

2203 Temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels : la garde sous astreinte à domicile au regard de la directive européenne sur le temps de travail

Solution. – Une période de garde sous astreinte ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail au sens de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 que s’il découle d’une appréciation globale de l’ensemble des circonstances que les contraintes imposées au sapeur-pompier sont d’une nature telles qu’elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement son temps.

Impact. – Sans remettre véritablement en cause la distinction entre le temps de travail et les périodes de repos, cet arrêt admet néanmoins une interprétation plus souple de la notion d’astreinte de nature à réduire la prise en compte de celle-ci pour l’application des règles de la durée du travail. La formule paraît toutefois d’interprétation stricte à la mesure de l’appréciation, à la diligence de la juridiction nationale, de l’ensemble des éléments caractéristiques de la période de garde sous le régime de l’astreinte et, au premier chef, de la brièveté du délai imparti à l’agent pour reprendre son activité professionnelle à la sollicitation de son employeur. Il n’est pas certain, dès lors, que l’arrêt rendu le 9 mars 2021 modifie significativement le régime du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires.

CJUE, gr. ch., 9 mars 2021, aff. C-580/19, RJ c/ Stadt Offenbach am Main

NOTE

1 – L’arrêt rendu, le 9 mars dernier, par la Cour de justice de l’Union européenne, statuant dans la formation solennelle de la grande chambre, se rapporte au régime du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels et, plus précisément, à la qualification du régime des gardes sous astreinte à domicile au regard de la distinction entre le temps de travail et les périodes de repos opérée par 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. Si le litige à l’origine de la question préjudicielle touche à l’aménagement du service d’incendie en Allemagne fédérale, la solution retenue par la Cour de justice n’est pas sans enseignement, ni sans portée en ce qui concerne l’aménagement du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels qui œuvrent au sein des services d’incendie et de secours en France. On ajoutera que la Cour a adopté la même solution, dans un arrêt rendu le même jour et dans la même formation, au sujet du régime des astreintes effectuées par les agents des services de radiodiffusion et de télévision de Slovénie (CJUE, gr. ch., 9 mars 2021, aff. C-344/19, D.J. c/ Radiotelevizija Slovenija) ; la Cour renvoie d’ailleurs, à plusieurs reprises, aux motifs de cet arrêt, soulignant ainsi la portée de principe qu’elle entendait donner à l’interprétation des termes de la directive 2003/88.

2 – On rappellera, en quelques mots, les éléments à l’origine du litige opposant la ville d’Offenbach-sur-le-Main à l’un des agents de son service d’incendie et de secours. Conformément aux dispositions du règlement opérationnel de ce dernier, le sapeur-pompier est appelé, en sus de son service ordinaire, à effectuer régulièrement au cours de l’année un service d’astreinte (Beamte vom Einsatzleitdienst, ou BvE) la nuit (de 17 heures à 7 heures) et les samedi et dimanche (du vendredi à 17 heures au lundi à 7 heures), le service d’astreinte pouvant s’ajouter à 1 semaine de travail de 42 heures. Le

règlement opérationnel précise, qui plus est, que l’intéressé doit, lorsqu’il est d’astreinte, se tenir à disposition du service et choisir le lieu où il se trouve de manière à pouvoir gagner dans les 20 minutes le lieu d’intervention (le délai d’intervention de 20 minutes à compter du déclenchement de l’alerte résulte de la réglementation nationale quant au déploiement des personnels et des moyens des services d’incendie et de secours). Selon le règlement opérationnel du service, dans ses dispositions reprises par l’arrêt (pt 10), le sapeur-pompier est réputé satisfaire à cette exigence « si, en faisant usage de ses droits dérogatoires au code de la route et de ses droits de priorité, il effectue le trajet depuis le lieu où il se trouve jusqu’aux limites de la ville d’Offenbach-sur-le-Main dans un délai de vingt minutes », le temps de trajet correspondant « à une circulation moyennement dense, un état des routes normal et des conditions météorologiques normales ». Ayant assuré un service BvE 126 fois au cours des 3 années 2013 à 2015, tout en n’ayant été sollicité qu’une vingtaine de fois pour des alertes ou des interventions, un agent du service d’Offenbach-sur-le-Main entendait obtenir la reconnaissance du service BvE comme un temps de travail assortie de sa rémunération comme tel. Saisi du litige, le Verwaltungsgericht Darmstadt (tribunal administratif de Darmstadt) a certes admis l’application dans son principe des règles de la directive 2003/88 au régime du travail des sapeurs-pompiers, mais s’est refusé à statuer *proprio motu* sur la qualification même du service BvE au regard de la distinction opérée par la directive entre le temps de travail et les périodes de repos, la juridiction soulignant en particulier l’incidence non seulement sur la rémunération, mais également sur l’application des règles de la directive sur la durée maximale du travail de la reconnaissance éventuelle du service BvE comme temps de travail. C’est dans ces conditions que la Cour de justice de l’Union européenne a été appelée à se prononcer sur la question, à laquelle elle a apporté une réponse pour le moins nuancée.

3 – Ce n’est pas la première fois, il est vrai, que la Cour de Luxembourg est saisie de questions se rapportant à l’application de la direc-

tive 2003/88 aux sapeurs-pompiers et, plus largement, aux personnels affectés à des services appelés à intervenir en urgence.

La Cour de justice a retenu en la matière une conception prétendue de la réglementation européenne qui fait application des prescriptions de la directive autant aux sapeurs-pompiers professionnels (CJUE, ord., 14 juill. 2005, aff. C-52/04, *Personalrat des Feuerwehr Hamburg* : Rec. CJUE 2005, p. 7111 ; JCP S 2005, 1349, note J. Cavallini) et volontaires (CJUE, 21 févr. 2018, aff. C-318/15, *Ville de Nivelles c/ Rudy Matzac* : Rec. CJUE 2018 ; JCP A 2018, 2097, note X. Prétot ; JCP S 2018, 1097, note J.-P. Lhernould), qu'aux membres des équipes des associations de secourisme (CJCE, 3 oct. 2000, aff. C-303/98, *Simap* : Rec. CJCE 2000, p. I-7963 ; *Europe 2000*, comm. 386), ou aux secouristes de la Croix-Rouge allemande (CJCE, 5 oct. 2004, aff. C-397/01 à 403/01, *Pfeiffer et a.* : Rec. CJCE 2004, p. 8835 ; JCP A 2004, 1645 ; RJS 12/04, n° 1336).

Les juridictions nationales ont été également sollicitées, à plusieurs reprises, sur la question ; l'aménagement du temps de travail des sapeurs-pompiers a donné lieu ainsi, en France, à un abondant contentieux devant les juridictions administratives, nombre de pourvois se rapportant précisément aux incidences de la réglementation européenne (en dernier lieu, CE, 19 déc. 2019, n° 426031, *SDIS du Loiret* : JCP A. 2020, 2290, note X. Prétot. – CE, 9 juin 2020, n° 438418, *SDIS de la Moselle* : JCP A 2020, 2289, note X. Prétot). L'arrêt rendu le 9 mars 2021 s'inscrit ainsi dans les perspectives de la jurisprudence antérieure de la Cour de justice qu'il vient compléter et préciser sur une question délicate, à savoir la qualification de l'astreinte à domicile au regard de la distinction du temps de travail et des périodes de repos.

4 – La Cour de Luxembourg a entendu rappeler, avant d'entrer dans le vif du sujet, le contexte dans lequel s'inscrit la réglementation européenne du temps de travail.

La Cour confirme ainsi, en premier lieu, que la directive 2003/88, qui 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 », poursuit avant tout un objectif social (pt 26) ; relevant des « règles du droit social de l'Union revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur et dont le respect ne saurait être subordonné à des conditions de caractère purement économique » (pt 27), les dispositions de la directive 2003/88 doivent être interprétées, qui plus est, au regard des exigences de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui consacre le droit de tout travailleur « à une durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés », et ne sauraient faire ainsi l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de ce dernier texte (pt 28) (dans le même sens, CJUE, 10 sept. 2015, aff. C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, pt 24. – CJUE, 14 mai 2019, aff. C-55/18, *CCOO*, pts 30 et s.).

La seconde confirmation est plus technique : la Cour de Luxembourg rappelle à la fois que les notions de « temps de travail » et de « période de repos » au sens de l'article 2 de la directive 2003/88 sont exclusives l'une de l'autre, de sorte que « le temps de garde d'un travailleur doit dès lors être qualifié soit de « temps de travail » soit de « période de repos » aux fins d'application de la directive 2003/88, celle-ci ne prévoyant pas de catégorie intermédiaire » (pt 30), et qu'elles « constituent des notions de droit de l'Union » dont les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée, sauf à priver la directive de tout effet utile (pts 31 et 32). C'est fort de ce double rappel – on observera que ce dernier est exempt de toute considération relative à la nature propre de la mission des services d'incendie et de secours – que la Cour de justice a entendu préciser sa jurisprudence relative à la qualification des périodes d'astreinte.

5 – La définition même de l'astreinte n'est pas chose aisée (M. Morand, *Il y a astreinte et astreinte !* : JCP S 2010, 1365. – J.-E. Ray, *Les astreintes, un temps du troisième type* : Dr. soc. 1999, p. 250). Suivant les dispositions de l'article L. 3121-5 du Code du travail, « une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise » (al. 1^{er}), le texte précisant ensuite que « la durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif » (al. 2). Moins imprécise qu'on ne l'écrit parfois, cette définition, qui ne vaut que pour les salariés du secteur privé, ne suffit pas pour autant à vider le débat, a fortiori au regard des règles du droit de l'Union européenne, l'application des dispositions de la directive 2003/88 procédant en effet d'une interprétation autonome, qui s'impose, le cas échéant, tant au législateur qu'au juge national. Pour la Cour de justice, le caractère exclusif de la distinction du temps de travail et des périodes de repos inhérent à la directive 2003/88 conduit à conférer, d'ordinaire, à l'astreinte le caractère d'un temps de travail qui entre, comme tel, en ligne de compte pour l'application des mécanismes qui régissent la durée maximale du travail sur une période déterminée. La Cour de justice tend, il est vrai, à mettre l'accent, pour caractériser l'astreinte, sur l'obligation faite au travailleur de demeurer physiquement au lieu désigné par l'employeur et de se tenir ainsi, sans réserve, à la disposition de ce dernier (CJCE, 3 oct. 2004, aff. C-303/98, *Simap*, préc., pts 48 à 50. – CJCE, 9 sept. 2003, aff. C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel c/ Jaeger*, pts 60 et s. : Rec. CJCE 2003, p. I-8389 ; RJS 2003, p. 942, obs. J.-P. Lhernould. – CJUE, 1^{er} déc. 2005, aff. C-14/04, *Dellas et a. c/ France* : Rec. CJUE 2005, p. 10253 ; JCP G 2006, II, 10094, note A. Lallemand ; JCP S 2006, 1003, note J. Cavallini ; RJS 7/06, n° 844). Le critère ne revêt toutefois qu'une portée relative, la Cour de justice n'hésitant pas à retenir, pour caractériser une position d'astreinte, des éléments qui révèlent, indépendamment de l'assignation du travailleur à demeurer en un lieu déterminé, l'étroite disponibilité de ce dernier au bénéfice de l'employeur et, en particulier, l'obligation pour lui de répondre sans délai à un appel de l'employeur (CJUE, 21 févr. 2018, aff. C-518/15, *Ville de Nivelles c/ Rudy Matzac*, pts 63 à 66, préc.).

6 – C'est dans cette perspective, d'ailleurs ouverte à l'occasion d'une question préjudicielle relative à la qualification du régime des gardes à domicile applicable, en Belgique, aux sapeurs-pompiers volontaires de la commune de Nivelles, que s'inscrit à présent l'arrêt rendu le 9 mars 2021. Si la Cour de justice confirme à la fois le caractère exclusif de la distinction du temps de travail et des périodes de repos et le critère en quelque sorte négatif de la notion de période de repos, laquelle « s'entend de toute période qui n'est pas du temps de travail » (pt 29), elle n'en procède pas moins à une définition nuancée de l'astreinte au regard de la distinction ainsi rappelée : certes, l'astreinte – ou, plus précisément, la période de « garde » – relève du temps de travail, pour l'intégralité de sa durée, lorsque « les contraintes imposées au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » (pt 38) ; toutefois, « lorsque les contraintes imposées au travailleur [...] n'atteignent pas un tel degré d'intensité et lui permettent de gérer son temps et de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail qui est, le cas échéant, effectivement réalisée au cours d'une telle période constitue du « temps de travail » aux fins de l'application de la directive 2003/88 » (pts 38 et 39).

La distinction ainsi opérée par la Cour de justice conduit ainsi à privilégier, pour la caractérisation du temps de travail, la subordination étroite du travailleur à l'employeur, la simple disponibilité ne

valant pas temps de travail dès lors que le travailleur demeure libre de vaquer à ses occupations personnelles, sauf à pouvoir répondre, dans des conditions, notamment de délai, à la sollicitation de son employeur. En l'espèce applicable au service d'astreinte propre aux sapeurs-pompiers professionnels de la commune d'Offenbach-sur-le-Main, la solution retenue par la Cour de justice revêt néanmoins une portée de principe. Issue d'un arrêt rendu dans la formation solennelle de la grande chambre, conformément aux conclusions de l'Avocat général, M. Giovanni Pitruzzella, elle figure également, dans les mêmes termes, dans le second arrêt rendu, le même jour et dans la même formation, par la Cour de justice (CJUE, gr. ch., 9 mars 2021, aff. C-344/19, pts 37 et 38, préc.), et vaut, dès lors, pour l'ensemble des travailleurs compris dans le champ d'application de la directive 2003/88 appelés à exercer, pour partie, leur activité dans des conditions similaires, sans distinction selon le statut des travailleurs au regard du droit interne ou la nature de leur activité professionnelle. La Cour de justice complète ainsi l'interprétation qu'elle entend retenir des termes de la directive 2003/88 en introduisant, plus précisément, une nuance d'importance dans la définition du temps de travail qui peut s'autoriser, il est vrai, des dispositions de la directive qui définissent le temps de travail comme « toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales » (art. 2.1).

7 – Pour opératoire qu'elle soit de *lege ferenda*, la distinction opérée par la Cour de Luxembourg au sein d'une même période de garde ou d'astreinte selon le degré de subordination du travailleur à l'égard de l'employeur, n'est pas sans susciter quelque interrogation quant à son application concrète. À la question, la Cour apporte une double réponse : c'est, en premier lieu, au juge national qu'il appartient de déterminer, lorsqu'il est saisi d'un litige en la matière, l'étendue de la subordination du travailleur à l'égard de son employeur de nature à conférer à la période considérée le caractère d'un temps de travail au sens et pour l'application de la directive 2003/88 ; le juge national doit procéder à cette fin, en second lieu, à une « appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce », formule dont la Cour a entendu préciser quelque peu les contours à l'usage des juridictions nationales.

8 – Des motifs de l'arrêt rendu le 9 mars 2021 (*et du second arrêt rendu le même jour : pts 39 et s.*), on retiendra ainsi un double enseignement. Le premier est de caractère général : c'est exclusivement au regard des contraintes qui sont imposées au travailleur « par la réglementation de l'État membre concerné, par une convention collective ou par son employeur, en vertu, notamment, du contrat de travail, du règlement de travail ou du système de répartition des services de garde entre travailleurs » (pt 40) que la qualification d'une période de garde peut être opérée au regard de la distinction entre le temps de travail et les périodes de repos. La Cour écarte résolument, en revanche, les difficultés d'organisation des périodes de garde qui ne découlent pas de telles contraintes, et la Cour de mentionner, par exemple, les conséquences d'éléments naturels ou du libre choix du travailleur (pt 41) ; ainsi la distance séparant le domicile du travailleur du lieu qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un délai déterminé, ne saurait-elle intervenir lorsque le domicile a été librement choisi par l'intéressé (pt 42). On ajoutera, dans un registre voisin, que le régime de la rémunération des périodes de garde, lequel ne relève d'ailleurs que des règles pertinentes du droit national, n'est pas moins indifférent à la qualification des périodes de garde (pts 57 et 58).

C'est, en définitive, l'étendue et, pour tout dire, l'intensité de la contrainte exercée sur le travailleur pendant la période de garde qui détermine la nature de celle-ci. La question se pose, pour l'essentiel, lorsque le régime de la garde s'applique alors que le travailleur a regagné son domicile. Certes, lorsque le lieu de travail englobe ou se

confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance qu'il soit tenu, au cours d'une période de garde, de demeurer sur son lieu de travail pour pouvoir répondre à la sollicitation de son employeur en cas de besoin, ne suffit pas à conférer à la période considérée le caractère de temps de travail (pt 42) ; il n'en reste pas moins que l'obligation faite au travailleur de demeurer sur le lieu de travail ou sur le lieu désigné par l'employeur pendant une période déterminée confère normalement à celle-ci le caractère d'un temps de travail au sens de la directive 2003/88. La question est plus délicate lorsque le travailleur, alors qu'il a regagné son domicile, doit être néanmoins en mesure de répondre à la sollicitation de son employeur et reprendre son activité professionnelle. Si le juge national doit étendre son appréciation à l'ensemble des éléments qui permettent de déterminer l'étendue des contraintes qui pèsent effectivement sur le travailleur, un critère n'en revêt pas moins une importance première, qui tient « au délai dont dispose le travailleur, au cours de sa période de garde, pour reprendre ses activités professionnelles, à compter du moment où son employeur le sollicite » (pt 45). Certes, le critère peut être conjugué, quoique non sans nuances, ni réserves, à la fréquence moyenne des interventions que le travailleur sera effectivement appelé au cours de la période (pts 45, in fine, et 50-53) ; de même, peut-il être tenu compte des autres contraintes imposées au travailleur (*et, au premier chef, de l'obligation de ne pas quitter son domicile pendant la période de garde [pt 49]*), de même que des facilités qui lui sont accordées, telles que la mise à disposition d'un véhicule ou d'un équipement spécialisé ou le bénéfice de facilités de circulation, voire de dérogations au Code de la route (*ibid.*). Il n'en demeure pas moins que c'est au regard du délai accordé au travailleur pour répondre à la demande de l'employeur qu'il y a lieu, pour le juge national, de s'interroger prioritairement pour apprécier la latitude laissée dans les faits au travailleur pour vaquer à ses occupations et fixer l'emploi de son temps, partant pour déterminer la nature de la période de garde au regard de la distinction du temps de travail et des périodes de repos. De la sorte, les autres éléments d'appréciation mentionnés dans son arrêt par la Cour de justice ne sauraient constituer, joints au critère principal du délai imparti au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles, une manière de faisceau d'indices, mais tendent davantage, en définitive, à nuancer et préciser, voire à compléter ou confirmer l'appréciation des conditions dans lesquelles s'exerce la sollicitation du travailleur au cours d'une période de garde.

9 – L'appréciation portée par la Cour de Luxembourg sur le litige à l'origine de la question préjudicielle dont celle-ci était saisie, vient d'ailleurs confirmer la démarche. Si la Cour rappelle qu'il appartient à la juridiction de renvoi d'apprécier si l'agent du service d'incendie et de secours de la commune d'Offenbach-sur-le-Main « est soumis, au cours de ses périodes de garde sous régime d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles affectent, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ses périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts » (pt 55), la Cour de justice n'en relève pas moins, après avoir fait état de la fréquence somme toute relative de l'appel à intervention de l'agent intéressé au cours des périodes de garde, que ce dernier doit être en mesure de rejoindre les limites de la commune dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention, au moyen du véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage au besoin des facilités de circulation et priorités que lui ouvre le Code de la route (pt 54). Pour respectueuse qu'elle soit du rôle reconnu au juge national, l'appréciation portée par la Cour de justice de Luxembourg sur les termes du litige paraît bien préempter quelque peu la solution du litige et réduire d'autant la marge d'appréciation de la juridiction de renvoi...

10 – Que retenir de la solution ainsi adoptée par la Cour de justice de l'Union européenne ? Il n'est pas certain, en premier lieu, qu'elle ne

viennent pas brouiller, en définitive, la distinction jusqu'alors opérée, conformément aux dispositions de la directive 2003/88, entre le temps de travail et les périodes de repos. Certes, la qualification du régime de la garde et, plus largement, de l'astreinte s'inscrit dans le cadre de la distinction : de deux choses l'une en effet, où le régime de la garde implique pour le travailleur des contraintes majeures quant à l'organisation de ses activités personnelles, et la période de garde relève, pour l'intégralité de sa durée, du temps de travail, où l'aménagement du régime de la garde préserve une autonomie certaine du travailleur, auquel cas elle constitue une période de repos exception faite des heures pendant lesquelles le travailleur est appelé à reprendre son activité. La clarté n'est toutefois qu'apparente. Le critère retenu par les arrêts du 9 mars 2021, compte tenu *a fortiori* des éléments susceptibles d'entrer également en ligne de compte, sans même évoquer la situation des travailleurs soumis à un service de garde ou d'astreinte alors que « leur lieu de travail englobe ou se confond avec leur domicile », revêt un caractère contingent tel qu'il n'est pas aisé, dans bien des hypothèses, de déterminer à coup sûr la qualification applicable au régime de garde. Dès lors, on peut gager sans risque que la Cour de justice devrait être sollicitée de nouveau sur la question dans un proche avenir, sauf à envisager, à défaut, la multiplication des solutions divergentes d'un État membre à l'autre à la mesure de la diversité des conditions de travail au sein de l'Union européenne. La solution retenue par la Cour de justice vient également compliquer, le cas échéant, l'application des règles européennes touchant non seulement la durée du travail, mais également l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs prévue par 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, dont les dispositions, mentionnées dans l'arrêt (pt 3), sont, plus encore, expressément réservées par la Cour, qui en déduit qu'elles font obstacle à ce que les employeurs instaurent « des périodes de garde à ce point longues et fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la santé du travailleur », à charge pour les États membres de définir, dans le droit

national, les modalités d'application de cette obligation (pt 60). Bref, qu'il s'agisse de caractériser au titre du temps de travail ou des périodes de repos une période de garde, d'en mesurer l'impact sur le décompte de la durée hebdomadaire du travail ou d'en prévoir l'incidence quant à la préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs, la solution tout en nuances de la Cour de Luxembourg pourrait engendrer, en raison même de la souplesse qu'elle introduit dans l'aménagement du temps de travail, bien des difficultés pratiques, également sources de contentieux.

11 – La question ne se pose pas exactement dans les mêmes termes, il est vrai, s'agissant des sapeurs-pompiers professionnels ou volontaires. Eu égard aux modalités d'intervention des services d'incendie et de secours, qui privilégient, par construction, l'urgence, voire l'extrême urgence, l'organisation d'un service de garde à domicile, à charge pour le sapeur-pompier qui y est astreint de rejoindre la caserne ou le lieu du sinistre dans les délais les plus brefs, paraît s'inscrire dans la logique du temps de travail. La qualification a été explicitement admise, voici peu, tant par la Cour de justice (CJUE, 21 févr. 2018, aff. C-318/15, *Ville de Nivelles c/ Rudy Matzac*, préc.) que par le Conseil d'État (CE, 19 déc. 2019, n° 426031, *SDIS du Loiret*, préc.). Plus précise, la jurisprudence issue de l'arrêt du 9 mars 2021 ne devrait pas *a priori* remettre en cause les solutions antérieurement admises. Tout au plus pourrait-elle conduire sinon à une modification de la réglementation du temps de travail des sapeurs-pompiers professionnels quant à l'aménagement du régime des gardes et astreintes à domicile, du moins à une attention renouvelée aux conditions dans lesquelles s'exerce, au sein de chacun des services départementaux d'incendie et de secours, la mobilisation des personnels en dehors du régime des gardes postées traditionnelles.

Xavier PRÉTOT,
doyen de la Cour de cassation,
ancien membre de l'inspection générale de l'Administration,
ancien professeur associé à l'université Panthéon-Assas (Paris II)

MOTS-CLÉS : Fonctions publiques - Sapeur-pompier professionnel