

À la Cour de Justice européenne

■ TEMPS DE TRAVAIL / TEMPS DE TRAJET

617-3 Quand la « disponibilité contraignante » vaut travail : la CJUE confirme sa définition du temps de travail

CJUE, 6^e ch., 9 oct. 2025, n° C-110/24

La qualification de temps de travail nourrit de nombreux contentieux tant au niveau européen qu'au sein des États membres tenus de concilier l'interprétation de la directive 2003/88/CE par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) avec le droit national.

Particulièrement, l'interprétation de l'article 2 point 1 de la directive, qui définit 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 », est source de difficultés.

À l'occasion de l'arrêt du 9 octobre 2025 « Stas-IV », la CJUE précise son interprétation de la notion de temps de travail, en répondant à la question préjudicielle dont elle a été saisie par la Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne en ces termes : « L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que le temps consacré aux déplacements effectués par les travailleurs avec le véhicule de l'entreprise au début et à la fin de la journée de travail, depuis la base jusqu'à la micro-réserve ou chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis ce dernier jusqu'à la base, constitue du "temps de travail" au sens de l'article 2 de [cette] directive ? ».

Par cette décision la CJUE confirme sa conception extensive de la notion de temps de travail (I) laquelle devrait permettre la poursuite d'une transposition convergente en droit français de sa jurisprudence (II).

I. La confirmation d'une conception extensive de la notion de temps de travail

Si l'arrêt Stas-IV illustre l'euphémisation d'un litige interne (A), il consacre surtout la « disponibilité contraignante » comme critère de qualification du temps de travail (B).

CGR
avocats



Alexandre
Bensoussan
Avocat associé,
CGR Avocats



Justine
Baux
Avocate,
CGR Avocats

A. La portée du renvoi préjudiciel : du litige espagnol à la question européenne

En l'espèce, l'entreprise Vaersa emploie des travailleurs intervenant dans des réserves naturelles au moyen de véhicules équipés lui appartenant et mis à leur disposition depuis différentes « bases ». À la fin de leur mission, les travailleurs doivent restituer le véhicule à la base. Étonnamment leur contrat de travail qualifie le temps de trajet aller entre la base et la réserve de temps de travail, mais pas le trajet retour entre la réserve et la base.

Cette distinction a conduit le syndicat Stas-IV à introduire une action collective visant à faire reconnaître les temps de trajet retour comme du temps de travail.

Faisant suite à des décisions contradictoires rendues dans des litiges identiques concernant également l'entreprise Vaersa (arrêts 21 sept. 2021, n° 2696/2021 ; 3 déc. 2021, n° 3555/2021), la juridiction espagnole a décidé de surseoir à statuer et de saisir la CJUE d'une question préjudicielle portant sur la qualification, au regard de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88/CE, des trajets aller-retour effectués, à une heure imposée par l'employeur, avec un véhicule de l'entreprise, entre un lieu déterminé par celui-ci et le lieu d'exécution du travail.

Cette question préjudicielle offre à la CJUE l'occasion de préciser à nouveau la notion de temps de travail et de compléter sa jurisprudence relative aux temps de trajet, amorcée dix ans plus tôt par l'arrêt Tyco, qui a reconnu comme temps de travail le temps de trajet des salariés itinérants entre leur domicile et le lieu d'intervention chez des clients (CJUE, 10 sept. 2015, n° C-266/14).

B. La consécration du critère de « disponibilité contraignante » dans la qualification du temps de travail

Pour déterminer si les trajets litigieux constituent du temps de travail, la CJUE reprend le raisonnement de l'arrêt Tyco et examine concrètement les critères cumulatifs posés par la directive : l'exercice de l'activité ou des fonctions du travailleur, sa mise à disposition auprès de l'employeur et le fait qu'il soit au travail pendant la période considérée.

Sur le premier critère, la Cour relève que les modalités de déplacement sont unilatéralement fixées par l'employeur : moyen de transport, point de départ et de retour, horaires et destination déterminés mensuellement, et constate ainsi que les intéressés ne disposent pas d'un lieu de travail fixe. Reprenant expressément la solution Tyco, elle juge que les travailleurs, tenus de se déplacer pour exécuter leur contrat de travail selon des modalités imposées se trouvent donc, pendant ces déplacements, dans l'exercice de leurs fonctions.

Concernant la mise à disposition auprès de l'employeur, la Cour rappelle que l'élément déterminant tient à la contrainte d'être présent en un lieu et à un moment fixés par l'employeur, sans possibilité de se consacrer à ses intérêts. Les travailleurs devant suivre les instructions de leur employeur pendant ces trajets, sans pouvoir vaquer à leurs occupations, la Cour estime qu'ils sont à sa disposition durant ces déplacements.

Enfin, s'agissant de la nécessité d'être « au travail » pendant la période considérée, la Cour adopte une conception large et

semble déduire des deux critères précédents que le travailleur qui se déplace dans les conditions fixées par l'employeur dans le but d'accomplir ses fonctions, sans pouvoir se consacrer à ses intérêts, doit être considéré comme étant au travail durant ce trajet.

En s'attachant à prendre en compte l'objet du déplacement et en privilégiant la « disponibilité contraignante » à l'égard de l'employeur sur l'exécution effective de la prestation, la Cour renforce la protection du travailleur mais s'écarte de la référence à l'exécution effective de la prestation. Une telle approche, au-delà d'étendre la notion de travail et partant, ses effets sur la rémunération et l'organisation, pourrait se révéler difficilement conciliable avec certains concepts inhérents à la durée du travail, notamment les astreintes en droit français.

Il convient toutefois de noter que la CJUE prend soin de souligner les spécificités de la situation soumise (véhicules partagés, matériel commun, rassemblement nécessaire préalable) et invite à une application nuancée, selon les caractéristiques propres à chaque organisation du travail.

En tout état de cause, par une interprétation *in concreto* et extensive des critères du temps de travail, la CJUE parachève la consécration du critère qui pourrait être qualifié de « disponibilité contraignante », pour identifier un temps de travail, indépendamment de toute prestation effective.

II. La transposition française de la jurisprudence européenne : une nécessaire convergence

L'influence de la CJUE conduit les juridictions françaises à préciser la qualification du temps de travail : restreinte pour les trajets domicile-travail (A), acquise pour les trajets entre deux sites distincts (B).

A. La possible qualification du temps de trajet en temps de travail : le cas du trajet domicile-lieu de travail

Bien que la définition du temps de travail effectif de l'article L. 3121-1 du Code du travail tienne compte de la contrainte imposée par l'employeur, elle ne reprend pas exactement les trois critères du droit européen. L'article L. 3121-4 exclut expressément le temps de trajet domicile-lieu de travail de cette qualification et prévoit que ce temps ouvre droit, lorsqu'il excède la durée normale de ce trajet, à une contrepartie, en repos ou en argent, ce qui relève d'une logique compensatrice.

Dans ce cadre, l'arrêt Tyco a fragilisé le dispositif français, en qualifiant de temps de travail des trajets domicile-sites des clients de salariés itinérants.

Par une lecture restrictive du champ de la directive, la Cour de cassation a d'abord refusé de transposer cette interprétation (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-20.634).

Faute de réaction du législateur quant à la révision de l'article L. 3121-4 pour le rendre conforme à la directive, la Cour de cassation a pris les devants en 2022 en transposant le critère européen de disponibilité aux temps de déplacements : « Eu égard à l'obligation d'interprétation des articles L. 3121-1 et L. 3121-4 du code du travail à la lumière de la

directive 2003/88/CE, il y a donc lieu de juger désormais que, lorsque les temps de déplacements accomplis par un salarié itinérant entre son domicile et les sites des premier et dernier clients répondent à la définition du temps de travail effectif telle qu'elle est fixée par l'article L. 3121-1 du code du travail [i.e. se tient à la disposition de l'employeur en devant fixer des rendez-vous, appeler et répondre à divers interlocuteurs], ces temps ne relèvent pas du champ d'application de l'article L. 3121-4 du même code » (Cass. soc., 23 nov. 2022, n° 20-21.924).

Confirmée en 2023 (Cass. soc., 25 oct. 2023, n° 20-22.800), cette orientation a ensuite été réitérée en 2025 en des termes similaires à ceux de l'arrêt rendu en 2022 (Cass. soc., 15 janv. 2025, n° 23-19.595).

Cette évolution illustre la mise en conformité du droit français avec la jurisprudence européenne : la qualification du temps de travail effectif repose désormais sur la « disponibilité contraignante » du salarié résultant de l'impossibilité pour ce dernier de vaquer à ses occupations, plutôt que sur sa localisation ou l'exécution de sa prestation. Les trajets domicile-lieu de travail ne sont ainsi plus exclus par principe du champ du temps de travail effectif.

Il convient enfin de noter qu'une logique identique est retenue s'agissant des temps de trajets au sein de l'entreprise rendus nécessaires à la prise de poste. La Cour de cassation a pu retenir qu'il convient d'examiner *in concreto* : « les sujétions imposées à peine de sanctions disciplinaires, sur le parcours » pour apprécier si un temps de trajet entre l'entrée du site et les pointeuses doit être qualifié de temps de travail effectif (Cass. soc., 7 juin 2023, n° 21-12.841).

B. La nécessaire qualification du temps de trajet en temps de travail : le cas du trajet entre deux sites distincts

Si la qualification du temps de trajet domicile-lieu de travail demeure source d'incertitudes, la solution est tranchée lorsque

le déplacement intervient entre deux sites distincts : l'article L. 3121-4 n'est pas applicable.

Pour les déplacements entre deux sites ou vers des chantiers, la position de la Cour de cassation est constante : le salarié, tenu de suivre les directives de l'employeur, reste à sa disposition ; ces trajets constituent donc un temps de travail effectif (Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 02-47.505 ; Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-28.573).

Ainsi la solution consacrée par l'arrêt Stas-IV, qualifiant de temps de travail le trajet réserve-base, est déjà retenue par les juridictions françaises qui auraient vraisemblablement adopté une position semblable à la CJUE si le litige leur avait été soumis. Néanmoins cet arrêt a le mérite de confirmer, à l'échelle de l'Union, une approche unifiée du temps de travail reposant sur la notion de « disponibilité contraignante » du salarié à l'égard de l'employeur, en cohérence avec la conception française du temps de travail effectif.

L'influence permanente du droit de l'Union et la vocation protectrice de la directive 2003/88/CE dépassent la seule requalification des temps de trajet, elles influent notamment sur la requalification des périodes d'astreinte (CJUE, 9 mars 2021, n° C-344/19 ; Cass. soc., 14 mai 2025, n° 24-14.319), l'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladie (CJUE, 10 sept. 2009, n° C-277/08 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.340 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-17.638 ; Cass. soc., 13 sept. 2023, n° 22-10.529 ; L. n° 2024-364, 22 avr. 2024), la prise en compte des congés payés pour déterminer les heures supplémentaires (CJUE, 13 janv. 2022, n° C-514/20 ; Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-14.455) ou encore le report des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie (CJUE, 21 juin 2012, n° C-78/11 ; Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-22.732).

En conclusion, si l'arrêt Stas-IV ne bouleverse pas l'équilibre du droit positif français, il confirme que le déplacement professionnel constitue du travail effectif dès lors que le salarié est contraint d'être disponible pendant ce trajet sans pouvoir donc se consacrer à ses intérêts, peu important sa localisation et l'exécution d'une prestation effective.

1 La présente demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Sindicat de Treballadores i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) à Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental SA (VAERSA) au sujet de l'inclusion du temps de déplacement de travailleurs en biodiversité au début et à la fin de leur journée de travail dans le temps de travail de ces travailleurs.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

3 L'article 1^{er} 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 de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail, et

b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1)], sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive.

[...] »

4 L'article 2 de cette directive, 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 ».

Le droit espagnol

5 La Ley del Estatuto de los Trabajadores (loi relative au statut des travailleurs), dans sa version résultant du Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (décret royal législatif 2/2015, portant approbation du texte refondu de la loi relative au statut des travailleurs), du 23 octobre 2015 (BOE n° 255, du 24 octobre 2015, p. 100224), dispose, aux paragraphes 1, 3 et 5 de son article 34, intitulé « Temps de travail » :

« 1. La durée du temps de travail est celle qui a été convenue dans les conventions collectives ou dans les contrats de travail.

La durée maximale du temps de travail ordinaire est de quarante heures par semaine de travail effectif en moyenne calculée sur l'année.

[...]

3. Douze heures au moins doivent s'écouler entre la fin d'une période de travail et le début de la période de travail suivante.

Le nombre d'heures ordinaire de travail effectif ne peut pas excéder neuf heures par jour, à moins qu'une convention collective ou, à défaut de celle-ci, un accord conclu entre l'entreprise et les représentants des travailleurs ne prévoient une autre répartition du temps de travail journalier, le temps de repos entre deux périodes de travail devant en tout état de cause être respecté.

[...]

5. Le temps de travail sera calculé de manière à ce que le travailleur se trouve à son poste de travail tant en début qu'en fin de journée. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

6 VAERSA, société anonyme dont le capital est détenu majoritairement par la Generalitat Valenciana (Généralité valencienne, Espagne), est une entreprise publique chargée de l'exécution d'investissements publics destinés à améliorer des espaces naturels du réseau écologique européen Natura 2000. À cette fin, VAERSA intervient dans des espaces naturels situés sur l'ensemble du territoire de la Communauté valencienne, au moyen de quinze brigades composées de quatre personnes chacune, dont l'action est répartie en aires géographiques préétablies, à savoir, plus précisément, six brigades dans la Provincia de Valencia (province de Valence, Espagne), quatre brigades dans la Provincia de Alicante (province d'Alicante, Espagne) et cinq brigades dans la Provincia de Castellón (province de Castellón, Espagne).

7 Le personnel en biodiversité affecté à ces brigades, sous la dénomination de « personnel réseau Natura 2000 », fournit ses services dans des micro-réserve naturelles. Pour se rendre dans celles-ci, ces travailleurs disposent de véhicules appartenant à VAERSA, au moyen desquels ils se déplacent depuis un point de départ dit « base ». Les « bases » sont des endroits fixés, pour chaque brigade, dans une municipalité de référence au sein de l'espace naturel dans laquelle lesdits travailleurs exercent leurs fonctions.

8 VAERSA dispose également de contremaîtres au niveau provincial. Chaque mois, les contremaîtres sont informés, par un message reçu au moyen de l'application de communication en ligne WhatsApp, des tableaux de service mensuels ventilés par province, brigade et journée de travail spécifique, dans lesquels sont indiqués l'emplacement exact des chantiers, les travaux à effectuer par chaque brigade et les autres aspects techniques.

9 Les travailleurs concernés se rendent par leurs propres moyens depuis leur domicile jusqu'à la base, où ils doivent être à 8 h 00. Une fois arrivés à la base, un véhicule est mis à leur disposition par VAERSA, dans lequel se trouve le matériel nécessaire à la réalisation des travaux. Depuis la base, ils se rendent à bord de ce véhicule, conduit par un travailleur de VAERSA, jusqu'au chantier concerné. À 15 h 00, les travaux sur ce chantier s'arrêtent et les travailleurs sont reconduits à la base dans ledit véhicule. Depuis la base, ils rejoignent leur domicile par leurs propres moyens.

10 Bien que les contrats de travail individuels des travailleurs en biodiversité prévoient que le temps de déplacement, consacré aux trajets aller et retour de la base au chantier de la micro-réserve concernée et de celui-ci à la base, n'est pas considéré comme étant du temps de travail effectif, VAERSA comptabilise, en pratique, comme tel le temps de déplacement quotidien de ces travailleurs depuis la base jusqu'à ce chantier. En revanche, cette société ne comptabilise pas le trajet retour, effectué entre ledit chantier et la base, à la fin de la journée de travail.

11 Saisi par STAS-IV d'une action collective contre VAERSA, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne, Espagne), qui est la juridiction de renvoi, indique que les parties au litige au principal ne contestent pas la situation de fait à l'origine de ce litige. Selon cette juridiction, la question se pose toutefois, en substance, de savoir si le temps du trajet retour des travailleurs en biodiversité depuis la micro-réserve dans laquelle ils effectuent les travaux concernés jusqu'à la base établie par VAERSA, doit être comptabilisé comme étant du « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.

12 La juridiction de renvoi indique que, en application de l'arrêt du 10 septembre 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, (C-266/14, EU:C:2015:578), le Tribunal Supremo (Cour suprême, Espagne) a considéré, dans son arrêt n° 605/2020, du 7 juillet 2020, que, s'agissant d'une entreprise fournissant des services d'installation, d'entretien et de réparation d'ascenseurs, le temps de déplacement des travailleurs concernés depuis leurs domiciles jusqu'à ceux des clients devait être considéré comme étant du temps de travail. En effet, cette juridiction a estimé que, « si le déplacement au domicile du client est indispensable au développement de l'activité de l'entreprise, qui ne serait pas en mesure d'installer, d'entretenir ou de réparer des ascenseurs si elle n'envoyait pas ses travailleurs, avec le matériel et les outils nécessaires, au domicile des clients, avec la répercussion consécutive sur la facturation de ces services, il est clair que ces déplacements doivent être considérés comme étant du temps de travail ».

13 L'arrêt n° 617/2021 du Tribunal Supremo (Cour suprême), du 9 juin 2021, concernant les déplacements de travailleurs effectuant des travaux de manutention de machinerie industrielle, irait dans le même sens.

14 Toutefois, la juridiction de renvoi signale des divergences dans la jurisprudence du Tribunal Supremo (Cour suprême). Par l'arrêt n° 784/2019, du 19 novembre 2019, celui-ci aurait en effet refusé de considérer comme étant du temps de travail le temps des déplacements effectués, dans un aéroport, par des pompiers, entre le bâtiment technique de service, dans lequel ils travaillent lorsqu'ils ne procèdent pas à une intervention, et le lieu où ils doivent relayer leurs collègues. Le Tribunal Supremo (Cour suprême) aurait justifié cette position en considérant que, « pendant le temps qui s'écoule en allant du bloc technique au parc de sauvetage d'aéronefs et de lutte contre les incendies, [les travailleurs concernés] ne sont pas vraiment à la disposition de l'employeur, mais effectuent une tâche préparatoire analogue à celle du déplacement du vestiaire de l'entreprise au lieu de travail. Le fait que, pour des raisons de sécurité, il faille d'abord accéder au bloc technique et utiliser une carte d'accès magnétique ne signifie pas que le temps

de travail a commencé à courir. Dans l'intervalle, le travailleur ne doit accomplir aucune tâche personnelle ni ne peut être affecté à aucune tâche, car il se trouve en dehors du cadre de son activité productive ».

15 En outre, la juridiction de renvoi indique que, par le passé, elle est elle-même parvenue à des solutions contradictoires dans deux affaires qui concernaient des recours individuels introduits par deux travailleurs en biodiversité contre VAERSA au sujet de la prise en compte de leurs déplacements entre la base et les micro-réserves concernées, alors qu'elle s'était fondée sur la même jurisprudence de la Cour dans le cadre du traitement de ces affaires.

16 Ainsi, dans l'arrêt n° 2696/2021, du 21 septembre 2021, la juridiction de renvoi aurait refusé de considérer comme étant du temps de travail des déplacements effectués par des travailleurs entre la base et les micro-réserves concernées au motif que, pendant ces déplacements, ces travailleurs n'étaient pas à la disposition de leur employeur ni en mesure d'exercer leurs fonctions. Au contraire, dans l'arrêt n° 3555/2021, du 3 décembre 2021, cette juridiction aurait considéré que lesdits déplacements constituaient du temps de travail.

17 À cet égard, les doutes de la juridiction de renvoi quant à la question de savoir si de tels déplacements constituent du temps de travail, au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, proviennent du fait que, même s'il est vrai que, pendant le déplacement du chantier concerné à la base, les travailleurs en biodiversité n'exercent pas leurs fonctions, ils ne peuvent pas non plus disposer librement de leur temps, car ce déplacement s'effectue obligatoirement dans un véhicule appartenant à leur employeur, à un moment prédéterminé et selon un horaire fixé par cet employeur.

18 Dans ces conditions, le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Cour supérieure de justice de la Communauté valencienne) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« L'article 2 de la directive [2003/88] doit-il être interprété en ce sens que le temps consacré aux déplacements effectués par les travailleurs avec le véhicule de l'entreprise au début et à la fin de la journée de travail, depuis la base jusqu'à la micro-réserve ou chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis ce dernier jusqu'à la base, constitue du "temps de travail" au sens de l'article 2 de [cette] directive ? »

Sur la question préjudicielle

19 Par sa 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 consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, 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 doit, ou non, être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

20 S'agissant du libellé de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, 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 ».

21 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 (voir, en ce sens, arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, points 25 et 26 ainsi que jurisprudence citée).

22 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 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 27 et jurisprudence citée).

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

24 Ainsi, en vue de répondre à la question posée, il convient d'examiner si, dans une situation telle que celle en cause au principal, les éléments constitutifs de la notion de « temps de travail », rappelés au point 20 du présent arrêt, sont ou non réunis en ce qui concerne le temps de déplacement de travailleurs, au moyen d'un véhicule appartenant à leur employeur, entre un point de départ fixé par celui-ci et des espaces naturels où ces travailleurs exercent leurs fonctions et, partant, si ce temps doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88.

25 S'agissant du premier élément constitutif de la notion de « temps de travail », selon lequel le travailleur doit être dans l'exercice de ses activités ou de ses fonctions, la Cour a déjà jugé que des travailleurs doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant leur temps de déplacement entre leur domicile et les sites de leurs clients, étant donné que de tels déplacements sont l'instrument nécessaire à l'exécution des prestations techniques de ces travailleurs chez ces clients. Dans ces conditions, des travailleurs se trouvant dans une telle situation doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant ce temps de 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, points 32 et 34).

26 En l'occurrence, il ressort du dossier dont la Cour dispose que les travailleurs concernés exercent leurs fonctions dans des espaces naturels situés sur l'ensemble du territoire de la Communauté valencienne, plus précisément, dans différentes micro-réserves naturelles. Ils ne se rendent pas directement de leur domicile au chantier qui leur est assigné, mais sont tenus de rejoindre un point de départ, déterminé par VAERSA, à une heure donnée. Depuis ce point de départ, dit « base », ils doivent se déplacer avec les autres membres de leur équipe dans un véhicule appartenant à VAERSA, conduit par un travailleur de cette dernière et transportant également le matériel nécessaire à la réalisation des travaux concernés. Lorsqu'ils ont fini de travailler, ces travailleurs sont reconduits dans ce véhicule depuis ce chantier jusqu'à la base, à partir de laquelle ils rejoignent leur domicile par leurs propres moyens. En outre, il ressort de la décision de renvoi que, chaque mois, les contremaîtres désignés sont informés, notamment, de l'emplacement exact dudit chantier.

27 Sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, il en résulte que les modalités afférentes au déplacement des travailleurs en biodiversité concernés sont prévues par l'employeur de ceux-ci, qui désigne, notamment, le moyen de transport utilisé aux fins de ce déplacement, le point de départ et de retour de celui-ci, l'heure de départ dudit déplacement ainsi que la destination, à savoir un chantier. Par conséquent, ces travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe et habituel. Ils doivent nécessairement se déplacer en vue de fournir les prestations prévues par le contrat de travail conclu avec cet employeur, tout en respectant les modalités de déplacement imposées par celui-ci.

28 Dans ces conditions, de tels déplacements doivent être considérés comme étant indissociablement liés à leur qualité de travailleur en biodiversité et donc inhérents à l'exercice de leur activité. Par conséquent, des travailleurs se trouvant dans une situation telle que celle en cause au principal doivent être considérés comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions pendant le temps de déplacement, en début et en fin de journée de travail, depuis un lieu déterminé par leur employeur jusqu'au chantier où ils exercent leurs fonctions et depuis celui-ci jusqu'à ce lieu.

29 En ce qui concerne le deuxième 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 (arrêt du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 35 et jurisprudence citée).

30 Ainsi, 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 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 36).

31 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 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 37 et jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, il ressort de la demande de décision préjudicielle que, pendant leurs déplacements de la base jusqu'au lieu où est fournie la prestation caractéristique prévue par le contrat de travail en cause, et, inversement, de ce lieu jusqu'à la base, les travailleurs concernés sont obligés de suivre les instructions de leur employeur. En effet, c'est cet employeur qui ordonne à son personnel de se retrouver à la base, dont la localisation est déterminée par ledit employeur, à une heure définie, pour se rendre ensemble, dans un véhicule appartenant au même employeur, conduit par un travailleur de celui-ci, jusqu'au lieu.

33 Ainsi, sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, il convient de considérer que, pendant la durée nécessaire de déplacement, laquelle est le plus souvent incompressible, les travailleurs concernés n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts, de telle sorte que, partant, ils sont à la disposition de leurs employeurs (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 39).

34 Par conséquent, pendant lesdits déplacements, ces travailleurs doivent être regardés comme étant à la disposition de leur employeur, de sorte que le deuxième élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est caractérisé en l'occurrence.

35 Enfin, en ce qui concerne le troisième élément constitutif de cette notion, selon lequel le travailleur doit être au travail au cours de la période considérée, la Cour a relevé que, si un travailleur qui n'a plus de lieu de travail fixe exerce ses fonctions au cours du déplacement qu'il effectue vers ou depuis un client, ce travailleur doit également être considéré comme étant au travail durant ce déplacement. En effet, 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 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, C-266/14, EU:C:2015:578, point 43).

36 En l'occurrence, sous réserve de vérifications incombant à la juridiction de renvoi, et tel qu'il résulte des points 27 et 28 du présent arrêt, les travailleurs concernés doivent être considérés, au cours des déplacements qu'ils effectuent depuis la base jusqu'au chantier concerné ainsi que depuis celui-ci jusqu'à la base, comme n'ayant pas de lieu de travail fixe et comme étant dans l'exercice de leurs activités ou de leurs fonctions.

37 Il résulte de ce qui précède que, durant ces déplacements, ces travailleurs doivent être considérés comme étant au travail, de sorte que le troisième élément constitutif de la notion de « temps de travail », au sens de l'article 2, point 1, de la directive 2003/88, est également rempli en l'occurrence.

38 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que l'article 2, point 1, de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que le temps consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, à une heure définie par leur employeur et avec le 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 doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Sur les dépens

39 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 consacré aux trajets aller et retour que des travailleurs sont tenus d'effectuer, ensemble, 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 doit être considéré comme étant du « temps de travail », au sens de cette disposition.

Signatures

* Langue de procédure : l'espagnol.