



[Pagina iniziale](#) > [Formulario di ricerca](#) > [Elenco dei risultati](#) > **Documenti**



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2018:926

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

20 novembre 2018 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne – Article 31 – Directive 2003/88/CE – Champ d’application – Dérogation – Article 1er, paragraphe 3 – Directive 89/391/CEE – Article 2, paragraphe 2 – Activité d’assistant maternel »

Dans l’affaire C-147/17,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Constanța (cour d’appel de Constantza, Roumanie), par décision du 8 février 2017, parvenue à la Cour le 23 mars 2017, dans la procédure

**Sindicatul Familia Constanța,**

**Ustinia Cvas e.a.**

contre

**Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța,**

LA COUR (grande chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président, MM. J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, T. von Danwitz, M<sup>me</sup> C. Toader et M. C. Lycourgos (rapporteur), présidents de chambre, MM. M. Ilešič, E. Levits, L. Bay Larsen, M. Safjan, C. G. Fernlund, C. Vajda et S. Rodin, juges,

avocat général : M. N. Wahl,

greffier : M<sup>me</sup> R. Șereș, administratrice,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 7 mai 2018,

considérant les observations présentées :

– pour le gouvernement roumain, initialement par M. R. H. Radu, puis par M. C.-R. Canțăr ainsi que par M<sup>mes</sup> O. C. Ichim et L. Lițu, en qualité d’agents,

- pour le gouvernement allemand, par MM. J. Möller et T. Henze, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par MM. M. van Beek, C. Hödlmayr et A. Biolan, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 28 juin 2018,

rend le présent

## **Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 2 de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l’amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1), ainsi que de l’article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de l’article 2, point 1, et des articles 5, 7 et 17 de 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 (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant le Sindicatul Familia Constanța (syndicat – Famille – de Constantza, Roumanie), un syndicat professionnel, et des assistants maternels à la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța (direction générale de l’assistance sociale et de la protection de l’enfance de Constantza, ci-après la « direction générale »), au sujet d’une demande formée par ces assistants visant à obtenir le paiement de droits salariaux majorés de 100 % du salaire de base pour les activités exercées pendant les périodes de repos hebdomadaire, de congé légal et au cours d’autres jours fériés, ainsi que le paiement d’une compensation égale à l’indemnité afférente au congé annuel payé, au cours des années 2012 à 2015.

## **Le cadre juridique**

### **Le droit de l’Union**

#### *La directive 89/391*

3 L’article 2 de la directive 89/391 prévoit :

« 1. La présente directive s’applique à tous les secteurs d’activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n’est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s’y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive. »

#### *La directive 2003/88*

4 Les considérants 1, 2, 4 et 5 de la directive 2003/88 énoncent :

« 1) La directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail, a été modifiée de façon substantielle. Il convient, dans un souci de clarté, de procéder à une codification des dispositions en question.

(2) L'article 137 du traité prévoit que la Communauté soutient et complète l'action des États membres en vue d'améliorer le milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.  
[...]

[...]

(4) L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

(5) Tous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates. Il convient, dans ce contexte, de prévoir également un plafond pour la durée de la semaine de travail. »

5 L'article 1<sup>er</sup> de cette directive dispose :

« 1. La présente directive fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

2. La présente directive s'applique :

a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...] »

6 L'article 2 de ladite directive énonce :

«Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. "temps de travail" : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

[...] »

7 L'article 5 de la même directive, intitulé « Repos hebdomadaire », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

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

8 L'article 7 de la directive 2003/88, relatif au congé annuel, dispose :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

9 L'article 17 de cette directive prévoit :

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

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome ;
- b) de main-d'œuvre familiale, ou
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.

[...]

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :

[...]

- b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ;
- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment lorsqu'il s'agit :
  - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons ;
  - ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports ;

- iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile ;
- iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération ;
- v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques ;
- vi) des activités de recherche et de développement ;
- vii) de l'agriculture ;
- viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier ;

[...]

4. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3 et 5 :

[...]

b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage.

[...] »

### **Le droit roumain**

10 L'article 4 de la Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului (loi n° 272/2004 sur la protection et la promotion des droits de l'enfant) dispose :

« Aux fins de la présente loi, les termes et expressions ci-après ont les significations suivantes : [...]

d) famille d'accueil – personnes, autres que celles appartenant à la famille étendue, y compris les parents par alliance jusqu'au quatrième degré, et assistants maternels qui veillent légalement au développement et au soin de l'enfant. »

11 L'article 116 de cette loi prévoit :

« (1) Le service public spécialisé de la protection de l'enfance existant et subordonné aux conseils départementaux et aux conseils locaux des arrondissements de la municipalité de Bucarest [Roumanie], ainsi que le service public d'assistance sociale au niveau départemental et des arrondissements de la municipalité de Bucarest sont réorganisés en tant que direction générale de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance.

(2) La direction générale de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance est une institution publique ayant la personnalité juridique, créée sous la tutelle du conseil départemental, ou des conseils locaux des arrondissements de la municipalité de Bucarest, qui reprend, mutatis mutandis, les fonctions du service public d'assistance sociale au niveau départemental et,

respectivement, les attributions du service public d'assistance sociale au niveau des arrondissements de la municipalité de Bucarest.

(3) L'institution visée au paragraphe (2) exerce, dans le domaine de la protection des droits de l'enfant, les attributions visées dans la présente loi ainsi que dans d'autres actes normatifs en vigueur.

[...] »

12 L'article 117 de ladite loi dispose :

« La direction générale de l'assistance sociale et de la protection de l'enfance exerce, dans le domaine de la protection et de la promotion des droits de l'enfant, les principales attributions suivantes :

a) coordination des activités d'assistance sociale et de protection de la famille et des droits de l'enfant au niveau départemental ou de l'arrondissement de la municipalité de Bucarest ;

[...] »

13 L'article 121 de la loi n° 272/2004 énonce :

« Les services familiaux sont les services en vertu desquels il est veillé, au domicile d'une personne physique ou d'une famille, au développement et au soin de l'enfant séparé, temporairement ou définitivement, de ses parents, à la suite d'une mesure de placement établie conformément à la présente loi. »

14 L'article 122 de cette loi prévoit :

« (1) Peuvent recevoir un enfant en placement les familles et les personnes âgées d'au moins 18 ans, ayant pleine capacité d'exercice, domiciliées en Roumanie et qui présentent les garanties morales et les conditions matérielles nécessaires au développement et au soin de l'enfant séparé, temporairement ou définitivement, de ses parents.

[...]

(3) L'activité de la personne légalement agréée comme assistant maternel est exercée sur la base d'un contrat à caractère spécial, afférent à la protection de l'enfant, conclu avec la direction ou avec un organisme privé agréé, qui comprend les éléments caractéristiques suivants :

a) l'activité de développement, de soin et d'éducation des enfants placés est réalisée à domicile ;

b) l'horaire de travail est imposé par les besoins des enfants ;

c) la planification du temps libre est faite en fonction de l'emploi du temps de la famille et des enfants placés ;

d) pendant le congé légal, l'activité est assurée de manière continue, sauf si la direction l'autorise à se séparer, pendant cette période, de l'enfant placé dans sa famille.

(4) Le contrat individuel de travail est conclu à partir de la date de délivrance de la disposition du directeur établissant la mesure de placement d'urgence ou de la décision de la commission pour la protection de l'enfance/de la juridiction concernant la mise en place de la mesure de placement.

[...] »

15 La Hotarârea Guvernului nr. 679/2003 (décision du gouvernement n° 679/2003) porte sur les conditions d'obtention de l'agrément, les procédures d'agrément et le statut d'assistant maternel professionnel.

16 Aux termes de l'article 1<sup>er</sup> de cette décision :

« L'assistant maternel professionnel est une personne physique, agréée conformément à la présente décision, qui veille, par son activité à domicile, au développement, au soin et à l'éducation nécessaires au développement harmonieux des enfants qui ont été placés chez lui ou qui lui ont été confiés. »

17 L'article 8 de ladite décision dispose :

« (1) L'activité des personnes agréées comme assistant maternel professionnel est exercée sur la base d'un contrat individuel de travail à caractère spécial visant spécifiquement la protection de l'enfant, conclu avec un service public spécialisé pour la protection de l'enfance ou avec un organisme privé autorisé qui a l'obligation de surveiller et d'apporter son aide à l'activité de l'assistant maternel professionnel.

(2) Le contrat individuel de travail est conclu pour la période de validité de l'agrément.

(3) L'exécution du contrat de travail individuel de travail commence à la date de réception de la décision de placement ou confiant l'enfant à l'assistant maternel professionnel.

[...] »

18 L'article 9 de la même décision énonce :

« (1) Pour chaque enfant placé ou confié, l'assistant maternel professionnel conclut une convention, annexée au contrat individuel de travail, conclu avec l'employeur.

(2) La convention est conclue avec l'accord écrit du mari, le cas échéant, de la femme de l'assistant maternel professionnel et est notifiée à la commission pour la protection de l'enfance ayant décidé du placement ou de confier l'enfant.

(3) La convention comporte les éléments suivants :

[...]

g) droits et obligations spécifiques des parties. »

19 Aux termes de l'article 10 de la décision du gouvernement n° 679/2003 :

« (1) L'assistant maternel professionnel est tenu aux obligations suivantes concernant l'enfant placé ou confié :

- a) veiller au développement, au soin et à l'éducation des enfants en vue de garantir leur développement physique, psychique, intellectuel et affectif harmonieux ;
- b) assurer l'intégration des enfants dans sa famille et en les traitant à l'égal des membres de la famille ;
- c) assurer l'intégration des enfants dans la vie sociale ;
- d) contribuer à la préparation de la réintégration des enfants dans leurs familles naturelles ou leur intégration dans une famille adoptive, le cas échéant ;
- e) permettre aux spécialistes du service public spécialisé pour la protection de l'enfance ou à l'organisme privé autorisé de surveiller son activité professionnelle et d'évaluer l'évolution des enfants ;
- f) assurer la continuité de l'activité exercée pendant ses périodes de congés légaux sauf si son employeur l'a autorisé à se séparer de l'enfant placé ou confié pendant cette période ;

[...]

(2) Les assistants maternels professionnels sont tenus d'informer immédiatement le service public spécialisé pour la protection de l'enfance ou l'organisme privé qui surveille l'activité de tout changement survenu dans leur situation personnelle, familiale ou sociale susceptible d'influencer leur activité professionnelle.

[...] »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

20 Les personnes physiques, requérantes au principal, sont employées en qualité d'assistants maternels par la direction générale, qui est une institution publique dont l'objet est la coordination des activités d'assistance sociale et de protection de la famille et des droits de l'enfant au niveau départemental ou au niveau des arrondissements de Bucarest. Elles sont chargées d'accueillir à leur domicile un enfant, dont les parents se sont vu retirer, de manière définitive ou temporaire, la garde, et de pourvoir à l'éducation et à l'entretien de cet enfant. Chaque assistant maternel a conclu un contrat de travail individuel avec ladite direction générale ainsi qu'une convention de placement pour chaque enfant placé sous sa garde.

21 Ces assistants maternels et le syndicat – Famille – de Constantza qui les représente ont saisi le Tribunalul Constanța (tribunal de grande instance de Constantza) d'un recours tendant à la condamnation de la direction générale au paiement des compléments salariaux, représentant une augmentation de 100 % du salaire de base de la fonction occupée, pour le travail fourni pendant les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les autres jours non ouvrables ainsi qu'au paiement d'une compensation équivalente à une indemnité afférente au congé annuel payé pour les années 2012 à 2015. Leur recours ayant été rejeté, ils ont interjeté appel, devant la juridiction de renvoi, du jugement rendu.

22 Cette juridiction expose que l'activité de la personne légalement agréée comme assistant maternel est exercée sur la base d'un contrat individuel à caractère spécial, afférent à la protection de l'enfant. Ce contrat stipulerait notamment que, eu égard à son objet, à savoir l'activité de développement, de soin et d'éducation à domicile des enfants placés sous la garde de l'assistant

maternel, cette activité doit être assurée de manière continue, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les jours non ouvrables, l'horaire de travail étant également imposé par les besoins de l'enfant. Les contrats de travail en cause contiendraient à cet égard des clauses sur le temps de travail et de repos, desquelles il ressortirait que les assistants maternels exercent, en réalité, leurs fonctions de manière continue, à l'exception des périodes où l'enfant est à l'école.

23 La juridiction de renvoi précise que l'obligation de continuité de l'activité d'assistant maternel s'applique également pendant les périodes de congé annuel. La durée d'un tel congé, qui dépendrait de l'ancienneté de l'assistant maternel, serait prévue par les contrats de travail.

24 Cependant, la juridiction de renvoi signale que la description de la fonction contenue dans le contrat ainsi que la convention de placement conclue pour chaque enfant prévoient que, pendant les périodes de congé légal, l'activité de l'assistant maternel est assurée de manière continue, sauf si l'employeur autorise la séparation de l'enfant. Dans la pratique, elle a constaté que, parmi les assistants maternels requérants dans le litige pendant devant elle, un seul a été autorisé à prendre congé sans l'enfant placé sous sa garde au cours des années 2014 et 2015, alors que trois de ces requérants ont pris leurs congés sans les enfants en 2014 et trois autres en 2015. La juridiction de renvoi explique toutefois, à cet égard, que les demandes de congé formulées par les assistants maternels requérants devant elle précisent que ces derniers avaient eu connaissance de la possibilité de prendre des congés sans l'enfant placé sous leur garde, mais qu'ils ont néanmoins accepté de les prendre avec l'enfant.

25 En outre, la juridiction de renvoi indique, en premier lieu, qu'il existe des divergences de jurisprudence entre les juridictions nationales quant au droit des assistants maternels à recevoir des compléments salariaux au titre du travail fourni lors des jours de repos hebdomadaire au cours desquels ils ne sont pas séparés de l'enfant placé. En second lieu, en ce qui concerne le droit à une compensation pour l'activité exercée lors de la période des congés légaux, les assistants maternels ne pourraient pas bénéficier d'une compensation pour le fait de ne pas être séparés de l'enfant placé sous leur garde. Toutefois, la jurisprudence nationale présenterait des divergences quant à la question de savoir si ces assistants maternels peuvent bénéficier d'une indemnité dans le cas où l'employeur n'autorise pas la séparation de l'enfant pendant la période des congés légaux.

26 La juridiction de renvoi exprime des doutes quant à l'applicabilité de la directive 2003/88 au litige pendant devant elle, au motif que l'activité d'assistant maternel, qui relève du domaine de l'administration publique, présente, selon elle, des particularités intrinsèques, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391, qui s'opposeraient de manière contraignante à l'application de la directive 2003/88. Elle considère que cette activité est assimilable au rôle des parents et doit être exercée de manière continue en fonction des besoins de l'enfant. Les activités de l'assistant maternel ne pourraient pas être planifiées avec exactitude, mais devraient être organisées de manière très générale. Par conséquent, la durée du temps de travail inhérent à de telles activités serait difficile à déterminer et ne serait pas conciliable avec une période de repos obligatoire.

27 La juridiction de renvoi expose qu'il est possible de déroger au droit au repos hebdomadaire, prévu à l'article 5 de la directive 2003/88. Elle estime ainsi que, compte tenu de la spécificité de l'activité des assistants maternels découlant de la réglementation nationale, cette dérogation pourrait être fondée sur l'article 17, paragraphe 1, paragraphe 3, sous b) et c), ou paragraphe 4, de ladite directive. À cet égard, elle souligne que les assistants maternels requérants au principal exercent principalement leur activité à domicile, sans avoir un programme imposant leur présence sur un lieu de travail précis ou un nombre d'heures de travail déterminé.

28 La juridiction de renvoi s'interroge sur la latitude dont disposent les États membres lors de la transposition des dérogations prévues à cet article 17, et notamment sur la question de savoir si la réglementation nationale doit comporter des dispositions dérogatoires expresses. Elle expose que, en l'espèce, la loi n° 272/2004 ne prévoit pas expressément de dérogation aux dispositions du code national du travail transposant les dispositions relatives au « temps de travail » et à la « durée maximale hebdomadaire de travail », au sens des articles 2, point 1, et 6 de la directive 2003/88, ni aux dispositions des articles 3 à 6 de ladite directive. Elle relève néanmoins que l'article 122 de cette loi prévoit que les personnes ne peuvent exercer une activité d'assistant maternel qu'après avoir conclu un contrat individuel de travail, comportant un ensemble de règles spéciales relatives à l'organisation de leur temps de travail qui constituent une dérogation implicite auxdites dispositions.

29 Concernant la notion de « temps de travail » définie à l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, la juridiction de renvoi souligne que l'assistant maternel se trouve dans une situation particulière dès lors qu'il partage son domicile avec l'enfant placé auprès de lui et reste, de ce fait, de manière continue à la disposition de l'employeur pour fournir un service à cet enfant, et cela même lors des périodes pendant lesquelles il n'exerce pas son activité en tant qu'assistant maternel. Cette juridiction s'interroge sur le point de savoir si un travail supplémentaire, qui doit faire l'objet d'un complément de rémunération, est effectué lors des jours de repos ou des jours fériés. Quant au droit au repos hebdomadaire prévu à l'article 5 de la directive 2003/88, il ne serait pas garanti, au motif que l'article 122 de la loi n° 272/2004 exigerait, en fait, une activité continue. Toutefois, ledit article 5 ne serait pas méconnu si l'activité d'assistant maternel relevait d'une dérogation prévue à l'article 17 de la directive 2003/88, mais se poserait éventuellement, si l'article 17, paragraphes 3 ou 4, était applicable, la question de l'existence d'une période de repos compensatoire équivalente.

30 En outre, la juridiction de renvoi relève, en l'espèce, que l'assistant maternel ne peut jouir effectivement des congés annuels, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88. Elle précise que, si l'article 122, paragraphe 3, sous d), de la loi n° 272/2004 reconnaît le droit au congé annuel, il impose toutefois aux assistants maternels l'obligation d'assurer la continuité de l'activité pendant la période de congé, sauf si la direction générale les autorise à se séparer de l'enfant placé. La législation nationale prévoirait de surcroît que cette autorisation accordée par l'employeur de prendre des congés sans l'enfant placé constitue une exception à l'obligation d'assurer la continuité de ladite activité. Dans la mesure où l'article 146, paragraphe 3, du code national du travail, transposant l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88, interdit expressément toute compensation du congé par une indemnité équivalente, sauf en cas de fin de la relation de travail, la juridiction de renvoi indique que les assistants maternels requérants au principal considèrent avoir subi un préjudice en raison de l'impossibilité de bénéficier tant du congé annuel payé que d'une compensation équivalente.

31 À cet égard, la juridiction de renvoi estime qu'il y a lieu de déterminer si l'indemnité financière éventuelle pourrait comprendre tout type de compensation, y compris un dédommagement pour le préjudice subi du fait de ne pas avoir pu bénéficier des congés annuels, ou si une telle indemnité se limite aux droits salariaux pour la période de congé annuel non pris dans le cas d'une résiliation du contrat de travail. Dans ce cadre, cette juridiction se demande si le sens de la notion d'indemnité financière est différent lorsque ce sont les caractéristiques de l'activité d'assistant maternel qui empêchent, en réalité, les assistants maternels requérants au principal de bénéficier des congés annuels, indépendamment des intérêts de l'employeur.

32 Enfin, dans le cas où l'article 7 de la directive 2003/88 s'opposerait à une réglementation nationale telle que celle au principal qui permet à l'employeur d'accorder de manière discrétionnaire à l'assistant maternel le droit de prendre des congés sans l'enfant qui est placé sous

sa garde, la juridiction de renvoi cherche à savoir si cette violation doit être attribuée, dans le cadre d'une demande indemnitaire, à l'État membre ou bien à l'employeur.

33 Dans ces conditions, la Curtea de Apel Constanța (cour d'appel de Constantza, Roumanie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88 en liaison avec l'article 2 de la directive 89/391 doit-il être interprété en ce sens qu'il exclut de son champ d'application une activité d'assistance maternelle telle que celle que les requérants exercent ?

2) En cas de réponse négative à la première question, l'article 17 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'une activité d'assistance maternelle, telle que celle que les requérants exercent, peut faire l'objet d'une dérogation à l'article 5 de cette directive, sur la base de son paragraphe 1, paragraphe 3, sous b) et c), ou paragraphe 4, sous b) ?

3) En cas de réponse affirmative à la deuxième question, l'article 17, paragraphe 1, ou, le cas échéant, l'article 17, paragraphes 3 ou 4, de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'une telle dérogation doit être expressément prévue ou bien peut-elle être implicite, par l'adoption d'un acte normatif à caractère spécial prévoyant d'autres règles d'organisation du temps de travail pour une activité professionnelle déterminée ; au cas où une telle dérogation ne devrait pas nécessairement être expressément prévue, quelles sont les conditions minimales pour que la réglementation nationale puisse être considérée comme prévoyant une dérogation et une telle dérogation peut-elle être exprimée comme dans les dispositions de la loi n° 272/2004 ?

4) En cas de réponse négative aux première, deuxième ou troisième questions, l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens que la période au cours de laquelle un assistant maternel est chez lui ou dans un autre lieu de son choix en compagnie de l'enfant dont il s'occupe constitue un temps de travail même s'il ne réalise aucune des activités qui lui sont confiées dans le contrat individuel de travail ?

5) En cas de réponse négative aux première, deuxième ou troisième questions, l'article 5 de la directive 2003/88 doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle de l'article 122 de la loi n° 272/2004 ; et en cas de réponse en ce sens que l'article 17, paragraphe 3, sous b) et c), ou paragraphe 4, sous b), de cette directive s'applique, celui-ci doit-il être interprété comme s'opposant à cette réglementation nationale ?

6) En cas de réponse négative à la première question et, éventuellement, affirmative à la quatrième question, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 peut-il être interprété en ce sens qu'il ne s'oppose toutefois pas à ce que soit accordée une compensation égale à l'indemnité à laquelle l'employé aurait droit pour le congé annuel dans la mesure où la nature de l'activité d'assistance maternelle l'empêche de prendre ce congé ou, lorsque le congé annuel lui est formellement accordé, l'employé continue en pratique à exercer son activité, mais n'est pas autorisé à se séparer de l'enfant dont il s'occupe pendant cette période ? En cas de réponse affirmative, pour avoir le droit à la compensation, est-il nécessaire que l'employé ait demandé l'autorisation de se séparer de l'enfant mais que l'employeur ne la lui ait pas accordée ?

7) En cas de réponse négative à la première question, éventuellement affirmative à la quatrième question et négative à la sixième question, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88 s'oppose-t-il à une disposition telle que l'article 122, paragraphe 3, sous d), de la loi n° 272/2004, puisque celle-ci laisse l'employeur libre d'accorder discrétionnairement l'autorisation de se séparer de l'enfant pendant la durée du congé et, en cas de réponse affirmative, l'impossibilité de prendre le

congé en fait, à la suite de l'application de cette disposition légale, constitue-t-elle une violation du droit de l'Union faisant naître un droit à compensation pour l'employé ? En cas de réponse affirmative, une telle compensation doit-elle être payée par l'État pour violation de l'article 7 de la directive 2003/88 ou par l'institution publique ayant la qualité d'employeur qui ne lui a pas permis de se séparer de l'enfant dont il s'occupe pendant la période de congé ? Dans cette situation, pour avoir le droit à une compensation, est-il nécessaire que l'employé ait demandé l'autorisation de se séparer de l'enfant et que l'employeur ne la lui ait pas accordée ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### **Observations liminaires**

34 En premier lieu, le gouvernement allemand s'interroge sur la pertinence des questions posées au motif que le litige au principal concerne le paiement de sommes d'argent réclamées par les assistants maternels au titre de rémunérations.

35 À cet égard, il convient de souligner que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, cette directive se borne à réglementer certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de telle sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs (arrêts du 26 juillet 2017, Hälvä e.a., C-175/16, EU:C:2017:617, point 25, ainsi que du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, point 24).

36 Toutefois, cette constatation n'implique pas qu'il n'y a pas lieu de répondre aux questions posées dans la présente affaire.

37 En effet, la juridiction de renvoi estime que l'interprétation de plusieurs dispositions de la directive 2003/88 lui est nécessaire aux fins de pouvoir statuer sur le litige pendant devant elle. Plus particulièrement, comme l'a relevé, en substance, M. l'avocat général aux points 40 et 41 de ses conclusions, cette juridiction cherche à savoir si les assistants maternels tels que les personnes physiques requérantes au principal bénéficient, au regard du droit de l'Union, du droit aux périodes de repos, aux jours fériés et aux congés sur lequel ils fondent leurs demandes de paiement de compléments salariaux et d'indemnisation et si la loi n° 272/2004, qui prévoit la prise en charge des enfants placés auprès des assistants maternels de manière continue, est compatible avec les dispositions de la directive 2003/88, ces questions présentant un caractère liminaire par rapport à celle relative à l'existence d'un droit au paiement de compléments salariaux et à indemnisation, qu'il incombe à la juridiction nationale de trancher.

38 Dans de telles circonstances, il existe un lien évident entre les questions préjudicielles et les faits à l'origine de l'affaire pendante devant la juridiction de renvoi.

39 En second lieu, il convient de relever qu'il ressort tant de l'article 137 CE (devenu article 153 TFUE), qui constitue la base juridique de la directive 2003/88, que des considérants 1, 2, 4 et 5 de celle-ci, ainsi que du libellé même de son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, que cette directive a pour objectif de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des dispositions nationales concernant notamment la durée du temps de travail (voir, en ce sens, arrêt du 12 octobre 2004, Wippel, C-313/02, EU:C:2004:607, point 46).

40 La directive 2003/88 n'étant dès lors applicable qu'aux travailleurs, il convient de déterminer si les personnes physiques requérantes au principal peuvent être considérées comme étant des « travailleurs », au sens de celle-ci.

41 Aux fins de l'application de la directive 2003/88, la notion de « travailleur » ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée autonome propre au droit de l'Union. Elle doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et des devoirs des personnes concernées. Or, la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle reçoit une rémunération (arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 28 et jurisprudence citée).

42 Il s'ensuit qu'une relation de travail suppose l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et son employeur. L'existence d'un tel lien doit être appréciée dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations entre les parties (arrêt du 10 septembre 2015, Holterman Ferho Exploitatie e.a., C-47/14, EU:C:2015:574, point 46).

43 En l'espèce, il ressort de la décision de renvoi que les assistants maternels en cause au principal doivent veiller, en principe de manière continue, au développement, au soin et à l'éducation d'enfants placés auprès d'eux par une autorité publique et qu'ils perçoivent une rémunération en contrepartie de cette activité. En outre, ces assistants maternels doivent non seulement être agréés, mais également, conformément à l'article 8, paragraphe 1, de la décision du gouvernement n° 679/2003, conclure un « contrat de travail à caractère spécial » avec le service spécialisé de protection de l'enfance compétent, qui vaut pour la période de validité de l'agrément et dont l'exécution débute à la date de la décision de placement. Ce contrat peut être suspendu ou résilié selon les règles nationales du droit du travail. Lesdits assistants maternels semblent également bénéficier d'un droit à la sécurité sociale ainsi que d'un droit à la formation professionnelle.

44 Par ailleurs, selon la réglementation nationale en cause au principal, ces assistants maternels doivent permettre au service public spécialisé pour la protection de l'enfance avec lequel ils ont conclu un contrat de surveiller leur activité professionnelle et d'évaluer l'évolution des enfants placés auprès d'eux.

45 Il résulte de l'ensemble de ces éléments que les personnes physiques requérantes au principal se trouvent, à l'égard du service public auquel elles sont contractuellement liées, dans un rapport de subordination matérialisé par une surveillance et une évaluation permanentes de leurs activités de la part dudit service au regard des exigences et des critères énoncés dans le contrat, aux fins de la réalisation de la mission de protection de l'enfant, dont un tel service est investi par la loi.

46 Cette appréciation n'est pas remise en cause par la circonstance que les assistants maternels, tels que les personnes physiques requérantes au principal, disposent d'une marge d'appréciation importante quant à l'exercice quotidien de leurs fonctions ou que la mission qui leur est confiée est une « mission de confiance » ou d'intérêt général (voir, en ce sens, arrêts du 10 septembre 2014, Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, points 39 à 41, et du 9 juillet 2015, Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, point 41).

47 En outre, le fait que l'activité des assistants maternels se rapproche, dans une large mesure, des responsabilités assumées par des parents envers leurs propres enfants n'est, eu égard à ce qui a

été relevé aux points 43 à 45 du présent arrêt, pas de nature à faire échapper ces assistants à la qualification de « travailleurs », au sens de la directive 2003/88.

48 Il s'ensuit que les assistants maternels en cause au principal doivent être considérés comme étant des « travailleurs », au sens de la directive 2003/88.

### **Sur la première question**

49 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391, doit être interprété en ce sens que ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88 l'activité d'un assistant maternel consistant, dans le cadre d'une relation de travail avec une autorité publique, à accueillir et à intégrer un enfant dans son foyer et à veiller, de manière continue, au développement harmonieux et à l'éducation de cet enfant.

50 À cet égard, il convient de rappeler que l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88 définit le champ d'application de celle-ci par renvoi à l'article 2 de la directive 89/391.

51 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 89/391, celle-ci s'applique à « tous les secteurs d'activités, privés ou publics », parmi lesquels figurent les « activités de service ».

52 Toutefois, ainsi qu'il ressort de l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de cette directive, celle-ci n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, notamment dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile, s'y opposent de manière contraignante. Le second alinéa de cette disposition précise toutefois que, dans un tel cas, la sécurité et la santé des travailleurs doivent être assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de ladite directive.

53 À cet égard, il y a lieu de relever, en premier lieu, que l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire à la sauvegarde des intérêts qu'elle permet aux États membres de protéger (voir, en ce sens, arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 54).

54 S'agissant, en deuxième lieu, de la notion de « fonction publique », au sens de l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391, il convient de relever que ladite disposition ne comporte aucune définition de cette notion et n'opère pas non plus de renvoi aux droits nationaux en ce qui concerne la signification à retenir de ladite notion. Selon une jurisprudence constante, il découle tant des exigences de l'application uniforme du droit de l'Union que du principe d'égalité que les termes d'une disposition du droit de l'Union qui ne comporte aucun renvoi exprès au droit des États membres pour déterminer son sens et sa portée doivent normalement trouver, dans toute l'Union européenne, une interprétation autonome et uniforme qui doit être recherchée en tenant compte du contexte de cette disposition et de l'objectif poursuivi par la réglementation en cause (voir arrêts du 14 février 2012, Flachglas Torgau, C-204/09, EU:C:2012:71, point 37 et jurisprudence citée, ainsi que du 7 septembre 2017, Schottelius, C-247/16, EU:C:2017:638, point 32 et jurisprudence citée).

55 À cet égard, il convient de souligner que le critère utilisé à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 pour exclure certaines activités du champ d'application de cette directive et, indirectement, de celui de la directive 2003/88 est fondé, non pas sur l'appartenance

des travailleurs à l'un des secteurs de la fonction publique visés à cette disposition, considéré dans sa globalité, mais exclusivement sur la nature spécifique de certaines missions particulières exercées par les travailleurs des secteurs visés par cette disposition, nature qui justifie une exception aux règles en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en raison de la nécessité absolue de garantir une protection efficace de la collectivité (voir, en ce sens, arrêt du 12 janvier 2006, Commission/Espagne, C-132/04, non publié, EU:C:2006:18, point 24).

56 Il découle de la nature fonctionnelle d'un tel critère que l'expression « fonction publique », au sens de l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391, vise non seulement les secteurs au sein desquels les travailleurs sont rattachés organiquement à l'État ou à une autre autorité publique, mais également les secteurs dans lesquels les travailleurs exercent leur activité pour le compte d'une personne privée qui assume, sous le contrôle des autorités publiques, une mission d'intérêt général relevant des fonctions essentielles de l'État.

57 À cet égard, il convient d'ailleurs de constater que l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 ne cite les activités des forces armées, de la police et des services de protection civile qu'à titre d'exemples.

58 Eu égard aux différences susceptibles d'exister, d'un État membre à l'autre, dans l'organisation concrète des missions d'intérêt général relevant des fonctions essentielles de l'État, une telle interprétation fonctionnelle de la notion de « fonction publique » est, au demeurant, justifiée par la nécessité d'assurer une application uniforme de la directive 89/391 dans ces États (voir, en ce sens, arrêt du 18 juillet 2013, Deutsche Umwelthilfe, C-515/11, EU:C:2013:523, point 24).

59 L'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 est ainsi applicable, de la même manière, aux travailleurs qui exercent des activités spécifiques identiques au service de la collectivité, que leur employeur soit une autorité publique ou une personne privée chargée d'une mission d'intérêt général qui relève des fonctions essentielles de l'État.

60 Il ressort du dossier soumis à la Cour que, en Roumanie, les assistants maternels peuvent être employés tant par une autorité publique en charge, notamment, de la protection de l'enfance que par un organisme privé agissant sous son contrôle. En l'occurrence, les assistants maternels requérants au principal sont tous employés par une autorité publique. Dans le cadre de cette relation d'emploi, ceux-ci ont pour mission de garantir le développement harmonieux des enfants placés auprès d'eux, d'en assurer l'intégration dans leur propre famille et de préparer la réintégration de ces enfants dans leur famille d'origine ou leur intégration dans une famille adoptive.

61 Leur activité participe donc à la protection de l'enfance, qui constitue une mission d'intérêt général relevant des fonctions essentielles de l'État.

62 En outre, la spécificité de cette activité par rapport à d'autres activités liées à la protection de l'enfance résulte du fait qu'elle vise à intégrer l'enfant confié à un assistant maternel, de manière continue et pour une longue durée, dans le foyer et la famille de celui-ci.

63 Il s'ensuit qu'une telle activité doit être considérée comme relevant des activités spécifiques visées à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391.

64 En troisième lieu, la Cour a déjà jugé que figure au nombre des particularités inhérentes à ces activités spécifiques qui justifient, en vertu de l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391, une exception aux règles en matière de protection de la sécurité et de la santé des

travailleurs, le fait qu'elles ne se prêtent pas, par leur nature, à une planification du temps de travail (arrêt du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, point 55).

65 L'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 permet ainsi de préserver l'efficacité des activités spécifiques de la fonction publique dont la continuité est indispensable pour assurer l'exercice effectif des fonctions essentielles de l'État (voir, en ce sens, ordonnance du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, EU:C:2005:467, point 50).

66 Cette exigence de continuité doit être appréciée en tenant compte de la nature spécifique de l'activité considérée.

67 Ainsi, comme la Cour l'a souligné, l'exigence de continuité des services actifs dans les domaines de la santé, la sécurité et l'ordre publics ne fait pas obstacle à ce que, lorsqu'elles ont lieu dans des conditions normales, les activités de ces services puissent être organisées, en ce compris quant aux horaires de travail de leurs employés, si bien que l'exception prévue à l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391 n'est applicable à de tels services que dans des circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles (voir notamment, en ce sens, arrêts du 5 octobre 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01 à C-403/01, EU:C:2004:584, points 55 et 57, ainsi que du 12 janvier 2006, Commission/Espagne, C-132/04, non publié, EU:C:2006:18, point 26).

68 Toutefois, cette jurisprudence ne saurait être interprétée en ce sens qu'il est exclu que certaines activités particulières de la fonction publique présentent, même lorsqu'elles sont exercées dans des conditions normales, des caractéristiques à ce point spécifiques que leur nature s'oppose, de manière contraignante, à une planification du temps de travail respectueuse des prescriptions imposées par la directive 2003/88.

69 C'est à la lumière de ces éléments qu'il convient de déterminer si l'activité d'assistant maternel, en cause au principal, présente certaines particularités qui lui sont inhérentes, justifiant que puisse lui être appliquée l'exception découlant de la lecture combinée de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88 et de l'article 2, paragraphe 2, premier alinéa, de la directive 89/391.

70 À cet égard, il ressort de la décision de renvoi que, à l'exception des périodes telles que celles où l'enfant placé auprès d'eux se trouve à l'école, les assistants maternels exercent, en vertu de la réglementation nationale en cause au principal, leur activité de manière continue, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ou non ouvrables, ainsi qu'au cours de leur congé annuel, sauf si la direction générale les autorise à se séparer, durant ledit congé annuel, de cet enfant. Ainsi, les autorités roumaines ont conçu la fonction d'assistant maternel de telle manière que l'enfant confié à un tel assistant se trouve intégré, de manière continue et pour une longue durée, dans le foyer et la famille de celui-ci. Cette intégration est destinée à permettre à l'enfant d'évoluer, aussi longtemps qu'il est nécessaire, au sein d'un cadre affectif et éducatif propice à un développement harmonieux.

71 L'intégration, continue et pour une longue durée, au sein du foyer et de la famille d'un assistant maternel, d'enfants qui, en raison de leur situation familiale difficile, présentent une particulière vulnérabilité, constitue une mesure appropriée afin de préserver l'intérêt supérieur de l'enfant, tel qu'il est consacré à l'article 24 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

72 Dans ces conditions, le fait de devoir accorder, à intervalles réguliers, à l'assistant maternel le droit de se séparer de l'enfant placé auprès de lui après un nombre d'heures de travail déterminé ou

durant des périodes qui, comme les jours de repos hebdomadaire ou annuel, sont généralement associés à des moments propices au développement de la vie familiale, irait directement à l'encontre de l'objectif poursuivi par les autorités roumaines d'intégrer l'enfant confié à un assistant maternel, de manière continue et pour une longue durée, dans le foyer et la famille de celui-ci.

73 Dans ce contexte, il convient encore de relever que, contrairement à ce que soutient la Commission, l'institution d'un système de rotation entre assistants maternels ou le recours à des assistants maternels de remplacement, auxquels les enfants placés seraient confiés durant les jours de congé reconnus aux assistants maternels qui en auraient principalement la charge, porterait atteinte à un aspect essentiel du système d'accueil instauré par les autorités roumaines, à savoir le maintien continu et pour une longue durée d'un lien privilégié entre l'enfant placé et l'assistant maternel, caractérisé par l'intégration de cet enfant dans le foyer et la famille de l'assistant maternel.

74 Dès lors, limiter les heures de travail hebdomadaire des assistants maternels, conformément à l'article 6 de la directive 2003/88, et contraindre l'employeur à octroyer, conformément aux articles 5 et 7 de cette directive, à ces derniers le bénéfice de jours de repos hebdomadaire ou annuel, au cours desquels ils seraient dispensés d'exercer leur activité et, partant, de s'occuper de l'enfant placé auprès d'eux, ne serait pas compatible avec les particularités inhérentes à une telle activité, lesquelles exigent que l'assistant maternel accueille, de façon continue et pour une longue durée, l'enfant dont il a la charge au sein de son foyer et de sa famille.

75 Or, si, en vertu de l'article 17 de la directive 2003/88, il peut être dérogé, sous certaines conditions, à l'article 5 de cette directive, relatif au repos hebdomadaire, et à l'article 6 de celle-ci, relatif à la durée hebdomadaire maximale de travail, il n'en va pas de même à l'égard du droit au congé annuel, tel qu'il est établi à l'article 7 de ladite directive.

76 Il s'ensuit que les particularités inhérentes à l'activité d'assistant maternel en cause au principal doivent être considérées comme s'opposant de manière contraignante à l'application de la directive 2003/88 auxdits assistants maternels.

77 Il convient encore de relever à cet égard que la caractéristique essentielle de l'activité d'assistant maternel, telle que celle en cause au principal, que constitue l'obligation d'intégration continue de l'enfant au sein du foyer et de la famille de l'assistant maternel, distingue cette activité de celle des « parents remplaçants » en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 26 juillet 2017, *Hälvä e.a.* (C-175/16, EU:C:2017:617). En effet, ces derniers n'étaient pas tenus par une telle obligation, et leur temps de travail était largement prédéterminé par les contrats de travail qui les unissaient à leur employeur étant donné, d'une part, que le nombre de périodes de travail de 24 heures qu'ils devaient fournir annuellement était fixé contractuellement et que, d'autre part, ledit employeur établissait à l'avance des listes indiquant, à intervalles réguliers, les périodes de 24 heures durant lesquelles le parent remplaçant était chargé de la gestion d'une maison d'enfants (arrêt du 26 juillet 2017, *Hälvä e.a.*, C-175/16, EU:C:2017:617, point 33).

78 En quatrième lieu, il convient de rappeler que, même lorsque, en raison des particularités qui leur sont inhérentes, certaines activités spécifiques de la fonction publique sont exclues du champ d'application de la directive 2003/88, l'article 2, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 89/391 exige encore des autorités compétentes qu'elles assurent la sécurité et la santé des travailleurs « dans toute la mesure du possible » (ordonnance du 14 juillet 2005, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, C-52/04, EU:C:2005:467, point 56).

79 À cet égard, il y a lieu de relever que, conformément à l'article 122, paragraphe 3, sous c), de la loi n° 272/2004, le contrat conclu entre l'assistant maternel et l'autorité publique ou l'organisme privé agréé doit permettre à l'assistant maternel de disposer de « temps libre ». Il s'ensuit qu'il existe des périodes au cours desquelles l'assistant maternel n'est pas tenu de s'occuper activement de l'enfant placé auprès de lui, par exemple lorsque ce dernier est à l'école, ce qui lui permet de gérer ces périodes de temps sans contraintes majeures.

80 Par ailleurs, les assistants maternels ne sont pas tenus de demeurer à leur domicile, mais sont libres de se déplacer, notamment à des fins de loisirs, pour autant, en principe, que les enfants placés auprès d'eux les accompagnent.

81 En outre, il résulte de l'article 122, paragraphe 3, sous d), de la loi n° 272/2004 et de l'article 10, paragraphe 1, sous f), de la décision du gouvernement n° 679/2003 que les assistants maternels peuvent solliciter de l'autorité compétente le droit de se séparer de l'enfant au cours de certaines périodes de l'année. À cet égard, il ressort du dossier soumis à la Cour et des informations fournies à l'audience par le gouvernement roumain qu'une telle autorisation sera délivrée dans la mesure où l'autorité compétente estime qu'elle ne porte pas préjudice à la bonne réalisation de la mission confiée aux assistants maternels.

82 Il découle de ce qui précède que les autorités roumaines ont veillé, conformément à l'article 2, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 89/391, à ce que, en ce qui concerne l'aménagement de leur temps de travail, la sécurité et la santé des assistants maternels soient assurées dans toute la mesure du possible.

83 Il importe encore d'ajouter que des limitations au droit, reconnu à tout travailleur par l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'à une période annuelle de congés payés peuvent être prévues dans le respect des conditions strictes énoncées à l'article 52, paragraphe 1, de celle-ci et, notamment, du contenu essentiel dudit droit (voir, en ce sens, arrêts du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 59, ainsi que du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 54).

84 En l'occurrence, ainsi qu'il a été relevé au point 79 du présent arrêt, l'article 122, paragraphe 3, sous c), de la loi n° 272/2004 exige que le contrat conclu entre l'assistant maternel et son employeur comporte des éléments relatifs à la planification du temps libre de l'assistant maternel. Cette planification doit toutefois tenir compte, notamment, de l'emploi du temps de l'enfant placé.

85 Par ailleurs, il ressort des dispositions mentionnées au point 81 du présent arrêt que la réglementation nationale en cause au principal reconnaît aux assistants maternels un droit à un congé annuel payé, mais subordonne leur droit de prendre ce congé sans l'enfant qui leur a été confié à une autorisation de l'employeur, qui doit respecter la bonne réalisation de la mission de protection de l'enfant concerné.

86 Les limitations légales ainsi apportées au droit desdits assistants à des périodes de repos journalier et hebdomadaire ainsi qu'au congé annuel payé respectent le contenu essentiel de ce droit. Par ailleurs, elles s'avèrent nécessaires à la réalisation de l'objectif d'intérêt général reconnu par l'Union que constitue la préservation de l'intérêt supérieur de l'enfant consacré à l'article 24 de la Charte, tel que cet objectif a été conçu par la réglementation roumaine, et auquel répond l'obligation, pour l'assistant maternel, de veiller de manière continue à l'intégration de l'enfant

placé dans son foyer et dans sa famille ainsi qu'au développement harmonieux et au soin de cet enfant.

87 De telles limitations respectent, par conséquent, les conditions prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la Charte.

88 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive 2003/88, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391, doit être interprété en ce sens que ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88 l'activité d'assistant maternel consistant, dans le cadre d'une relation de travail avec une autorité publique, à accueillir et à intégrer un enfant dans son foyer et à veiller, de manière continue, au développement harmonieux et à l'éducation de cet enfant.

### **Sur les deuxième à septième questions**

89 Compte tenu de la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre aux deuxième à septième questions posées.

### **Sur les dépens**

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

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

**L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de 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, lu en combinaison avec l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, doit être interprété en ce sens que ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88 l'activité d'assistant maternel consistant, dans le cadre d'une relation de travail avec une autorité publique, à accueillir et à intégrer un enfant dans son foyer et à veiller, de manière continue, au développement harmonieux et à l'éducation de cet enfant.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le roumain.