

ARRÊT DE LA COUR (dixième chambre)

28 octobre 2021 (*)

« Renvoi préjudiciel – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Article 2, points 1 et 2 – Notions de “temps de travail” et de “période de repos” – Formation professionnelle obligatoire suivie à l’initiative de l’employeur »

Dans l’affaire C-909/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par la Curtea de Apel Iași (cour d’appel d’Iași, Roumanie), par décision du 3 décembre 2019, parvenue à la Cour le 11 décembre 2019, dans la procédure

BX

contre

Unitatea Administrativ Teritorială D.,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. C. Lycourgos (rapporteur), président de la quatrième chambre, faisant fonction de président de la dixième chambre, MM. I. Jarukaitis et M. Ilešič, juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour le gouvernement roumain, par M^{mes} E. Gane, A. Wellman et A. Rotăreanu, en qualité d’agents,
- pour la Commission européenne, par M^{me} L. Nicolae et M. M. van Beek, en qualité d’agents,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de juger l’affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La présente demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation de l’article 2, points 1 et 2, ainsi que des articles 3, 5 et 6 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), ainsi que de l’article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l’Union européenne (ci-après la « Charte »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant BX à l’Unitatea Administrativ Teritorială D. (unité administrative et territoriale de D., Roumanie) (ci-après l’« administration de la

commune de D. ») au sujet de la rémunération de BX au titre de périodes de formation professionnelle suivies dans le cadre de son contrat de travail.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 1^{er} de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », énonce, à son paragraphe 1 :

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

- 4 L'article 2 de cette directive dispose :

« 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 13 de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil, du 20 juin 2019, relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (JO 2019, L 186, p. 105), prévoit :

« Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un employeur est tenu, par le droit national ou de l'Union ou les conventions collectives, de fournir une formation à un travailleur pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé, cette formation soit fournie gratuitement au travailleur, soit considérée comme du temps de travail et soit organisée, dans la mesure du possible, pendant les heures de travail. »

Le droit roumain

- 6 L'article 111 du Codul muncii (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. »

- 7 Aux termes de l'article 112, paragraphe 1, de ce code, la durée normale du temps de travail, pour les travailleurs engagés à temps plein, est de 40 heures par semaine, à raison de 8 heures par jour.

- 8 L'article 120 dudit code, relatif à la définition légale et aux conditions du travail supplémentaire, prévoit :

« 1) Le travail accompli 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, sauf cas de force majeure ou pour des travaux urgents destinés à prévenir des accidents ou à éliminer les conséquences d'un accident. »

- 9 L'article 196 du code du travail, relatif à la réglementation de l'activité de formation professionnelle, dispose :
- « 1) La participation à la formation professionnelle peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur ou du salarié.
- 2) Les modalités concrètes de formation professionnelle, les droits et les obligations des parties, la durée de la formation professionnelle ainsi que toute autre question y afférente, y compris les obligations contractuelles du salarié vis-à-vis de l'employeur ayant supporté les frais occasionnés par la formation professionnelle, sont établis d'un commun accord par les parties et font l'objet d'avenants aux contrats de travail. »
- 10 L'article 197 de ce code, relatif aux frais de formation professionnelle et aux droits du salarié, est ainsi libellé :
- « 1) Lorsque l'employeur est à l'initiative de la participation aux cours ou aux stages de formation professionnelle, il supporte tous les frais occasionnés par cette participation.
- 2) Tant qu'il participe aux cours ou aux stages de formation professionnelle dans les conditions du paragraphe 1, le salarié a droit, pendant toute la durée de la formation professionnelle, à l'intégralité de sa rémunération.
- 3) La période pendant laquelle le salarié participe aux cours ou aux stages de formation professionnelle dans les conditions du paragraphe 1 compte pour l'ancienneté à son poste, cette période étant considérée comme une période de cotisation au système de sécurité sociale de l'État. »
- 11 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de l'ordin nr. 96 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență (arrêté n° 96, portant approbation des critères de performance concernant l'établissement, la classification et la dotation des services volontaires et des services privés pour les situations d'urgence), du 14 juin 2016 (*Monitorul Oficial al României*, n° 469 du 23 juin 2016), dans sa version applicable aux faits au principal (ci-après l'« arrêté n° 96/2016 »), l'administration locale, les dirigeants d'opérateurs économiques/institutions tenus de constituer des services volontaires ou des services privés pour les situations d'urgence, selon le cas, ainsi que les dirigeants des services privés pour les situations d'urgence constitués en tant que sociétés prestataires de services doivent assurer l'application de cet arrêté.
- 12 Selon l'article 9, paragraphe 1, sous j), des critères de performance concernant l'établissement, la classification et la dotation des services volontaires et des services privés pour les situations d'urgence, tels qu'approuvés par l'arrêté n° 96/2016 (ci-après les « critères de performance ») :
- « Pour la délivrance d'un avis formel d'établissement du service volontaire ou du service privé, les documents suivants sont déposés, selon le cas :
- [...]
- j) des documents attestant de la qualification ou des compétences professionnelles spécifiques ;
- [...] »
- 13 Conformément à l'article 14, paragraphe 1, sous a), des critères de performance, le chef de service fait partie des postes spécifiques des services volontaires et des services privés.
- 14 Aux termes de l'article 17 des critères de performance :

« Le personnel embauché pour les postes spécifiques visés à l'article 14, paragraphe 1, et celui qui cumule les postes de chef de service et de chef d'équipe spécialisée doivent avoir la qualification ou les compétences professionnelles spécifiques, attestées conformément aux réglementations en vigueur. »

- 15 Il ressort de l'article 28, sous a), des critères de performance que le chef de service volontaire doit disposer de l'avis formel de l'Inspectorat (inspection) du département compétent, conformément au modèle prévu à l'annexe n° 4 de l'arrêté n° 96/2016.
- 16 L'article 50, paragraphe 1, de l'Ordonanța Guvernului României nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (ordonnance du gouvernement roumain n° 129/2000 relative à la formation professionnelle des adultes), du 31 août 2000, dans sa version republiée (*Monitorul Oficial al României*, n° 110 du 13 février 2014), dispose :

« Le salarié reçoit la rémunération établie conformément au contrat de travail correspondant à son horaire de travail normal pendant la période au cours de laquelle il participe à un programme de formation professionnelle financé par l'employeur. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 17 BX est employé par l'administration de la commune de D. au sein du service volontaire pour les situations d'urgence. Le poste mentionné dans son contrat de travail est celui de « chef du département de prévention (sapeur-pompier) 541101, conformément à la classification des professions en Roumanie ». BX exerce son travail à temps plein, à raison de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.
- 18 Afin d'obtenir l'avis formel mentionné à l'article 28, sous a), des critères de performance, en tant que condition nécessaire pour l'organisation et l'exercice de l'activité de service public en cause au principal, BX a reçu instruction de son employeur de suivre 160 heures de formation professionnelle. Cette formation a été accomplie pendant les mois de mars et d'avril 2017, en vertu d'un contrat de formation professionnelle signé par l'administration de la commune de D. avec une entreprise de formation professionnelle, contrat dans lequel BX apparaissait comme étant le bénéficiaire final. Ladite formation s'est déroulée dans les locaux de cette entreprise, de 15 heures à 20 heures du lundi au vendredi, de 13 heures à 18 heures le samedi et de 13 heures à 19 heures le dimanche. Enfin, parmi les heures de formation suivies par BX, 124 ont eu lieu en dehors de son horaire de travail normal.
- 19 BX a assigné l'administration de la commune de D. devant le Tribunalul Vaslui (tribunal de grande instance de Vaslui, Roumanie) pour obtenir, notamment, la condamnation de celle-ci au paiement de ces 124 heures en tant qu'heures supplémentaires.
- 20 À la suite du rejet de sa demande, BX a interjeté appel devant la Curtea de Apel Iași (cour d'appel d'Iași, Roumanie), la juridiction de renvoi.
- 21 Cette juridiction souligne, à titre liminaire, que si la rémunération du salarié est une question de droit national, il n'en demeure pas moins que la solution du litige au principal dépend de la question préalable de savoir si le temps que le requérant au principal a consacré à la formation professionnelle, effectuée à la demande de l'employeur, au siège du prestataire de services professionnels et en dehors du temps de travail normal, doit être qualifié de temps de travail ou de période de repos, au sens de l'article 2 de la directive 2003/88.
- 22 Elle précise, à cet égard, qu'il ressort de la législation roumaine, telle qu'interprétée par les juridictions nationales, que le temps consacré à la formation professionnelle n'est pas pris en compte dans le calcul du temps de travail du salarié, de sorte que ce dernier n'a droit qu'à la rémunération correspondant à l'horaire de travail normal, indépendamment de la durée et de la période consacrée à la formation professionnelle.

- 23 La juridiction de renvoi indique que, selon la jurisprudence de la Cour, la qualification de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, d'une période de présence du travailleur est tributaire de l'obligation pour ce dernier de se tenir à la disposition de son employeur. Le facteur déterminant, à cet égard, serait le fait que le salarié est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin.
- 24 Dans la mesure où il ressortirait de la jurisprudence de la Cour que la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à indiquer que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail, au sens de la directive 2003/88, il y aurait lieu de conclure que le temps consacré à la formation professionnelle, à la demande de l'employeur, constitue du temps de travail.
- 25 Cela étant, une telle conclusion ne ressortirait pas clairement de la jurisprudence issue, en particulier, de l'arrêt du 9 juillet 2015, *Commission/Irlande* (C-87/14, EU:C:2015:449), dans lequel la Cour aurait estimé que le temps de formation pour les médecins hospitaliers non consultants, en cause dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, ne remplissait pas les exigences requises pour être qualifié de temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.
- 26 Néanmoins, en l'occurrence, selon la juridiction de renvoi, il ne fait aucun doute que la participation à la formation professionnelle, suivie par le requérant au principal à l'initiative de l'employeur en dehors des horaires de travail, dans une commune autre que celle du domicile, afin d'obtenir un avis formel nécessaire à l'organisation et à l'exercice du service public en cause au principal, constitue une ingérence dans le plein et libre exercice du droit au repos, l'intéressé supportant la contrainte découlant, d'un point de vue géographique et temporel, de la nécessité d'assister à la formation professionnelle. Ainsi, le temps consacré à la formation professionnelle ne saurait être considéré comme respectant les exigences de la définition de la « période de repos », au sens de l'article 2, point 2, de la directive 2003/88, tel qu'interprétée par la jurisprudence de la Cour.
- 27 La juridiction de renvoi évoque, enfin, l'article 13 de la directive 2019/1152, duquel il ressortirait que le législateur de l'Union qualifie de temps de travail le temps qu'un travailleur consacre à une formation pour l'exécution du travail pour lequel il est engagé. Cette directive ne serait, toutefois, pas applicable *ratione temporis* au litige au principal.
- 28 Cette juridiction ajoute que, si le temps consacré à la formation d'un salarié devait ne pas relever de la notion de temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, il conviendrait de conclure que l'article 2, point 2, et les articles 3, 5 et 6 de cette directive, lesquels sont relatifs, respectivement, au repos journalier, au repos hebdomadaire et à la durée maximale hebdomadaire de travail, ainsi que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, aux termes duquel, notamment, tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, s'opposent à toute interférence dans le libre exercice des temps de repos journalier et hebdomadaire du salarié, y compris par des tâches périphériques, auxiliaires ou adjacentes à la relation de travail, telles que, comme en l'occurrence, celles qu'implique la participation à une formation professionnelle.
- 29 Or, selon la même juridiction, si la participation à une formation professionnelle durant l'horaire de travail normal est considérée, par la législation roumaine, comme une période de cotisation au système de sécurité sociale de l'État, compte pour l'ancienneté dans le poste et permet au salarié de percevoir la rémunération afférente, cette législation, en revanche, ne régit pas la situation dans laquelle la formation professionnelle se déroule en dehors du temps de travail normal et elle n'impose aucune obligation à l'employeur concernant les horaires de formation ni aucune limitation concernant le respect du temps de travail hebdomadaire. Elle se demande donc si ces mêmes dispositions s'opposent à une réglementation nationale qui, tout en instituant une obligation de formation professionnelle du salarié, n'impose pas à l'employeur de ce dernier de respecter le temps de repos du salarié pour ce qui est de l'horaire de participation à cette formation.

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

- « 1) L'article 2, point 1, de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un salarié suit une formation professionnelle qui lui est imposée, laquelle a lieu en dehors de son horaire de travail normal, au siège du prestataire de services de formation, en dehors de son lieu de travail et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions, est du "temps de travail" ?
- 2) En cas de réponse négative à la première question, l'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] et l'article 2, point 2, et les articles 3, 5 et 6 de la directive [2003/88] doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, tout en instituant la nécessité de la formation professionnelle du salarié, n'oblige pas l'employeur à respecter la période de repos du salarié s'agissant des horaires de la formation ? »

Sur les questions préjudicielles

- 31 À titre liminaire, il convient de constater que le litige au principal porte sur la rémunération à laquelle un travailleur prétend avoir droit au titre des périodes de formation professionnelle qu'il a dû effectuer sur instruction de son employeur.
- 32 Or, il résulte de la jurisprudence de la Cour 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 sorte que, en principe, elle ne trouve pas à s'appliquer à la rémunération des travailleurs [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 57 et jurisprudence citée].
- 33 Cela étant, dès lors que, ainsi que l'indique la juridiction de renvoi, dans le cadre du litige au principal, la question de la rémunération des périodes de formation professionnelle suivies par le requérant au principal dépend de la qualification de ces périodes en tant que « temps de travail » ou « période de repos », au sens de la directive 2003/88, il convient de répondre aux questions posées, qui portent sur cette qualification.

Sur la première question

- 34 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un travailleur suit une formation professionnelle qui lui est imposée par son employeur, qui se déroule en dehors de son lieu habituel de travail, dans les locaux du prestataire des services de formation, et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions habituelles, constitue du temps de travail, au sens de cette disposition.
- 35 À cet égard, il importe de rappeler, en premier lieu, que 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. Cette harmonisation au niveau de l'Union 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 et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 25 et jurisprudence citée].
- 36 Les différentes prescriptions qu'énonce la directive 2003/88 en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent 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

considérations de caractère purement économique. En établissant le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ladite directive précise le droit fondamental expressément consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et doit, par conséquent, être interprétée à la lumière de cet article 31, paragraphe 2. Il s'ensuit notamment que les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, points 26 et 27 ainsi que jurisprudence citée].

- 37 En second lieu, il convient de relever que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme étant « [t]oute 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 ». À l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » est définie négativement comme étant toute période qui n'est pas du temps de travail.
- 38 Ainsi, les notions de « temps de travail » et de « période de repos » sont exclusives l'une de l'autre. La période de formation professionnelle d'un travailleur doit dès lors être qualifiée soit de « temps de travail », soit de « période de repos » aux fins de l'application de la directive 2003/88, cette dernière ne prévoyant pas de catégorie intermédiaire [voir, par analogie, arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 29 et jurisprudence citée].
- 39 En outre, les notions de « temps de travail » et de « période de repos » constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 30 et jurisprudence citée].
- 40 À cet égard, la Cour a déjà jugé qu'un facteur déterminant pour considérer que les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, sont présents est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et de s'y tenir à la disposition de ce dernier pour pouvoir immédiatement fournir ses services en cas de besoin [voir, en ce sens, arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 33].
- 41 Dans ce contexte, le lieu de travail doit être compris comme étant tout lieu où le travailleur est appelé à exercer une activité sur ordre de son employeur, y compris lorsque ce lieu n'est pas l'endroit où il exerce habituellement son activité professionnelle [arrêt du 9 mars 2021, Radiotelevizija Slovenija (Période d'astreinte dans un lieu reculé), C-344/19, EU:C:2021:182, point 34].
- 42 Or, lorsqu'un travailleur reçoit instruction de son employeur de suivre une formation professionnelle pour pouvoir exercer les fonctions qu'il occupe et que, au demeurant, cet employeur a lui-même signé le contrat de formation professionnelle avec l'entreprise appelée à fournir cette formation, il y a lieu de considérer que, pendant les périodes de formation professionnelle, ce travailleur se trouve à la disposition de son employeur, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.
- 43 Il importe de souligner qu'est dépourvue de pertinence à cet égard la circonstance que, en l'occurrence, l'obligation pour BX de suivre une formation professionnelle découle de la réglementation nationale, étant donné que, ainsi qu'il ressort de la demande de décision préjudicielle, d'une part, BX était déjà employé par l'administration de la commune de D. sur le poste pour lequel la formation professionnelle était requise et, d'autre part, cette administration était tenue d'imposer à BX de suivre cette formation afin de pouvoir le maintenir à son poste.

- 44 Est également dépourvue de pertinence la circonstance, soulignée par la juridiction de renvoi, que les périodes de formation professionnelle se déroulent, en tout ou en partie, en dehors de l'horaire normal de travail dès lors que, aux fins de la notion de « temps de travail », la directive 2003/88 ne distingue pas selon que ce temps est effectué ou non dans le cadre des heures normales de travail (voir, par analogie, arrêt du 3 octobre 2000, Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, point 51).
- 45 Par ailleurs, le fait que la formation professionnelle en question se déroule non pas sur le lieu habituel de travail du travailleur, mais dans les locaux de l'entreprise qui fournit les services de formation, n'ôte rien au fait que, de la sorte, comme il découle de la jurisprudence citée au point 41 du présent arrêt, le travailleur est contraint d'être physiquement présent sur le lieu déterminé par l'employeur et, par conséquent, n'empêche pas, conformément à la jurisprudence citée au point 40 du présent arrêt, de qualifier les périodes de formation professionnelle en cause comme étant du « temps de travail », au sens de la directive 2003/88.
- 46 Enfin, le fait que l'activité qu'un travailleur effectue durant les périodes de formation professionnelle soit distincte de celle qu'il exerce dans le cadre de ses fonctions habituelles ne fait pas non plus obstacle à ce que ces périodes soient qualifiées de temps de travail dans le cas où la formation professionnelle est suivie à l'initiative de l'employeur et où, par conséquent, le travailleur est soumis, dans le cadre de ladite formation, aux instructions de celui-ci.
- 47 Il importe d'ajouter que l'interprétation ainsi donnée est corroborée par l'objectif de la directive 2003/88, rappelé au point 35 du présent arrêt, ainsi que par la jurisprudence, mentionnée au point 36 du présent arrêt, selon laquelle les dispositions de la directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une interprétation restrictive au détriment des droits que le travailleur tire de celle-ci. En effet, une interprétation de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de cette directive, qui ne permettrait pas d'englober les périodes de formation professionnelle effectuées par le travailleur à l'initiative de son employeur serait susceptible de permettre à ce dernier d'imposer au travailleur, qui est la partie faible dans la relation de travail (voir, en ce sens, arrêts du 14 mai 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, point 44, et du 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, point 51), des obligations de formation en dehors des heures normales de travail, au détriment du droit du travailleur à bénéficier d'un repos suffisant.
- 48 Au vu de ces éléments, il apparaît que les périodes de formation professionnelle de BX doivent être considérées comme étant du temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, ce qu'il appartient néanmoins à la juridiction de renvoi de vérifier.
- 49 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question préjudicielle que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un travailleur suit une formation professionnelle qui lui est imposée par son employeur, qui se déroule en dehors de son lieu habituel de travail, dans les locaux du prestataire des services de formation, et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions habituelles, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Sur la seconde question

- 50 Eu égard à la réponse apportée à la première question, il n'y a pas lieu de répondre à la seconde question.

Sur les dépens

- 51 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 (dixième chambre) dit pour droit :

L'article 2, point 1, 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, doit être interprété en ce sens que la période pendant laquelle un travailleur suit une formation professionnelle qui lui est imposée par son employeur, qui se déroule en dehors de son lieu habituel de travail, dans les locaux du prestataire des services de formation, et pendant laquelle il n'exerce pas ses fonctions habituelles, constitue du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Signatures

* Langue de procédure : le roumain.