



## **Notice au rapport relative à l'arrêt n° 1144 du 26 octobre 2022 Pourvoi n° 21-14.178 – Chambre Sociale**

Un salarié, qui effectuait des permanences de dépannages d'urgence sur route et autoroutes réclamait le paiement d'heures supplémentaires en soutenant notamment que les périodes d'astreinte devaient être requalifiées en temps de travail effectif. La cour d'appel a certes retenu l'accomplissement de très nombreuses heures supplémentaires, mais a écarté la demande de requalification des astreintes en temps de travail effectif.

Avec le présent arrêt, la Cour de cassation prend en compte les arrêts rendus par la Cour de justice de l'Union européenne le 9 mars 2021 ([CJUE, arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main \(Période d'astreinte d'un pompier\), C-580/19](#) ; [CJUE, arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija \(Période d'astreinte dans un lieu reculé\), C-344/19](#)) et précise la méthode que doivent suivre les juges du fond pour apprécier si les périodes contestées constituent ou non du temps de travail effectif.

En application de l'article L. 3121-1 du code du travail, « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles », alors que selon l'article L. 3121-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, devenu l'article L. 3121-9, constitue au contraire une astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ([Soc., 31 mai 2006, pourvoi n° 04-41.595, Bull. 2006, V, n° 197](#)). La notion de temps de travail constitue toutefois une notion du droit de l'Union européenne « qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité » 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 ([CJCE, arrêt du 9 septembre 2003, Jaeger, C-151/02, point 58](#)).

Lors d'une permanence assurée en dehors de l'entreprise, la qualification d'astreinte repose d'abord sur la faculté que peut avoir le salarié de vaquer à des occupations

personnelles en dehors des temps d'intervention, ce qui doit conduire le juge à vérifier la nature des sujétions qui lui sont réellement imposées ([Soc., 8 septembre 2016, pourvoi n° 14-23.714, Bull. 2016, V, n° 157](#)).

Reprenant la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ([CJUE, arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, points 37 et 38](#)), la Cour de cassation précise que l'examen des sujétions pesant sur le salarié ne se limite pas aux tâches qui lui sont imposées pendant les permanences, mais doit également porter sur le point de savoir « si le salarié avait été soumis, au cours de ses périodes d'astreinte, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles ». Or, en l'espèce, le salarié invoquait le court délai d'intervention qui lui était imparti pour se rendre sur place après l'appel de l'utilisateur. Dès lors, la cour d'appel, qui avait retenu l'existence de 737,47 heures supplémentaires en 2013, 873,31 en 2014 et 762,46 en 2015 hors astreinte, devait vérifier si les contraintes imposées au travailleur étaient « 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 » ([CJUE, arrêt du 9 mars 2021, Stadt Offenbach am Main, C-580/19, point 38](#)).

La qualification d'astreinte, qui exclut celle de temps de travail effectif, implique de procéder à une analyse qualitative des conditions concrètes de l'exercice des permanences pour s'assurer que, entre deux interventions, le salarié peut effectivement vaquer à des occupations personnelles.