendre ses activités, n'est pas significatif pour les qualifier de période de repos dès lors que « *l'impact du*

---

<sup>150</sup> X., « Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, Service d'astreinte, Notion de « temps de travail », *Obs. Bxl*, 2021, p. 64 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 39 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:18, pt.40.

<sup>151</sup> X., « Wachtdienst = arbeidstijd ? Niet noodzakelijk volgens het HvJ EU », *Soc. Week.*, 2021/10 ; C.J.U.E., 11 novembre 2021, M.G. c/ Dublin city council, C-214/20, EU:C:2021:909, pt. 45.

<sup>152</sup> C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597, pt. 93.

<sup>153</sup> C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pt. 23.

<sup>154</sup> C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pts. 35 à 37.



*délai imposé au travailleur suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités* »<sup>155</sup>. En outre, en raison du caractère imprévisible des éventuelles interruptions du temps de repos du travailleur, ce dernier se doit de rester en alerte constante, ce qui est susceptible d'entraîner une restriction supplémentaire<sup>156</sup>.

#### **IV. Arrêt du 11 novembre 2021**

Encore plus récemment, la Cour a eu l'occasion de se prononcer à nouveau sur la question de la qualification de ces périodes<sup>157</sup>. Le litige en cause concernait un sapeur-pompier dans l'obligation de regagner sa caserne en cas d'appel, endéans les cinq minutes, tout en respectant un délai maximum de dix minutes. Le non-respect de cette obligation pouvait entraîner des sanctions disciplinaires voir un licenciement. Cette période d'astreinte était de sept jours sur sept et de vingt-quatre heures sur vingt-quatre, à l'exception des périodes de congés convenues avec l'employeur.

La particularité de l'arrêt en cause provient de la circonstance que le travailleur n'est pas obligé de demeurer dans un lieu imposé par son employeur. En outre, le travailleur est autorisé à exercer une activité professionnelle complémentaire pour autant que cette activité soit limitée à quarante-huit heures par semaine et qu'il n'exerce pas l'activité en question durant les heures de travail consacrées à son activité de pompier réserviste. En l'espèce, il exerçait une activité de chauffeur de taxi pour son propre compte.

La Cour rappelle que le délai laissé au travailleur pour reprendre ses activités ainsi que la fréquence moyenne des interventions au cours de ces périodes, constituent deux éléments à prendre en considération dans cette tâche de qualification.

Ensuite, elle ajoute que les circonstances selon lesquelles le travailleur est autorisé à exercer une autre activité professionnelle durant ces périodes, qu'il ne doit pas se trouver dans un lieu déterminé par son employeur et qu'il n'est tenu de participer qu'à 75% des interventions de sa caserne d'affectation constituent une indication des modalités du régime d'astreinte. En effet, au vu de ces éléments, le travailleur conserve une certaine maîtrise de son temps à moins que la fréquence moyenne ainsi que la durée moyenne des interventions en cas d'appel, ne l'empêchent de se consacrer à une autre activité professionnelle effective.

---

<sup>155</sup> C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pt. 40.

<sup>156</sup> C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pt. 41.

<sup>157</sup> C.J.U.E., 11 novembre 2021, M.G. c/ Dublin city council, C-214/20, EU:C:2021:909.

Il conviendra donc de vérifier si le travailleur, au vu des éléments qui précèdent, ne subit pas de restrictions majeures qui auraient pour conséquence de limiter significativement et objectivement sa faculté de gérer librement son temps lorsque celui-ci n'est pas sollicité.

On peut préciser que la Cour a refusé de répondre et ne s'est pas prononcé sur le sort d'un travailleur qui, au lieu de travailler pour son propre compte, travaillerait pour le compte d'un second employeur. Il reste donc à vérifier, dans le cadre d'un litige futur, la solution que la juridiction européenne réservera à cette problématique.

### ***V. Qualification de la garde en temps de repos***

Si les juridictions arrivent à la conclusion que les périodes de garde réalisées selon le régime de l'accessibilité ne sont pas qualifiables de temps de travail, ces périodes constituent, a contrario, du temps de repos. Cette idée, n'est pas partagée par tout le monde<sup>158</sup> puisque durant cette période, le travailleur ne dispose pas pleinement de son temps comme il le souhaite. Cependant, en raison de l'état actuel du droit de l'Union européenne, il n'est pas possible de considérer que le temps de garde soit un temps intermédiaire au temps de travail et au temps de repos dans la mesure où le législateur prévoit que ces deux notions sont exclusives l'une de l'autre<sup>159</sup>. La définition négative du temps de repos s'y oppose<sup>160</sup>.

Il convient toutefois de rajouter que ces périodes de garde considérées comme du temps de repos, ne peuvent pas, par leur longueur ou leur fréquence, présenter de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs<sup>161</sup>. Les obligations spécifiques prévues dans les articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE et incombant à l'employeur, doivent bien évidemment être respectées.

## **Chapitre 3 : Les conséquences de la qualification en temps de travail**

Le changement de jurisprudence de la Cour de justice entraîne un basculement d'une série de gardes effectuées selon le régime de l'accessibilité de la qualification en temps de repos, vers la qualification en temps de travail. La qualification d'une période en temps de travail peut se voir attacher deux conséquences principales. La première concerne l'éventuelle rémunération

---

<sup>158</sup> Conclusions de l'avocat général M. Antonio Saggio, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 38.

<sup>159</sup> F. Kefer. et J. Clesse, *op.cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.167 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 45.

<sup>160</sup> J. Barthélémy, *op. cit.*, *Droit social (Paris)*, 2001, p. 79.

<sup>161</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 187 ; C. Geraci, *op. cit.*, *Les pages: obligations, contrats et responsabilités*, 2021, p. 2 ; C.J.U.E., 11 novembre 2021, M.G. c/ Dublin city council, C-214/20, EU:C:2021:909, pt. 47.

qui doit accompagner le temps de travail. La seconde réside dans le respect des prescriptions minimales de santé et de sécurité des travailleurs et particulièrement la question du respect de la durée maximale de travail et de la période minimale de repos.

## **Section 1 : La rémunération des temps de garde**

La durée du travail présente un intérêt afin de déterminer la rémunération qui sera octroyée au travailleur en échange de sa force de travail. La question de la rémunération des temps de garde n'est pas réglée par la directive 2003/88/CE, ni par la loi du 16 mars 1971. La Cour de Justice l'a répété à de nombreuses reprises<sup>162</sup>.

### **Sous-section 1 : La rémunération comme contrepartie du travail**

Il faut donc se tourner vers la réglementation nationale pour en connaître les modalités<sup>163</sup>. La Cour de cassation a énoncé que « *la rémunération est la contrepartie du travail effectué en exécution d'un contrat* »<sup>164</sup>. Partant, seules les prestations effectives ouvrent le droit à une rémunération, à défaut de dispositions légales ou contractuelles.

Malgré cela, selon un courant majoritaire, l'intégralité de la période de garde effectuée sur le lieu de travail, doit donner lieu à une rémunération indépendamment du fait que certaines périodes inactives peuvent être incluses dans le temps de travail<sup>165</sup> et que certaines heures considérées comme du temps de travail échappent à cette idée<sup>166</sup>. On peut réserver le même sort pour les gardes effectuées selon le régime d'astreinte dans la mesure où elles sont considérées comme du temps de travail<sup>167</sup>. Dans ce cadre, c'est l'intégralité de la période de garde effectuée en dehors du lieu de travail qui doit être prise en compte et plus seulement les prestations effectives<sup>168</sup>.

---

<sup>162</sup> C.J.C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728, pt. 38 ; C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122, pt. 83 ; C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182, pt. 57 ; C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597, pt. 96 ; C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pt. 23.

<sup>163</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 17 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 397 ; C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597, pt. 97.

<sup>164</sup> Cass., 16 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 218.

<sup>165</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 17 et 22 ; S. Gilson et F. Lambinet, *Orientations*, 2016, p. 27 ; M. Davagle, *op. cit.* *Orientations*, 2009, p. 6.

<sup>166</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>er</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 154.

<sup>167</sup> M. Davagle, *op. cit.* *Orientations*, 2009, p. 9.

<sup>168</sup> P. Foubert, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2019, p. 264.

## Sous-section 2 : Le droit à la rémunération n'implique pas une rémunération équivalente

Même si l'intégralité de la période de garde qualifiée de temps de travail doit donner lieu à une rémunération, cela ne signifie pas pour autant que ce droit à la rémunération implique une rémunération équivalente pour l'ensemble des heures de la période de garde. Aucune disposition n'interdit de rémunérer de façon différente les périodes actives de celles inactives au cours d'une période de garde<sup>169</sup>. Cela doit se formaliser au moyen d'une convention collective de travail ou d'une norme ayant une valeur supérieure, sans qu'il possible, pour les parties, de le prévoir conventionnellement. Il n'est donc pas interdit qu'un État membre adopte une législation prévoyant une rémunération différente en cas de périodes inactives ou de gardes dormantes lesquelles doivent néanmoins être considérées intégralement comme du temps de travail<sup>170</sup>. Ainsi, P. Denis avançait que le temps de travail ne devait pas se confondre avec le temps pour lequel le travailleur obtient une rémunération<sup>171</sup>.

La Cour de Luxembourg, a affirmé dans son ordonnance Vorel, puis ultérieurement<sup>172</sup>, que les États membres pouvait prévoir une réglementation qui rémunérait de façon différente les périodes effectives, de celles ineffectives, en cas de garde dormante. Elle précise toutefois que cela ne peut se faire que pour autant qu'un tel régime assure pleinement l'effet utile des droits que la directive confère aux travailleurs<sup>173</sup>.

Néanmoins, certains auteurs<sup>174</sup> soulèvent une difficulté à ce propos. Selon eux, il est difficile de concevoir une telle différence de rémunération dans la mesure où la rémunération du travailleur effectuant des gardes diminuerait, sans que ce dernier ne puisse compenser cette réduction par l'accomplissement d'heures supplémentaires. Cette opinion est également soutenue par la Cour du travail de Liège<sup>175</sup>.

---

<sup>169</sup> Cass., 6 juin 2011, *Pas.*, 2011, p. 1614 ; F. Kefer. et J. Clesse, *op.cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p.166 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 44 ; M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, *op. cit.*, p. 399 ; J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 105 ; V. Neuprez et M. Deprez, *op.cit.*, Liège, Edipro, 2018, p. 328 ; . Foubert, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2019, p. 263 ; A. Mortier, *op. cit.*, *Oriëntations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 22 ; L. Ballarin et B. Lantin, *op. cit.*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001, p. 65 ; ; F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 142 ; C. Geraci, *op. cit.*, *Les pages: obligations, contrats et responsabilités*, 2021, p. 1 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 397.

<sup>170</sup> S. Gilson et F. Lambinet, *Oriëntations*, 2016, p. 23, 26 et 27.

<sup>171</sup> P. Denis, *op.cit.*, Bruxelles, Larcier, 1992, p. 168.

<sup>172</sup> C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597, pt. 97 ; C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722, pt. 42.

<sup>173</sup> C.J.C.E, 11 janvier 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, pts. 35 et 36.

<sup>174</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 197 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2018, p. 250.

<sup>175</sup> C. Trav. Liège, 1<sup>er</sup> mars 2017, R.G. n° 2016/AL/93.

### **Sous-section 3 : Rétribution des gardes qualifiées de temps de repos**

Concernant les périodes de garde réalisées en dehors du lieu de travail qualifiées de temps de repos, à l'exception des prestations effectives constituant bel et bien du temps de travail, rien n'interdit aux parties de prévoir conventionnellement une rémunération étant entendu qu'elles occasionnent tout de même certaines difficultés pour le travailleur<sup>176</sup>. Ainsi, certains secteurs<sup>177</sup> adoptent des conventions collectives de travail sectorielle qui prévoient une indemnité pour le temps d'accessibilité ou un dédommagement sous forme d'heures<sup>178</sup>.

On peut relever qu'un risque est possible si le régime des gardes à domicile considéré comme du temps de repos ne donne pas lieu à une rétribution. Effectivement, il se pourrait que le service à la population soit moins performant<sup>179</sup> étant entendu que les travailleurs sont privés de la motivation financière.

## **Section 2 : Le respect de la réglementation en matière de durée de travail**

La notion de durée du travail revêt une importance dans l'exercice de vérification des prescriptions minimales de repos et maximales de travail.

### **Sous-section 1 : Les gardes dites de disponibilité**

Les heures de garde effectuées sur le lieu de travail doivent être prises en considération pour le calcul de la durée maximale du travail de l'article 6 de la directive 2003/88/CE<sup>180</sup>. Il convient de prendre en compte l'ensemble de la période de garde et ce, même si durant cette période, le travailleur n'effectue aucune prestation effective. En effet, la garde réalisée en régime de disponibilité, même si elle est inactive, ne peut donner lieu à la qualification en temps de repos<sup>181</sup>. Les parties ne peuvent y déroger conventionnellement et prévoir que certaines périodes de travail échappent à la qualification en temps de travail<sup>182</sup>.

---

<sup>176</sup> A. Mortier, *op. cit.*, *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019, p. 23 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 47 ; C. Trav. Bruxelles, 27 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.154 ; C. Geraci, *op. cit.*, *Les pages: obligations, contrats et responsabilités*, 2021, p. 2 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 398.

<sup>177</sup> Tel est le cas dans le secteur des garages ou du commerce du métal.

<sup>178</sup> M. Davagle et Y. Birette, *op. cit.*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021, p. 197.

<sup>179</sup> F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 51.

<sup>180</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 6 ; F. Baron, *op. cit.*, *Dr. Soc. (Paris)*, 2001, p.1099.

<sup>181</sup> J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 108.

<sup>182</sup> J. De Maere, *op. cit.*, *Oriëntatie*, 2012, p. 108.

## Sous-section 2 : Les gardes dites d'accessibilité

### *I. Principe*

Concernant les périodes de gardes effectuées selon le régime d'accessibilité, elles ne doivent pas être prises en considération pour le calcul de la durée du temps de travail<sup>183</sup>.

### *II. Critiques*

Lorsque le temps de garde réalisé selon le régime d'astreinte ne constitue pas du temps de travail, il constitue du temps de repos. Or, cette idée n'est pas exempte de critique<sup>184</sup>. Cela pourrait signifier que le travailleur pourrait continuellement enchaîner des périodes de travail et des périodes de garde dite d'accessibilité et ainsi, rester à la disposition de son employeur de manière continue<sup>185</sup>. Cela ne répondrait donc pas à l'objectif de la directive qui est de préserver la santé et la sécurité des travailleurs. En effet, même si ce temps est qualifié de temps de repos, le travailleur ne dispose pas entièrement de son temps comme il l'entend puisqu'il est possible que la qualité de son sommeil soit troublée<sup>186</sup>, ... C'est la raison pour laquelle certains auteurs prônent l'émergence d'un temps d'un troisième type qui serait intermédiaire par rapport au temps de travail et au temps de repos<sup>187</sup>. Néanmoins, pour instaurer un temps intermédiaire, une modification du droit européen en vigueur est requise puisque les définitions apportées aux notions de temps de travail et de temps de repos ne laissent pas de place pour un temps intermédiaire actuellement.

---

<sup>183</sup> M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2009, p. 11 ; M. Davagle, *op. cit.*, *Orientations*, 2015, p. 15.

<sup>184</sup> Conclusions de l'avocat général M. Antonio Saggio, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 38 ; F. Lambinet et S. Gilson, *op. cit.*, *C.D.P.K.*, 2013, p. 44 ; F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 141.

<sup>185</sup> F. Baron, *op. cit.*, *Dr. Soc. (Paris)*, 2001, p. 1099 ; F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p. 161 ; F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 141 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 394.

<sup>186</sup> F. Kefer, *op. cit.*, *J.L.M.B.*, 2012, p. 141 ; F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006, p. 161 ; F. Baron, *op. cit.*, *Dr. Soc. (Paris)*, 2001, p. 1102.

<sup>187</sup> F. Kefer et J. Clesse, *op. cit.*, p. 168 ; Conclusions de l'avocat général M. Antonio Saggio, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, pt. 38 ; M. Goldfays, *op. cit.*, *J.T.T.*, 2013, p. 394.

## Conclusion

Ce travail a pour vocation de mettre en évidence les critères pertinents et nécessaires afin d'apprécier s'il y a lieu de qualifier une période de garde en temps de travail.

Dans un premier temps, il a fallu définir les notions de temps de travail et de temps de repos. Ces notions, essentielles à la qualification de la période de garde, ont été appréhendées par le droit européen et national. Le législateur européen a retenu une approche binaire de ces deux notions. Dès lors, tout ce qui ne constitue pas du temps de travail, doit être qualifié de temps de repos.

Concernant la notion de temps de travail, il ressort que le critère retenu est celui de la disponibilité et non celui de l'effectivité. En effet, le temps de travail ne vise pas uniquement le temps de travail effectif presté par le travailleur mais vise également les moments où ce dernier ne preste aucune activité pour autant qu'il se trouve à la disposition de son employeur.

A la différence des notions de temps de travail et de temps de repos, la notion de temps de garde n'est pas définie par la directive 2003/88/CE, ni par la loi de 1971. Traditionnellement, on distingue les gardes réalisées sur le lieu de travail ou dans un autre lieu déterminé par l'employeur, de celles effectuées en dehors du lieu de travail, auquel cas on parle de gardes effectuées selon le régime d'accessibilité ou d'astreinte.

Après avoir posé les bases conceptuelles de ce travail, il est nécessaire d'aborder la jurisprudence en retraçant son évolution puisque cette dernière a fortement influencé le sort réservé aux gardes, tant d'un point de vue européen que national.

Les gardes réalisées sur le lieu de travail ou dans tout autre lieu choisi par l'employeur ont fait l'objet de moins de contestation. En effet, il est admis depuis un certain temps, par la doctrine et la jurisprudence tant européenne que belge, qu'elles constituent dans leur intégralité du temps de travail. Dans la mesure où le travailleur est contraint de demeurer dans un endroit imposé par son employeur, de s'y tenir à sa disposition pour effectuer une éventuelle prestation en lien avec son activité professionnelle, il subit une restriction puisqu'il n'est pas libre de gérer son temps comme il le souhaite.

Tel n'est pas le cas des gardes réalisées selon le régime de disponibilité où la jurisprudence n'a eu de cesse d'évoluer au cours du temps. L'arrêt Simap posait les bases de la position soutenue par la Cour de Luxembourg. Cette dernière affirmait dans cet arrêt que les gardes réalisées selon le régime d'astreinte ne constituaient pas du temps de travail, à l'exception des prestations effectives. Selon elle, les travailleurs ne demeuraient pas, de façon permanente à la disposition de leur employeur et pouvaient donc gérer leur temps avec moins de contraintes.

Cet enseignement a été soutenu par la Cour jusqu'à l'arrêt Matzak dans lequel la haute juridiction a nuancé sa position. Selon elle, les périodes de garde en dehors du lieu de travail ne doivent plus automatiquement être qualifiées de temps de repos. En effet, les juridictions nationales auront pour mission de s'interroger sur la qualification des périodes d'astreinte en cause. Elles devront analyser l'ensemble des circonstances de l'espèce et vérifier si les contraintes qui pèsent sur chaque travailleur ainsi que les facilités dont ils jouissent, les maintiennent de manière permanente à la disposition de leur employeur de manière telle qu'ils ne disposent plus de la liberté de se consacrer à leurs occupations personnelles. Dans ce cas, ces périodes doivent être qualifiées de temps de travail puisque l'étendue des contraintes ne cadre pas avec la qualification de repos. Inversement, ces périodes seront qualifiées de temps de repos, s'il ressort que le travailleur dispose d'une réelle liberté d'action au cours de ces périodes.

Les arrêts subséquents sont venus préciser la position de la Cour. Ainsi, dans deux arrêts de mars 2021, la Cour précise qu'afin de déterminer si le travailleur se trouve à la disposition de son employeur, deux éléments doivent être pris en compte. Il s'agit notamment du délai endéans lequel le travailleur est contraint de reprendre le travail et la fréquence moyenne des interventions durant ses gardes. Toutefois, dans un arrêt de septembre 2021, la Cour précise que la fréquence peu importante des interventions ne suffit pas à qualifier une période de temps de repos dès lors que la brièveté du délai suffit à elle seule à restreindre de manière significative la liberté du travailleur.

En outre, l'arrêt de novembre 2021 aborde un nouveau point. Il envisage la situation où le travailleur n'est pas contraint de demeurer dans un endroit imposé par son employeur et qu'en plus, il peut exercer une activité professionnelle pour son propre compte. Ces éléments sont de nature à influencer la qualification de la période de garde dans la mesure où cela laisse sous-entendre une certaine latitude du travailleur à disposer de son temps comme bon lui semble. Toutefois, il convient d'apprécier tous les éléments dans leur ensemble en ayant égard tant aux facilités octroyés au travailleur qu'aux contraintes qui lui sont imposées et qui viennent le restreindre dans sa faculté de se consacrer à ses intérêts sociaux et privés.

En définitive, il ressort de cet exposé que la question de la disponibilité du travailleur à gérer son temps comme il l'entend constitue le critère essentiel à apprécier pour qualifier une période de garde en temps de travail. Pour se faire, il est requis d'avoir égard aux contraintes ainsi qu'aux facilités du travailleur. On en revient constamment à se poser la même question, à savoir : le travailleur se trouve-t-il dans une situation où il est, de manière permanente, à la disposition de son employeur, de sorte qu'il ne peut gérer librement son temps ?

A cet égard, la distinction entre les gardes dites d'accessibilité et celles de disponibilité semble anecdotique dans la mesure où le critère de la disponibilité du travailleur est retenu dans la tâche



de qualification de ces deux types de gardes. Il en ressort que la distinction entre les deux résulte seulement d'une différence d'intensité des restrictions subies par le travailleur.

Dès lors que la garde réalisée selon le régime d'astreinte est qualifiée de temps de travail, il y a lieu de la rémunérer. Néanmoins, rien n'interdit que les périodes inactives de la garde soient rémunérées de manière différente aux périodes actives. Même lorsque la garde est qualifiée de temps de repos, le travailleur pourrait tout de même obtenir une indemnité pour la garde effectuée. En outre, l'intégralité des heures de la période de garde qualifiée de temps de travail doit intervenir dans le calcul de la durée du temps de travail. A contrario, les gardes qui ne sont pas qualifiées de temps de travail constituent du temps de repos.

A mon sens, il est regrettable de considérer que les gardes qui ne sont pas qualifiables de temps de travail constituent du temps de repos. En effet, bien que le travailleur ne se trouve pas sur son lieu de travail, il est difficile de considérer qu'il se repose effectivement. Ce dernier demeure en tout état de cause dans un état d'attente, sans avoir la certitude que ses services seront sollicités. Il est contraint, d'une certaine manière, de garder le boulot dans un coin de sa tête et ne peut vaquer totalement à ses occupations puisqu'il est susceptible d'être rappelé de manière imprévisible. Instaurer un temps intermédiaire permettrait de trouver une alternative entre le temps de travail et le temps de repos en tenant compte des caractéristiques des gardes.



## Bibliographie

### Doctrine

- L. Ballarin et B. Lantin, *Guide social permanent. Tome 5 – Commentaire droit du travail*, in G. Vanden Avyle (éd.), Bruxelles, Kluwer, 2001.
- F. Baron, « La notion de temps de travail en droit communautaire », *Dr. Soc. (Paris)*, 2001.
- J. Barthélémy, « Temps de travail et temps de repos : l’apport du droit communautaire », *Droit social (Paris)*, 2001.
- F. Blomme, « Huispersoneel : van dienstboden en *nannies* tot privéverpleegkundigen en (ortho)(ped)agogische begeleiders », *Oriëntatie*, 2017.
- F. Blomme, « De conciërge, een rara avis in het arbeidsrecht », *Oriëntatie*, 2020.
- S. Bouzoumita. et I. De Wilde, « Het hof van Justitie en het begrip “arbeidstijd” : slapen is soms werken », *Oriëntatie*, 2004.
- M. Davagle, « Travailler : être à la disposition de l’employeur », *Orientations*, 2000.
- M. Davagle, « La notion de temps de travail », *Orientations*, 2009.
- M. Davagle, « Toutes les heures de travail faites à son domicile doivent-elles être rémunérées », *Orientations*, 2015.
- M. Davagle et Y. Birette, *Temps de travail et temps de repos*, 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2021.
- M. De Gols, *Les temps de travail : Organisation et aménagement*, Bruxelles, De boeck – Wesmael, 1990.
- M-P. Delisse, *Aanwerven, Tewerkstellen, Ontslaan*, in C. Samson (éd.), Diegem, 2002.
- J. De Maere, « Wachtdiensten op de arbeidsplaats », *Oriëntatie*, 2012.
- P. Denis, *Droit du travail*, Bruxelles, Larcier, 1992.
- K. Dieu, « La durée du travail: chronique de jurisprudence 2010-2014 », *Orientations*, 2016.
- P. Foubert, « De sirene loeit niet enkel in de brandweerkazerne. Het arrest Matzak van het HJEU en de wachtdiensten van ziekenhuisartsen », *J.T.T.*, 2019.
- A. Frankart et M. Glorieux, *La loi sur le travail : 40 ans d’application de la loi du 16 mars 1971*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011.

- C. Geraci, « Temps de travail et période de garde : la saga continue », *Les pages: obligations, contrats et responsabilités*, 2021.
- D. Ghailani, *Bilan social de l'union européenne*, in C. Degryse et P. Pochet (éd.), 2004.
- S. Gilson, « La notion de temps de travail », *B.J.S.*, 2011.
- S. Gilson, « Des précisions en matière de temps de travail en cas de garde », *B.J.S.*, 2021.
- S. Gilson et F. Lambinet, « Temps de travail et la rémunération des travailleurs en stand-by à domicile – Le cas des pompiers : la Cour de cassation éteint-elle la controverse ? », note sous Cass., 18 mai 2015, *Rev. dr. commun.*, 2016.
- S. Gilson et F. Lambinet, « L'évolution de la notion de temps de travail sous l'influence du droit européen : les exemples des gardes et des déplacements des travailleurs itinérants », *Orientations*, 2016.
- M. Glorieux, *Droit du travail européen : questions spéciales*, in E. Martin, M. Morsa et P. Gosseries (éd.), 1<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Larcier, 2015.
- M. Goldfays, *La loi sur le travail – 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, in S. Gilson et L. Dear (éd.), Anthemis, Limal, 2011.
- M. Goldfays, « Gardes à domicile », *J.T.T.*, 2013.
- F. Kefer, « La rémunération du temps de garde en régime d'accessibilité », *J.L.M.B.*, 2012.
- F. Kefer. et J. Clesse, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », *Revue de la Faculté de Droit de l'Université de Liège*, 2006.
- N. Knaepen et J-C. Heirman, *Le droit du travail dans tous les secteurs*, in M. Dumont (éd.), Liège, Anthemis, 2008.
- F. Lambinet et S. Gilson, « Une question brûlante : le statut des pompiers volontaires et ses conséquences », *C.D.P.K.*, 2013.
- F. Lambinet et S. Gilson, « Les gardes à domicile des pompiers volontaires sous le feu de la rampe », *J.T.T.*, 2018.
- C. Lescot, *Organisations européennes*, 22<sup>e</sup> édition, Bruxelles, Bruylant, 2020.
- A-V. Michaux, *Éléments de droit du travail*, Buxelles, Larcier, 2010.
- A. Mortier, « La qualification du temps et ses enjeux en termes de limitation du temps de travail et de rémunération », *Orientations*, Wolters Kluwer, 2019.
- V. Neuprez et M. Deprez, *Contrats de travail : l'essentiel*, Liège, Edipro, 2018.
- K. Nevens, « Arbeidstijd, wachtdiensten en loon », *J.T.T.*, 2011.

- J. Petit, *Arbeidsrecht*, in R. Blanpain (éd.), Bruges, die Keure, 1991.
- M. Schmitt, *Droit du travail de l'Union européenne*, 1e édition, Bruxelles, Larcier, 2011.
- E. Truyens, « Un travailleur 'dormant' : pourtant sa durée peut courir », *Orientations*, 1993.
- X., « Notion de 'temps de travail', Services de gardes à domicile », *Obs. Bxl.*, 2018.
- X., « Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, Service d'astreinte, Notion de «temps de travail », *Obs. Bxl.*, 2021.
- X., « Wachtdienst = arbeidstijd ? Niet noodzakelijk volgens het HvJ EU », *Soc. Week.*, 2021/10.
- X., 2021, « Quand la période de garde sous astreinte constitue-t-elle du temps de travail ? », *Stradalex*, [https://www.stradalex.com/fr/sl\\_news/document/sl\\_news\\_article20210402-2-fr](https://www.stradalex.com/fr/sl_news/document/sl_news_article20210402-2-fr) (consulté le 27/10/2021).

### **Jurisprudence belge**

#### ***I. Juridictions du travail de Bruxelles***

- C. Trav. Bruxelles, 9 octobre 1985, *J.D.S.*, 1985, p. 322.
- C. Trav. Bruxelles, 20 février 1990, *Jur. Trav. Brux.*, 1990, p. 235.
- Trib. Trav. Bruxelles, 11 mars 1991, *J.D.S.*, p. 321.
- Trib. Trav. Bruxelles, 27 avril 1993, *J.T.T.*, 1994, p. 327.
- C. Trav. Bruxelles, 25 avril 2005, *Orientations*, 2005, p. 23.
- C. Trav. Bruxelles, 12 février 2008, *J.T.T.*, 2008, p. 406.
- C. Trav. Bruxelles, 27 octobre 2009, *J.T.T.*, 2010, p.154.
- C. Trav. Bruxelles, 4 janvier 2010, R.G. n° 2008/AB/51541, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Bruxelles, 25 mai 2010, *Chron. D. S.*, 2011, p. 48.
- C. Trav. Bruxelles, 6 août 2013, R.G. n°2011/AB/750, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Bruxelles, 18 décembre 2014, R.G. n°2013/AB/963, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Bruxelles, 14 septembre 2015, R.G. n°2012/AB/592.
- C. Trav. Bruxelles, 6 avril 2016, *J.T.T.*, 2016, p. 363.
- C. Trav. Bruxelles, 20 janvier 2020, *J.T.T.*, 2021, p. 114.

## **II. Juridictions du travail de Liège**

- C. Trav. Liège, 15 juin 1995, *J.T.T.*, 1995, p. 341.
- C. Trav. Liège, 4 décembre 1995, *J.T.T.*, 1997, p. 188.
- C. Trav. Liège, 1<sup>er</sup> mars 2005, *Chron. D. S.*, 2007, p. 399.
- C. Trav. Liège, 19 décembre 2007, R.G. 33.378/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Liège, 10 octobre 2008, R.G. n° 35.154/07, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Liège, 19 décembre 2014, R.G. n°33.378/05, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Liège, 1<sup>er</sup> mars 2017, R.G. n° 2016/AL/93.

## **III. Cour d'appel de Liège**

- Liège, 5 juin 2012, R.G. n° 2011/RG/201, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).

## **IV. Juridictions du travail de Mons**

- C. Trav. Mons, 18 janvier 1982, *J.T.T.*, 1983, p. 185.
- C. Trav. Mons, 27 octobre 2006, R.G. n°19364, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Mons, 3 mars 2009, R.G. n°20.203, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Mons, 18 janvier 2010, R.G. n°2007/AM/20768, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- C. Trav. Mons, 19 décembre 2019, *J.T.T.*, 2021, p. 117.

## **V. Juridictions du travail de Gand**

- C. Trav. Gand, 25 mars 1996, R.G. n° 94/331.

## **VI. Cour d'appel de Gand**

- Gand, 4 octobre 1979, *J.T.T.*, 1980, p. 272.

## **VII. Juridictions du travail d'Anvers**

- C. Trav. Anvers, 4 janvier 1994, *Chron. D. S.*, 1994, p. 355.
- C. Trav. Anvers, 22 mars 2005, *Orientations*, 2005, p. 15.

## **VIII. Cour de cassation**

- Cass., 30 janvier 1984, R.G. n° 4097, [www.juridat.be](http://www.juridat.be).
- Cass., 16 mars 1992, *J.T.T.*, 1992, p. 218.
- Cass., 6 juin 2011, *Pas.*, 2011, p. 1614.

- Cass., 10 mars 2014, *Pas.*, 2014, p. 672.
- Cass., 15 mai 2015, *Pas.*, 2015, p. 1238.

### *Jurisprudence européenne*

- C.J.C.E., 5 avril 1979, Ratti, C-148/78, EU:C:1979:110.
- C.J.C.E., 26 février 1986, Marshall, aff. 152/84, EU:C:1986:84.
- C.J.C.E., 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528.
- C.J.C.E., 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, EU:C:2003:437.
- C.J.C.E., 7 janvier 2004, Wells, C-201/02, EU:C:2004:12.
- C.J.C.E., 5 octobre 2004, Pfeiffer, C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584.
- C.J.C.E., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Dellas e.a., C-14/04, EU:C:2005:728.
- C.J.C.E., 11 janvier 2007, Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23.
- C.J.U.E., 25 novembre 2010, Fuß, C-429/09, EU:C:2010:717.
- C.J.U.E., 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, non publiée, EU:C:2011:122.
- C.J.U.E., 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578.
- C.J.U.E., 23 décembre 2015, Commission européenne / République hellénique, C-180/14, EU:C:2015:840.
- C.J.U.E., 26 juillet 2017, Halva, C-175/16, EU:C:2017:617.
- C.J.U.E., 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82.
- C.J.U.E., 9 mars 2021, DJ / Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, EU:C:2021:182.
- C.J.U.E., 9 mars 2021, RJ / Stadt Offenbach am Main, C-580/19, EU:C:2021:183.
- C.J.U.E., 15 juillet 2021, B.K. c/ Republika Slovenija, C-742/19, EU:C:2021:597.
- C.J.U.E., 9 septembre 2021, X.R. c/ Dopravni podnik, C-107/19, EU:C:2021:722.
- C.J.U.E., 11 novembre 2021, M.G. c/ Dublin city council, C-214/20, EU:C:2021:909.

### *Conclusions des avocats généraux*

- Conclusions de l’avocat général M. Antonio Saggio, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528.
- Conclusions de l’avocat général Mme. Eleanor Sharpston: Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82.

### *Législation belge*

- *Doc. Parl.*, Sénat, 1963-64, n°287.
- Loi du 16 mars 1971 sur le travail.

- Loi du 14 décembre 2000 relative à l'aménagement du temps de travail dans le secteur public.
- Convention collective du travail du 18 juin 2009 conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.
- Loi du 12 décembre 2010 relative à l'aménagement du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs.

### **Législation européenne**

- Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.
- « Communication interprétative relative à 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 », 2017/C, *JOUE*, n° 165/C.
- Traité sur l'Union européenne.
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.