



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



[Avvia la stampa](#)

Lingua del documento :

ECLI:EU:C:2021:210

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

17 mars 2021 (\*)

[Texte rectifié par ordonnance du 15 avril 2021]

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Article 2 – Notion de “temps de travail” – Article 3 – Période minimale de repos journalier – Travailleurs ayant conclu plusieurs contrats de travail avec un même employeur – Application par travailleur »

Dans l’affaire C-585/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Tribunalul București (tribunal de grande instance de Bucarest, Roumanie), par décision du 24 juillet 2019, parvenue à la Cour le 2 août 2019, dans la procédure

**Academia de Studii Economice din București**

contre

**Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale,**

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. E. Regan, président de chambre, MM. M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos (rapporteur) et I. Jarukaitis, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour l’Academia de Studii Economice din București, par MM. N. Istudor et D. G. Dumitrescu ainsi que par M<sup>me</sup> E. Găman,

- pour le gouvernement roumain, par M<sup>mes</sup> E. Gane et A. Rotăreanu ainsi que par M. S.-A. Purza, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement belge, par M<sup>mes</sup> L. Van den Broeck et M. Jacobs ainsi que par M. S. Baeyens, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement danois, initialement par M. J. Nymann-Lindegren ainsi que par M<sup>mes</sup> P. Ngo et M. S. Wolff, puis par M. J. Nymann-Lindegren et M<sup>me</sup> M. S. Wolff, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement letton, initialement par M<sup>mes</sup> V. Soņeca et L. Juškeviča, puis par M<sup>me</sup> Soņeca en qualité d’agents,
- pour le gouvernement néerlandais, par M<sup>mes</sup> M. Bulterman et C.S. Schillemans, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement autrichien, par M<sup>me</sup> J. Schmoll, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement polonais, par M. B. Majczyna, en qualité d’agent,
- pour le gouvernement finlandais, initialement par M<sup>me</sup> A. Laine, puis par M<sup>me</sup> H. Leppo, en qualité d’agents,
- pour le gouvernement norvégien, par M<sup>mes</sup> I. Thue et J. T. Kaasin, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, initialement par M<sup>me</sup> C. Gheorghiu et M. M. van Beek, puis par M<sup>me</sup> C. Gheorghiu, en qualité d’agents,

ayant entendu l’avocat général en ses conclusions à l’audience du 11 novembre 2020,

rend le présent

## **Arrêt**

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 2, point 1, l’article 3 et l’article 6, sous b), 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 l’Academia de Studii Economice din București (Académie d’études économiques de Bucarest, Roumanie) (ci-après l’« ASE ») à l’Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale (Organisme intermédiaire pour le programme opérationnel « Capital humain » – ministère de l’Éducation nationale, Roumanie) (ci-après l’« OI POCU MEN ») au sujet d’une correction financière établie par ce dernier, dans le cadre d’un programme de financement, pour non-respect par l’ASE du nombre maximal d’heures qu’une personne peut travailler par jour.

## **Le cadre juridique**

### ***Le droit de l’Union***

3 L'article 1<sup>er</sup> de la directive 2003/88 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 [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)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...] »

4 Selon l'article 2 de la directive 2003/88 :

« 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 ;

2. "période de repos" : toute période qui n'est pas du temps de travail ;

[...] »

5 L'article 3 de cette directive, intitulé « Repos journalier », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives. »

6 L'article 6 de ladite directive, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », dispose :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

7 Selon l'article 17 de la même directive :

« 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.

[...] »

8 L'article 23 de la directive 2003/88 prévoit :

« Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs. »

### ***Le droit roumain***

9 L'article 111 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi n° 53/2003 portant code du travail), du 24 janvier 2003, telle que modifiée (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 345 du 18 mai 2011) (ci-après le « code du travail »), dispose :

« Le temps de travail correspond à toute période durant laquelle le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux dispositions de son contrat de travail, de la convention collective applicable et/ou de la législation en vigueur. »

10 L'article 112, paragraphe 1, du code du travail prévoit :

« La durée normale du temps de travail, pour les travailleurs engagés à temps plein, est de 8 heures par jour et 40 heures par semaine. »

11 L'article 114, paragraphe 1, de ce code dispose :

« La durée maximale légale du temps de travail ne peut dépasser 48 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires. »

12 Selon l'article 119 dudit code :

« L'employeur a l'obligation de tenir un registre des heures de travail prestées par chaque salarié et de soumettre ce registre au contrôle de l'inspection du travail chaque fois que cela lui est demandé. »

13 L'article 120 du même code prévoit :

« 1. Le travail presté en dehors de la durée normale du temps de travail hebdomadaire, prévue à l'article 112, est considéré comme du travail supplémentaire.

2. Le travail supplémentaire ne peut être effectué sans l'accord du salarié, hormis les cas de force majeure ou pour des tâches urgentes destinées à prévenir des accidents ou à en éliminer les conséquences. »

14 L'article 135, paragraphe 1, du code du travail dispose :

« Entre deux jours de travail, les salariés ont le droit à un repos qui ne peut être inférieur à 12 heures consécutives. »

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

15 L'ASE participe au projet POSDRU/89/1.5/S/59184, un programme opérationnel sectoriel de développement des ressources humaines, intitulé « Performance et excellence dans le domaine de la recherche postdoctorale en sciences économiques en Roumanie » (ci-après le « projet »).

16 Par procès-verbal de constat d'irrégularités et de fixation de corrections financières du 4 juin 2018 (ci-après le « procès-verbal de constat d'irrégularités »), l'OI POCU MEN a mis à la charge de l'ASE une créance budgétaire d'un montant de 13 490,42 lei roumains (RON) (environ 2 800 euros), afférente à des coûts salariaux pour des employés de l'équipe de mise en œuvre du projet. Les sommes correspondant à ces coûts ont été déclarées non éligibles en raison du dépassement du plafond du nombre d'heures que ces employés auraient pu travailler quotidiennement.

17 Un recours gracieux introduit par l'ASE contre le procès-verbal de constat d'irrégularités a été rejeté par l'OI POCU MEN, sur le fondement, notamment, de l'article 3 de la directive 2003/88, qui prévoirait une limite de treize heures qu'un employé peut travailler par jour, cette limite ne s'appliquant pas, selon cette autorité, à chaque contrat de travail de cet employé pris isolément.

18 Par un recours introduit devant la juridiction de renvoi, l'ASE conteste cette décision de rejet.

19 La juridiction de renvoi précise que les sommes déclarées non éligibles correspondent aux coûts afférents aux salaires de certains experts, qui, au cours de la période allant du mois d'octobre 2012 au mois de janvier 2013, auraient, certains jours, cumulé les heures travaillées dans le cadre de l'horaire de base, à savoir huit heures par jour, avec les heures travaillées dans le cadre du projet ainsi que dans le cadre d'autres projets ou activités. Le nombre total d'heures travaillées par jour aurait dépassé pour ces experts la limite de treize heures par jour, prévue par des instructions de l'autorité de gestion du projet, ce plafond découlant, selon l'OI POCU MEN, des articles 3 et 6 de la directive 2003/88.

20 Dans ces conditions, le Tribunalul București (tribunal de grande instance de Bucarest, Roumanie) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :

« 1) La notion de “temps de travail”, qui est définie à l'article 2, [point] 1, de la directive 2003/88[...] comme “toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions”, se rapporte-t-elle à un seul contrat (à temps plein) ou à tous les contrats (de travail) conclus par le travailleur ?

2) Les obligations à la charge des États membres prévues à l'article 3 de la directive 2003/88 (obligation de prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives) et à l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 (fixation d'une durée moyenne de travail hebdomadaire n'excédant pas [quarante-huit] heures, y compris les heures supplémentaires) doivent-elles être interprétées en ce sens que les limites qu'elles fixent se rapportent à un seul contrat ou à tous les contrats conclus avec le même employeur ou des employeurs différents ?

3) Au cas où les réponses aux deux premières questions impliquent une interprétation de nature à exclure que les États membres puissent prévoir, au niveau national, que [l'article] 3 et [l'article] 6, sous b), de la directive 2003/88 s'appliquent contrat par contrat, en l'absence de dispositions de droit national qui prévoient que le temps de repos quotidien minimal et le temps de travail hebdomadaire maximal se rapportent au travailleur (indifféremment du nombre de contrats de travail conclus avec le même employeur ou avec des employeurs différents), une institution publique d'un État membre, qui opère au nom de l'État, peut-elle invoquer une application directe des dispositions [de l'article] 3 et [l'article] 6, sous b), de la directive 2003/88 et sanctionner un employeur pour le non-respect des limites prévues par ladite directive en matière de repos quotidien et/ou de temps de travail hebdomadaire maximal ? »

## **Sur les questions préjudicielles**

### ***Sur la recevabilité des questions préjudicielles***

21 [Tel que rectifié par ordonnance du 15 avril 2021] La Commission européenne soutient que la situation de fait et de droit exposée par la juridiction de renvoi ne contient pas suffisamment de précisions et d'explications justifiant les questions posées ainsi que la nécessité d'y répondre. En outre, elle indique, à l'instar du gouvernement roumain, que les deuxième et troisième questions posées sont irrecevables en ce qu'elles portent sur l'article 6 de la directive 2003/88. Le gouvernement roumain ajoute qu'une réponse de la Cour relative à l'hypothèse où un travailleur aurait conclu des contrats avec plusieurs employeurs différents est dépourvue de toute utilité pour la juridiction de renvoi, dès lors que l'analyse fournie dans une décision préjudicielle doit se rapporter à la situation en cause dans le litige au principal, à savoir, en l'occurrence, une situation dans laquelle le travailleur a conclu plusieurs contrats avec un seul employeur. Par ailleurs, la Commission émet des doutes sur l'applicabilité de la directive 2003/88 au litige au principal, au motif que ce dernier soulèverait la question de la rémunération des travailleurs alors que, selon la jurisprudence, cette directive ne régirait pas cette question.

22 À cet égard, il convient de rappeler que, dans le cadre de la coopération entre la Cour et les juridictions nationales instituée à l'article 267 TFUE, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement, que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. Par conséquent, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 19 décembre 2019, Darie, C-592/18, EU:C:2019:1140, point 24 et jurisprudence citée).

23 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique, ou lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit

nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 8 octobre 2020, Union des industries de la protection des plantes, C-514/19, EU:C:2020:803, point 29 et jurisprudence citée).

24 En l'occurrence, en premier lieu, s'agissant des questions posées en ce qu'elles portent sur la période minimale de repos journalier, il convient de relever que la décision de renvoi fournit les informations nécessaires relatives aux faits du litige au principal et mentionne les dispositions du droit de l'Union ainsi que de la réglementation nationale applicables, permettant de comprendre à suffisance l'objet de ce litige ainsi que les questions posées.

25 En particulier, outre la mention des dispositions du code du travail relatives aux temps de travail et de repos journaliers, à savoir les articles 111, 112 et 135 du code du travail, la décision de renvoi indique que l'OI POCU MEN a émis le titre de créance au motif que l'ASE n'avait pas respecté la réglementation relative au nombre maximal d'heures qu'une personne peut travailler par jour et apporte des précisions en ce qui concerne le calcul des heures de travail journalier fournies par les experts employés par l'ASE.

26 En conséquence, les questions posées sont recevables à cet égard.

27 En deuxième lieu, s'agissant des deuxième et troisième questions posées en ce qu'elles portent sur le non-respect de la durée maximale hebdomadaire de travail, il convient de relever que, même si, selon la décision de renvoi, l'OI POCU MEN a invoqué, pour justifier le procès-verbal de constat d'irrégularités, tant l'article 3 de la directive 2003/88 que l'article 6, sous b), de celle-ci, la juridiction de renvoi ne donne, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 23 de ses conclusions, aucune indication sur la raison pour laquelle cette dernière disposition serait pertinente, seul étant détaillé le non-respect de la période minimale de repos journalier reproché à l'ASE.

28 Dans ces conditions, les deuxième et troisième questions posées, en ce qu'elles visent l'article 6 de la directive 2003/88, sont irrecevables.

29 En troisième lieu, s'agissant des questions posées en ce qu'elles portent sur l'interprétation des dispositions de la directive 2003/88 dans le cas de contrats de travail conclus par un travailleur avec plusieurs employeurs, il convient de relever qu'il ne ressort nullement de la décision de renvoi que les rémunérations que l'OI POCU MEN a considérées comme des dépenses non éligibles, dans le procès-verbal de constat d'irrégularités, seraient liées à des contrats de travail que les experts auraient conclus avec, d'une part, l'ASE et, d'autre part, d'autres employeurs. En effet, seules sont mentionnées les dépenses liées aux contrats de travail que ces experts ont conclus avec l'ASE.

30 Les questions posées sont, par conséquent, également irrecevables en ce qu'elles portent sur l'interprétation de l'article 2, point 1, et de l'article 3 de la directive 2003/88 dans le cas de contrats de travail conclus par un travailleur avec plusieurs employeurs.

31 En quatrième lieu, s'agissant de la position exprimée par la Commission, selon laquelle, dès lors que le litige au principal porte sur la rémunération des travailleurs, il ne concernerait pas la directive 2003/88, il importe de rappeler que, exception faite de l'hypothèse particulière relative au congé annuel payé, visée à l'article 7, paragraphe 1, de cette directive, cette dernière 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 (arrêt du 30 avril 2020, Készenléti Rendőrség, C-211/19, EU:C:2020:344, point 23 et jurisprudence citée).

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

33 En effet, la juridiction de renvoi estime que l'interprétation de certaines dispositions de la directive 2003/88 est nécessaire pour lui permettre de trancher la question de la légalité de la créance budgétaire revendiquée par l'OI POCU MEN. En particulier, afin de déterminer si c'est à bon droit que l'ASE a rémunéré les heures de travail effectuées par ses experts, elle cherche à savoir si celui-ci a respecté la réglementation relative au nombre maximal d'heures qu'une personne peut travailler par jour.

34 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer que les questions posées, en ce qu'elles visent le non-respect des dispositions de la directive 2003/88 relatives au nombre maximal d'heures qu'une personne peut travailler par jour, sont pertinentes aux fins de la solution du litige pendant devant la juridiction de renvoi et que, partant, ces questions sont recevables.

### *Sur les première et deuxième questions*

35 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, point 1, et l'article 3 de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier, qui est prévue à cet article 3, s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble ou à chacun desdits contrats pris séparément.

36 À titre liminaire, il convient de rappeler que le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos, notamment journalier, constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, à laquelle l'article 6, paragraphe 1, TUE reconnaît la même valeur juridique que les traités (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 30 et jurisprudence citée).

37 Les dispositions de la directive 2003/88, notamment son article 3, précisent ce droit fondamental et doivent, dès lors, être interprétées à la lumière de ce dernier (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 31 et jurisprudence citée).

38 Cela étant rappelé, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, en vue de l'interprétation d'une disposition du droit de l'Union, il convient de tenir compte non seulement des termes de cette disposition, mais également du contexte dans lequel celle-ci s'inscrit et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (voir, notamment, arrêt du 6 octobre 2020, Jobcenter Krefeld, C-181/19, EU:C:2020:794, point 61 et jurisprudence citée).

39 En ce qui concerne, en premier lieu, le libellé de l'article 2, point 1, et de l'article 3 de la directive 2003/88, il convient de relever que l'article 2, point 1, de cette directive définit la notion de « temps de travail » comme étant 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 aux pratiques nationales.

40 Quant à l'article 3 de ladite directive, il impose aux États membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que « tout travailleur » bénéficie d'une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 38).

41 L'emploi des termes « tout travailleur » milite en faveur d'une interprétation de cet article 3 dans le sens d'une application par travailleur, dans l'hypothèse où plusieurs contrats de travail ont été conclus entre un travailleur et un même employeur. En effet, par l'emploi de l'adjectif indéfini « tout », ledit article 3 met l'accent, pour pouvoir bénéficier, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives, sur le travailleur, quel qu'il soit, qu'il ait ou non conclu plusieurs contrats avec son employeur.

42 S'agissant, en deuxième lieu, du contexte dans lequel s'inscrivent l'article 2, point 1, et l'article 3 de la directive 2003/88, il convient de relever que, à l'article 2, point 2, de cette directive, la « période de repos » est définie comme toute période qui n'est pas du temps de travail.

43 La Cour a itérativement jugé que cette notion et celle de « temps de travail » sont exclusives l'une de l'autre et que la directive 2003/88 ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, points 25 et 26 ainsi que jurisprudence citée).

44 En outre, l'article 2 de cette directive ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 28 et jurisprudence citée).

45 Dans ces conditions, il n'est pas possible de satisfaire à l'exigence figurant à l'article 3 de ladite directive, à savoir que chaque travailleur bénéficie quotidiennement d'au moins onze heures de repos consécutives, si ces périodes de repos sont examinées séparément pour chaque contrat qui lie ce travailleur à son employeur. En effet, dans un tel cas de figure, les heures considérées comme constituant des périodes de repos dans le cadre d'un contrat seraient, comme l'illustre le litige au principal, susceptibles de constituer du temps de travail dans le cadre d'un autre contrat. Or, une même période ne peut, conformément à la jurisprudence visée au point 43 du présent arrêt, être qualifiée en même temps de temps de travail et de période de repos.

46 Il s'ensuit que les contrats de travail conclus par un travailleur avec son employeur doivent être examinés conjointement pour qu'il puisse être constaté que la période qualifiée de repos journalier correspond à la définition de la période de repos figurant à l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, à savoir qu'il s'agit d'une période qui ne constitue pas du temps de travail.

47 En troisième lieu, l'interprétation qui découle du libellé et du contexte de l'article 2, point 1, et de l'article 3 de la directive 2003/88 est également confirmée par l'objectif de cette directive.

48 En effet, selon une jurisprudence constante, la directive 2003/88 a pour objet de fixer des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs par un rapprochement des réglementations nationales concernant, notamment, la durée du temps de travail (arrêt du 14 mai 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, point 36 et jurisprudence citée).

49 Cette harmonisation au niveau de l'Union européenne en matière d'aménagement du temps de travail vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos, notamment journalier (voir, en ce sens, arrêt du 14 mai 2019, *CCOO*, C-55/18, EU:C:2019:402, point 37 et jurisprudence citée).

50 Si les prescriptions minimales prévues à l'article 3 de la directive 2003/88 étaient interprétées en ce sens qu'elles s'appliquent, de manière distincte, pour chaque contrat conclu par le travailleur avec son employeur, la garantie d'une meilleure protection de ce travailleur s'en trouverait affaiblie,

dès lors que, par le cumul des temps de travail prévus séparément par chacun des contrats conclus avec l'employeur, il pourrait être rendu impossible de garantir la période de repos de onze heures consécutives pour chaque période de vingt-quatre heures, alors même que cette période a été considérée par le législateur de l'Union comme constituant un minimum nécessaire pour permettre au travailleur de récupérer de la fatigue inhérente au travail quotidien.

51 En outre, selon la jurisprudence de la Cour, le travailleur doit être considéré comme la partie faible dans la relation de travail, de telle sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur ne dispose de la faculté de lui imposer une restriction de ses droits (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 44 et jurisprudence citée).

52 Compte tenu de cette situation de faiblesse, un travailleur peut être dissuadé de faire valoir explicitement ses droits à l'égard de son employeur, dès lors, notamment, que la revendication de ceux-ci est susceptible de l'exposer à des mesures prises par ce dernier de nature à affecter la relation de travail au détriment de ce travailleur (arrêt du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 45 et jurisprudence citée).

53 Or, si les dispositions de la directive 2003/88 relatives à la période minimale de repos journalier devaient être interprétées comme s'appliquant, de manière distincte, à chaque contrat de travail conclu par un travailleur avec le même employeur, cela exposerait ce travailleur à la possibilité de pressions de la part de son employeur destinées à fractionner son temps de travail en plusieurs contrats, ce qui serait susceptible de vider ces dispositions de leur effet utile.

54 Il importe, enfin, de préciser que la marge de manœuvre, invoquée par l'ASE et par les gouvernements polonais et roumain, dont disposent les États membres pour déterminer les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 3 de cette directive, est sans pertinence pour la réponse à apporter aux première et deuxième questions posées. En effet, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 57 de ses conclusions, la question qui est posée à la Cour concerne non pas les modalités de mise en œuvre de ces dispositions, mais la portée de celles-ci. Or, conformément à l'article 23 de ladite directive, sans préjudice du droit des États membres de développer des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, les exigences minimales prévues par la directive 2003/88 doivent être respectées.

55 Il découle de l'analyse qui précède que, en l'occurrence, dès lors que certains experts utilisés pour la mise en œuvre du projet sont liés à l'ASE par plusieurs contrats de travail, il est nécessaire, pour vérifier que les dispositions de l'article 3 de la directive 2003/88 ont été respectées, que ces contrats soient examinés conjointement.

56 Il importe d'ajouter que, au vu des caractéristiques particulières des experts en cause au principal, la Commission fait remarquer, en substance, que la directive 2003/88 s'applique uniquement aux « travailleurs », au sens de cette directive.

57 Selon la jurisprudence de la Cour, 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 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a., C-147/17, EU:C:2018:926, point 41).

58 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 11 avril 2019, *Bosworth et Hurley*, C-603/17, EU:C:2019:310, point 26).

59 Par conséquent, le temps passé par les experts en cause dans l'affaire au principal à fournir des prestations dans le cadre du projet n'est pertinent pour vérifier que la période minimale de repos journalier, prévue à l'article 3 de la directive 2003/88, a été respectée qu'à la condition que, dans le cadre de ce projet, une relation de subordination ait existé entre l'ASE et ces experts. Il semble ressortir du dossier dont dispose la Cour que cela ait été le cas, mais il revient à la juridiction de renvoi de le vérifier.

60 Par ailleurs, l'ASE et le gouvernement danois ont invoqué les dispositions dérogatoires de la directive 2003/88, plus particulièrement l'article 17, paragraphe 1, de celle-ci, pour justifier l'absence d'application de l'article 3 de cette directive à certains travailleurs.

61 Or, il importe de rappeler que, selon la jurisprudence de la Cour, en ce qui concerne les possibilités de dérogation prévues par la directive 2003/88, notamment à l'article 17 de celle-ci, en tant qu'exceptions au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévu par cette directive, ces dérogations doivent recevoir une interprétation qui limite leur portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que lesdites dérogations permettent de protéger (arrêt du 21 février 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, point 38 et jurisprudence citée).

62 En outre, il a été jugé que l'article 17, paragraphe 1 de la directive 2003/88 s'applique aux travailleurs dont le temps de travail, dans son intégralité, n'est pas mesuré ou prédéterminé, ou peut être déterminé par les travailleurs eux-mêmes en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée (arrêt du 26 juillet 2017, *Hälvä e.a.*, C-175/16, EU:C:2017:617, point 32 ainsi que jurisprudence citée).

63 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi que les experts en cause dans le litige au principal avaient des contrats de travail à temps plein, prévoyant quarante heures de travail par semaine. Dans ces conditions, il apparaît qu'une partie au moins du temps de travail de ces experts, même dans le cas des enseignants universitaires, était déterminée par leur employeur, ce qui excluait que la dérogation de l'article 17, paragraphe 1, de la directive 2003/88 puisse leur être applicable. Il appartient toutefois à la juridiction de renvoi de le vérifier.

64 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions posées que l'article 2, point 1, et l'article 3 de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier, qui est prévue à cet article 3, s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément.

### ***Sur la troisième question***

65 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si, dans l'hypothèse où l'article 3 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période minimale de repos journalier, qui est prévue à cette disposition, se rapporte à l'ensemble des contrats de travail conclus par un travailleur avec un même employeur, une institution publique qui agit au nom de l'État peut invoquer l'effet direct de ladite disposition à l'encontre d'un employeur qui ne respecte pas celle-ci.

66 Il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, elles peuvent être invoquées devant les juridictions nationales à l'encontre de l'État soit

lorsque celui-ci s'est abstenu de transposer dans les délais la directive dans le droit national, soit lorsqu'il en a fait une transposition incorrecte (voir, en ce sens, arrêt du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, C-684/16, EU:C:2018:874, point 63 et jurisprudence citée).

67 Cependant, il convient, d'emblée, de souligner que, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 81 de ses conclusions, aucune norme nationale n'a été contestée, en l'occurrence, au motif qu'elle serait incompatible avec les dispositions de la directive 2003/88.

68 Il convient d'ajouter que la question de savoir si une disposition nationale, dans la mesure où elle est contraire au droit de l'Union, doit être laissée inappliquée ne se pose que si aucune interprétation de cette disposition conforme à ce droit ne s'avère possible (arrêt du 6 novembre 2018, Bauer et Willmeroth, C-569/16 et C-570/16, EU:C:2018:871, point 65).

69 Le principe d'interprétation conforme du droit national, en vertu duquel le juge national est tenu de donner à son droit interne, dans toute la mesure du possible, une interprétation conforme aux exigences du droit de l'Union, est inhérent au système des traités, en ce qu'il permet à ce juge d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la pleine efficacité du droit de l'Union lorsqu'il tranche le litige dont il est saisi (arrêt du 14 mai 2020, Staatsanwaltschaft Offenburg, C-615/18, EU:C:2020:376, point 69 et jurisprudence citée).

70 Or, en l'occurrence, le gouvernement roumain souligne, dans ses observations écrites, que, en Roumanie, en cas de conclusion par un salarié de plusieurs contrats avec le même employeur, il convient d'appliquer l'article 135, paragraphe 1, du code du travail, lu en combinaison avec les articles 119 et 120 de ce code.

71 Cet article 135, paragraphe 1, prévoit que les salariés ont droit, entre deux jours de travail, à un repos qui ne peut être inférieur à douze heures consécutives.

72 Ainsi, les droits reconnus audit article 135, paragraphe 1, apparaissent plus protecteurs que ceux prévus à l'article 3 de la directive 2003/88, aux termes duquel la durée prévue pour la période minimale de repos, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, est de onze heures consécutives.

73 Dans ces circonstances, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 82 de ses conclusions, aucun élément ne laisse supposer que l'OI POCU MEN n'aurait pu fonder sa décision sur les dispositions du droit roumain, interprétées à la lumière des dispositions pertinentes de la directive 2003/88.

74 En l'absence de toute contestation de la conformité du droit roumain à l'article 3 de la directive 2003/88 et, en tout état de cause, dans la mesure où il apparaît manifeste qu'il est possible d'interpréter de manière conforme ce droit avec cet article, il n'y a pas lieu de répondre à la troisième question posée.

### **Sur la limitation des effets dans le temps du présent arrêt**

75 Le gouvernement roumain et l'ASE demandent à la Cour, dans leurs observations écrites, de limiter les effets dans le temps du présent arrêt.

76 S'agissant, tout d'abord, de la demande formulée par le gouvernement roumain dans l'hypothèse où la Cour retiendrait une application par travailleur de l'article 2, point 1, et de

l'article 3 de la directive 2003/88, il importe de relever que cette demande est motivée par le fait qu'une telle application aurait un impact systémique sur le marché du travail en Roumanie où, selon ce gouvernement, de nombreux travailleurs ont des contrats avec plusieurs employeurs. La demande vise, par conséquent, l'hypothèse où le présent arrêt porterait sur les cas de contrats de travail conclus avec plusieurs employeurs. Or, la demande de décision préjudicielle étant irrecevable en ce qu'elle vise l'interprétation des dispositions de la directive 2003/88 pour de tels cas, il n'y a pas lieu de répondre à la demande de limitation des effets dans le temps du présent arrêt, à cet égard.

77 S'agissant, ensuite, de la demande formulée par le gouvernement roumain dans l'hypothèse où la Cour retiendrait une application de l'article 2, point 1, et de l'article 3 de la directive 2003/88 pour chacun des contrats, pris séparément, conclus par le travailleur avec son employeur, il n'y a pas lieu non plus d'y répondre, dès lors qu'il ressort du point 64 du présent arrêt que la période minimale de repos journalier, telle que prévue à l'article 3 de cette directive, se rapporte à l'ensemble des contrats conclus par le travailleur avec le même employeur.

78 S'agissant, enfin, de la demande formulée par l'ASE, il convient de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, l'interprétation que la Cour donne d'une règle du droit de l'Union, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 TFUE, éclaire et précise la signification et la portée de cette règle, telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en vigueur. Il s'ensuit que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge à des rapports juridiques nés et constitués avant le prononcé de l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de cette règle se trouvent réunies (arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, point 60 et jurisprudence citée).

79 Ce n'est qu'à titre tout à fait exceptionnel que la Cour peut, par application d'un principe général de sécurité juridique inhérent à l'ordre juridique de l'Union, être amenée à limiter la possibilité pour tout intéressé d'invoquer une disposition qu'elle a interprétée en vue de mettre en cause des relations juridiques établies de bonne foi. Pour qu'une telle limitation puisse être décidée, il est nécessaire que deux critères essentiels soient réunis, à savoir la bonne foi des milieux intéressés et le risque de troubles graves (arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, point 61 et jurisprudence citée).

80 Plus spécifiquement, la Cour n'a eu recours à cette solution que dans des circonstances bien précises, notamment lorsqu'il existait un risque de répercussions économiques graves dues en particulier au nombre élevé de rapports juridiques constitués de bonne foi sur la base de la réglementation considérée comme étant valablement en vigueur et qu'il apparaissait que les particuliers et les autorités nationales avaient été incités à adopter un comportement non conforme au droit de l'Union en raison d'une incertitude objective et importante quant à la portée des dispositions du droit de l'Union, incertitude à laquelle avaient éventuellement contribué les comportements mêmes adoptés par d'autres États membres ou par la Commission (arrêt du 3 octobre 2019, Schuch-Ghannadan, C-274/18, EU:C:2019:828, point 62 et jurisprudence citée).

81 Or, en l'occurrence, il convient de relever que l'ASE se contente d'affirmer, sans aucun autre élément, qu'il faut tenir compte tant de la bonne foi des intéressés que du risque de perturbations graves de l'économie en Roumanie. Ce faisant, elle n'invoque pas d'éléments suffisants permettant de démontrer que le critère relatif à la bonne foi des milieux intéressés est établi, ni ne fournit à la Cour d'éléments précis quant au nombre des relations juridiques concernées ou à la nature et à l'ampleur des répercussions économiques éventuelles du présent arrêt. Dès lors, les deux critères visés au point 79 du présent arrêt, qui pourraient justifier la limitation des effets dans le temps du présent arrêt, ne sauraient être considérés comme étant remplis.

82 Il résulte des considérations qui précèdent qu'il n'y a pas lieu de limiter dans le temps les effets du présent arrêt.

### **Sur les dépens**

83 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 (cinquième chambre) dit pour droit :

**L'article 2, point 1, et l'article 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, doivent être interprétés en ce sens que, lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier, qui est prévue à cet article 3, s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : le roumain.

---