Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

22 octobre 2026*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Article 2, point 1 – Notion de "temps de travail" – Article 6, sous b) – Durée maximale hebdomadaire de travail – Lieu de travail effectif autre que le lieu de travail fixe prévu par un contrat de travail – Temps de déplacement vers ce lieu de travail effectif – Article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne »

Dans l'affaire C-420/24,

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 de Iași, Roumanie), par décision du 14 mai 2024, parvenue à la Cour le 11 juin 2024, dans la procédure

Sindicatul Drumarilor „Elie Radu", au nom et pour le compte de son membre BZ,

contre

Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași,

LA COUR (sixième chambre),

composée de M. S. Gervasoni, président de chambre, M. A. Kumin et M^me^ I. Ziemele (rapporteure), juges,

avocat général : M. J. Richard de la Tour,

greffier : M. V. Di Bucci,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour la Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași, par M^me^ G. Ene, M. O. M. Laicu, M^me^ A. Romila et M. C. Șchiopu, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par M^mes^ D. Recchia et E. A. Stamate, en qualité d'agents,

* Langue de procédure : le roumain.

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

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2, point 1, et de 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), 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 le Sindicatul Drumarilor „Elie Radu” (syndicat des travailleurs du secteur de la voirie « Elie Radu », ci-après le « syndicat »), agissant au nom et pour le compte de son membre BZ, à la Compania Națională de Administrare a Infrastructurii Rutiere SA – Direcția Regională de Drumuri și Poduri Iași (Compagnie nationale pour l'administration des infrastructures routières SA – direction régionale des ponts et chaussées de Iași, Roumanie) (ci-après la « CNAIR ») au sujet de la qualification du temps de déplacement de BZ vers son lieu de travail effectif.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La Charte

3 L'article 31 de la Charte, intitulé « Conditions de travail justes et équitables », prévoit, à son paragraphe 2 :

« Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

La directive 2003/88

4 L'article 1er de la directive 2003/88, intitulé « Objet et champ d'application », 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.

[...] »

5 L'article 2 de la directive 2003/88, intitulé « Définitions », prévoit, à ses points 1 et 2 :

« 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 ».

6 Aux termes de l'article 6 de cette directive, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail » :

« 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. »

Le droit roumain

7 L'article 111 de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (loi n° 53/2003, portant code du travail), du 24 janvier 2003 (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 72 du 5 février 2003), dans sa version republiée qui est applicable au litige au principal (*Monitorul Oficial al României*, partie I, n° 345 du 18 mai 2011) (ci-après le « code du travail »), est libellé comme suit :

« 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. »

8 L'article 112 de ce code dispose :

« (1) 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.

[...] »

9 L’article 120 dudit code 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.

[...] »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

10 La CNAIR est une entreprise roumaine d’intérêt stratégique national œuvrant dans le secteur routier, placée sous l’autorité du Ministerul Transporturilor (ministère des Transports, Roumanie). Elle comprend sept sous-unités, appelées « directions régionales des routes et des ponts », ainsi qu’un centre d’études et de recherche.

11 BZ a été recruté par la CNAIR en qualité de chef du service « Investissements, grosses réparations et catastrophes ». Son contrat de travail stipulait un lieu d’affectation fixe à Iași (Roumanie).

12 Du 8 au 15 juin 2021, sur instruction du directeur régional de la sous-unité de la direction régionale des ponts et chaussées de Iași, BZ s’est déplacé à plusieurs reprises afin d’inspecter des chantiers situés sur différents tronçons du réseau routier national à Suceava (Roumanie), à Botoșani (Roumanie) et à Focșani (Roumanie), villes situées respectivement à 145 kilomètres (km), à 108 km et à 204 km de Iași, ainsi que, à une occasion, au siège central de la CNAIR à Bucarest (Roumanie), ville située à 421 km de Iași.

13 Pour effectuer ces déplacements, l’employeur de BZ a mis à la disposition de celui-ci un véhicule et, pour le déplacement à Bucarest, un chauffeur. À cet égard, il ressort de la demande de décision préjudicielle que BZ a effectué en huit jours, entre le 8 et le 15 juin 2021, des déplacements totalisant plus de 1 500 km, dans les conditions routières de la Roumanie, qui, dans cette zone géographique, disposait uniquement de routes nationales ou départementales et non d’autoroutes. Après chacun des déplacements concernés, BZ rentrait le jour même à Iași, à l’exception de son déplacement à Bucarest, dont il n’est revenu que le jour suivant. Il ressort également de la demande de décision préjudicielle que ces déplacements ont eu lieu, notamment, en dehors des heures de travail habituelles.

14 Après avoir exercé ses fonctions au cours du mois de juin 2021, BZ a établi un « relevé de temps », qu’il a soumis à son employeur pour validation. Ce dernier lui a toutefois demandé d’en modifier la présentation et a refusé de rémunérer les 31,5 heures correspondant au temps de déplacement vers les chantiers concernés, au motif, en substance, que BZ n’avait pas effectué de travail supplémentaire lors de ses déplacements des 8, 10, 12 et 14 juin 2021. Selon la CNAIR, il ne saurait être considéré que ces déplacements constituaient une période durant laquelle BZ était dans l’exercice de son activité ou de ses fonctions, au sens de l’article 111 du code du travail.

15 À la suite de ce refus de la CNAIR de rémunérer ces 31,5 heures, BZ, représenté par le syndicat, a introduit un recours devant le Tribunalul Iași (tribunal de grande instance de Iași, Roumanie).

16 Par un jugement du 20 juillet 2022, le Tribunalul Iași (tribunal de grande instance de Iași) a rejeté ce recours, au motif que les preuves présentées afin de démontrer que, lors des déplacements concernés, BZ se trouvait à la disposition de son employeur et dans l’exercice de son activité ou de ses fonctions étaient insuffisantes. Selon cette juridiction, la simple inscription des heures de

départ et d'arrivée dans un ordre de mission, en l'absence d'un rapport d'activité ou d'une feuille de route, ne suffit pas à établir la réalisation d'heures de travail supplémentaires. En outre, même si des heures de travail supplémentaires avaient effectivement été effectuées, la procédure interne convenue entre l'employeur et le syndicat ainsi que les dispositions du code du travail obligeraient les travailleurs à demander préalablement que de telles heures de travail supplémentaires soient compensées par un repos compensateur. Conformément à cette procédure et à ces dispositions, ce n'est que lorsque ce repos compensateur n'est pas accordé dans un délai déterminé que les travailleurs concernés pourraient demander une rémunération au titre d'heures de travail supplémentaires.

17 Le syndicat a interjeté appel de ce jugement devant la Curtea de Apel Iași (cour d'appel d'Iași, Roumanie), qui est la juridiction de renvoi, en lui demandant de saisir la Cour à titre préjudiciel afin que celle-ci interprète la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88. Il soutient que, dans les circonstances du litige dont elle est saisie, cette notion doit inclure le temps consacré aux déplacements concernés de BZ.

18 La CNAIR s'est opposée tant à l'admission de cet appel qu'à un tel renvoi préjudiciel, arguant que le temps que BZ consacre à se rendre sur son lieu de travail effectif et à en revenir ne doit pas être considéré comme étant du temps de travail et que des heures de travail supplémentaires ne peuvent être rémunérées pendant ces déplacements. Selon la CNAIR, ces derniers ne devraient pas être confondus avec du temps de travail effectif. En effet, la CNAIR fait valoir que, en vertu de l'article 111 du code du travail, le temps de travail correspond uniquement au temps durant lequel un travailleur accomplit son travail. La CNAIR a également estimé que la référence à l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), n'était pas pertinente, car, contrairement à la situation en cause dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, BZ disposait d'un lieu de travail fixe.

19 À cet égard, la juridiction de renvoi constate l'existence de divergences jurisprudentielles quant à la qualification du temps de déplacement des travailleurs vers leur lieu de travail effectif. D'une part, selon un premier courant jurisprudentiel, ce temps de déplacement ne relèverait pas de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, et la jurisprudence issue de l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), ne s'appliquerait qu'aux travailleurs qui ne disposent pas d'un lieu de travail fixe ou habituel.

20 D'autre part, cette juridiction affirme que, selon un second courant jurisprudentiel, ledit temps de déplacement relève de cette notion. Dans ce contexte, ladite juridiction se réfère, notamment, aux arrêts du 9 septembre 2003, Jaeger (C-151/02 (EU:C:2003:437), du 1er décembre 2005, Dellas e.a. (C-14/04, EU:C:2005:728), ainsi que du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578).

21 La juridiction de renvoi souligne ainsi que la question de l'inclusion, dans ladite notion, du temps de déplacement des travailleurs vers et depuis un lieu de travail autre que leur lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer leur activité conformément aux instructions de leur employeur, fait l'objet d'une jurisprudence nationale divergente, l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (C-266/14, EU:C:2015:578), n'ayant pas eu pour effet d'harmoniser cette jurisprudence. Cette juridiction souhaite savoir comment appliquer la jurisprudence issue de cet arrêt au litige dont elle est saisie.

22 La juridiction de renvoi estime, en outre, que l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ainsi que l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 pourraient être applicables en l'occurrence.

23 Dans ces conditions, la Curtea de Apel Iași (cour d'appel de 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 durant laquelle un travailleur se déplace, en dehors des heures normales de travail, vers et depuis un lieu autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses tâches conformément aux instructions de son employeur, constitue du "temps de travail" ?

2) L'article 31, paragraphe 2, de la [Charte] et l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 doivent-ils être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une disposition de droit national en vertu de laquelle les heures correspondant à la période durant laquelle un travailleur se déplace vers et depuis un lieu autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses tâches conformément aux instructions de son employeur, ne sont pas prises en compte afin de déterminer si le seuil de la durée moyenne hebdomadaire de travail pour le calcul des heures supplémentaires est atteint, au regard de la définition nationale selon laquelle seul "le travail accompli en dehors de la durée normale du temps de travail hebdomadaire" constitue du travail supplémentaire ?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la recevabilité

24 La CNAIR exprime des doutes sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle. Elle fait valoir que le législateur roumain n'a pas formellement transposé dans le droit national les dispositions de la directive 2003/88 sur l'interprétation desquelles porte la demande de décision préjudicielle, à savoir l'article 2, point 1, et l'article 6, sous b), de cette directive, de sorte que la Cour ne serait pas habilitée à statuer sur cette demande, « à moins que le texte en question ne constitue une règle européenne directement applicable dans le droit des États membres ».

25 La CNAIR considère que ladite demande porte sur des aspects qui concernent le droit roumain, dès lors que le litige au principal concerne une rémunération due à l'employé qui était en déplacement vers et depuis un lieu autre que son lieu de travail fixe en dehors des heures normales de travail et qui n'a pas demandé à l'employeur de lui accorder un repos compensateur, ce dernier étant la seule mesure réglementée au niveau européen, tandis que le paiement d'une « somme d'argent équivalente n'est pas prévu par [la directive 2003/88] et ne peut donc pas être analysé par la Cour sur le fond ».

26 Il importe de rappeler que, certes, dans le cadre de la procédure prévue à l'article 267 TFUE, la Cour n'est pas compétente pour interpréter le droit national, cette mission incombant exclusivement à la juridiction de renvoi (arrêt du 26 octobre 2023, EDP – Energias de Portugal e.a., C-331/21, EU:C:2023:812, point 40 ainsi que jurisprudence citée).

27 Il convient également 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. En conséquence, 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 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 18 ainsi que jurisprudence citée].

28 Ainsi, 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 encore 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 7 avril 2022, Ministero della Giustizia e.a. (Statut des juges de paix italiens), C-236/20, EU:C:2022:263, point 19 ainsi que jurisprudence citée].

29 À cet égard, afin de permettre à la Cour de fournir une interprétation du droit de l’Union qui soit utile pour le juge national, l’article 94, sous c), du règlement de procédure de la Cour exige, notamment, que la demande de décision préjudicielle contienne l’exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s’interroger sur l’interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l’Union ainsi que le lien qu’elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal.

30 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 le temps qu’un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d’y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition. Il ressort du dossier dont la Cour dispose que la juridiction de renvoi sollicite l’interprétation de ladite disposition afin de déterminer le nombre d’heures de travail supplémentaires qui devraient, le cas échéant, être rémunérées dans le cadre du litige dont elle est saisie. La résolution de ce litige requiert, selon elle, de déterminer si le temps consacré à de tels déplacements doit être comptabilisé comme étant du « temps de travail », tel que défini à la même disposition.

31 Ainsi, la juridiction de renvoi explique pourquoi la solution de ce litige dépend du point de savoir si le temps consacré à ces déplacements doit être qualifié de « temps de travail », au sens de l’article 2, point 1, de la directive 2003/88. Elle précise que, si la question de la rémunération d’un travailleur relève du droit national, la résolution dudit litige impose au préalable de déterminer la nature juridique du temps consacré auxdits déplacements.

32 Dès lors que la juridiction de renvoi expose, dans la décision de renvoi, le contexte factuel et juridique dans lequel la première question s’insère et que le litige au principal n’apparaît ni hypothétique ni fictif, il y a lieu de considérer que la pertinence de cette question est établie.

33 Il s’ensuit que ladite question est recevable.

34 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l’article 31, paragraphe 2, de la Charte et l’article 6, sous b), de la directive 2003/88 doivent être interprétés en ce sens qu’ils s’opposent à une réglementation nationale qui ne tient pas compte du temps de

déplacement d'un travailleur vers et depuis un lieu de travail autre que son lieu de travail fixe ou habituel afin d'établir la durée moyenne hebdomadaire de travail pour le calcul des heures de travail supplémentaires.

35 En ce qui concerne cette question, la décision de renvoi ne répond pas aux exigences exposées aux points 28 et 29 du présent arrêt.

36 En effet, cette décision ne contient pas l'exposé des raisons qui conduisent la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte ni le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la réglementation nationale applicable au litige au principal.

37 Bien que cette juridiction indique qu'elle souhaite obtenir des précisions quant à l'application de l'article 6, sous b), de la directive 2003/88 dans une situation dans laquelle le droit roumain ne prévoit aucune solution en cas de déplacements d'un travailleur vers et depuis un lieu de travail autre que son lieu de travail fixe ou habituel, ladite juridiction n'indique pas en quoi la notion de « durée moyenne de travail », telle que prévue à cette disposition, serait pertinente pour la résolution du litige au principal.

38 Par ailleurs, la juridiction de renvoi ne précise pas le rapport qu'elle établit entre l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et la solution de ce litige, notamment en ce qui concerne les incidences de la qualification du temps que BZ consacre à des déplacements vers et depuis un lieu de travail autre que son lieu de travail fixe ou habituel sur la durée moyenne hebdomadaire de travail de BZ et le calcul des heures de travail supplémentaires de ce dernier.

39 Il en résulte que la seconde question ne répond pas aux exigences de l'article 94, sous c), du règlement de procédure et qu'elle est, par suite, irrecevable.

Sur la première question

40 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 le temps qu'un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

41 Il convient de rappeler, s'agissant du libellé de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, que cette disposition définit la notion de « temps de travail » comme désignant « 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 ». En revanche, à l'article 2, point 2, de cette directive, la notion de « période de repos » est définie comme étant « toute période qui n'est pas du temps de travail » (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 20).

42 Par ailleurs, la Cour a jugé que la directive 2003/88 ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos, ces deux catégories étant exclusives l'une de l'autre (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 21 et jurisprudence citée).

43 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que les notions de « temps de travail » et de « période de repos », au sens de la directive 2003/88, constituent des notions du droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de cette directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à ladite directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 22 et jurisprudence citée).

44 Enfin, il convient de souligner que l'article 2 de la directive 2003/88 ne figure pas parmi les dispositions de celle-ci auxquelles il est permis de déroger (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 23 et jurisprudence citée).

45 En vue de répondre à la première question posée, il convient d'examiner si les trois éléments constitutifs de la notion de « temps de travail », tels qu'ils sont énoncés au point 41 du présent arrêt, sont réunis en ce qui concerne le temps de déplacement d'un travailleur vers et depuis un lieu de travail autre que son lieu de travail fixe, étant entendu que la circonstance que ce temps de déplacement se déroule en dehors des heures de travail habituelles de ce travailleur est sans incidence sur la qualification de temps de travail.

46 Premièrement, en ce qui concerne l'élément constitutif de cette notion, selon lequel le travailleur doit être dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, la Cour a déjà jugé que les travailleurs doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant les trajets aller et retour qu'ils sont tenus d'effectuer à une heure définie par leur employeur et avec un véhicule appartenant à celui-ci, pour se rendre d'un lieu précis, déterminé par cet employeur, au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail conclu entre ces travailleurs et ledit employeur (voir, en ce sens, arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 38).

47 Sous réserve des vérifications auxquelles il incombe à la juridiction de renvoi de procéder, il ressort du dossier dont la Cour dispose que, en l'occurrence, BZ, lors de ses déplacements, doit se conformer aux instructions de son employeur. Ce dernier fixe les missions devant être accomplies par les membres de son personnel. Cet employeur est habilité à déterminer ou à modifier, à sa discrétion, la destination ainsi que les modalités du déplacement professionnel d'un de ses employés, même lorsque le contrat de travail de celui-ci prévoit un lieu de travail fixe ou habituel. En effet, il peut être déduit des indications fournies par la juridiction de renvoi que les déplacements de BZ vers les chantiers routiers qu'il est chargé de contrôler et les modalités de ces déplacements sont décidées par ledit employeur. Celui-ci établit les ordres de mission et contrôle les feuilles de route. Ainsi, en particulier, le moyen de transport utilisé par BZ aux fins desdits déplacements, dont le point de départ et de retour est situé à son lieu de travail habituel, à savoir Iasi, est déterminé par le même employeur.

48 Par conséquent, BZ doit nécessairement se déplacer en vue de fournir les prestations prévues par le contrat de travail conclu avec son employeur, tout en respectant les modalités de déplacement imposées par celui-ci.

49 Il en résulte que de tels déplacements doivent être considérés comme étant indissociablement liés aux fonctions de BZ et, à ce titre, inhérents à l'exercice de son activité professionnelle.

50 Par conséquent, BZ doit être considéré comme étant dans l’exercice de ses fonctions durant le temps de déplacement vers et depuis un lieu de travail autre que son lieu de travail fixe ou habituel (voir, par analogie, arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 28).

51 En ce qui concerne, deuxièmement, l’élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l’article 2, point 1, de la directive 2003/88, selon lequel le travailleur doit être à la disposition de l’employeur pendant ce temps, la Cour a jugé que le facteur déterminant est le fait que le travailleur 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 (voir, en ce sens, arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 29 et jurisprudence citée).

52 Pour qu’un travailleur puisse être considéré comme étant à la disposition de son employeur, ce travailleur doit être placé dans une situation dans laquelle il est obligé, juridiquement, d’obéir aux instructions de son employeur et d’exercer son activité pour celui-ci (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 30 et jurisprudence citée). En revanche, il ressort 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 manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du temps de travail au sens de la directive 2003/88 (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 31 et jurisprudence citée).

53 En l’occurrence, ainsi que cela a déjà été indiqué au point 48 du présent arrêt, il ressort de la demande de décision préjudicielle que, lors des déplacements en question, BZ est tenu de se conformer aux instructions de son employeur. Il ne peut ni modifier la date ni changer la destination de ces déplacements. Il doit donc respecter les décisions prises par cet employeur, même lorsque celui-ci met à sa disposition un véhicule conduit par un chauffeur. En outre, il ressort des motifs de la demande de décision préjudicielle que, pendant lesdits déplacements, BZ n’a pas la possibilité de disposer librement de son temps et de le consacrer à ses propres intérêts, de sorte qu’il est à la disposition dudit employeur (voir, en ce sens, arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 33 et jurisprudence citée).

54 Il convient de rappeler à cet égard que, ainsi qu’il résulte de la jurisprudence rappelée au point 42 du présent arrêt, la directive 2003/88 ne prévoit aucune catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos.

55 En outre, la Cour a déjà jugé que, parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail », au sens de la directive 2003/88, ne figure pas l’intensité du travail accompli par le travailleur concerné ou le rendement de ce dernier (arrêt du 30 octobre 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, point 53 et jurisprudence citée).

56 Ainsi, sous réserve de vérifications qu’il incombe à la juridiction de renvoi d’effectuer, durant les déplacements concernés, BZ doit être considéré comme étant à la disposition de son employeur, de sorte que cet élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l’article 2, point 1, de la directive 2003/88, est rempli.

57 Troisièmement, en ce qui concerne l’élément constitutif de la notion de « temps de travail », selon lequel le travailleur doit être au travail au cours de la période considérée, la Cour a déjà jugé que, lorsqu’un travailleur qui n’a pas de lieu de travail fixe exerce ses fonctions au cours du déplacement qu’il effectue vers ou depuis le lieu où se trouve un client, ce travailleur doit

également être considéré comme étant au travail durant ce déplacement (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, point 43).

58 La Cour a précisé, à cet égard, que, dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail de tels travailleurs ne peut pas être réduit aux lieux d'intervention physique de ces travailleurs chez les clients de leur employeur (arrêt du 9 octobre 2025, STAS-IV, C-110/24, EU:C:2025:768, point 35 et jurisprudence citée).

59 En l'occurrence, selon la juridiction de renvoi, le contrat de travail de BZ prévoit un lieu de travail fixe. Toutefois, il ressort des indications figurant dans la demande de décision préjudicielle que BZ est régulièrement chargé de missions et que la réalisation de contrôles ou la tenue de réunions en dehors de ce lieu de travail fixe font partie intégrante de ses fonctions habituelles. Il en ressort également que les déplacements de BZ constituent un élément inhérent à l'accomplissement de ses fonctions, telles que définies par son contrat de travail.

60 Par ailleurs, rien ne permet de penser, au regard des éléments soumis à la Cour, qu'un travailleur tel que BZ pourrait se consacrer à ses propres intérêts durant son temps de déplacement, dès lors qu'il doit rester éloigné de son environnement social et familial et bénéficie d'une faible latitude pour gérer le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités (voir, par analogie, arrêt du 30 octobre 2025, Ramavić, C-373/24, EU:C:2025:842, point 58 et jurisprudence citée).

61 En conséquence, sous réserve de vérifications auxquelles il incombe à la juridiction de renvoi de procéder, il semble que cet élément de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est également rempli.

62 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la première question que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps qu'un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d'y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Sur les dépens

63 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 (sixième 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 :

le temps qu’un travailleur consacre à se déplacer, y compris en dehors de ses horaires de travail habituels, vers et depuis un lieu de travail établi par son employeur, autre que son lieu de travail fixe ou habituel, afin d’y exercer son activité ou ses fonctions conformément aux instructions de son employeur, doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Signatures