



Actus Agricoles

Lorsqu'un travailleur a conclu avec le même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier s'applique aux contrats pris dans leur ensemble et non à chacun des contrats pris séparément.

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), saisie dans un conflit opposant le ministère de l'Éducation nationale Roumaine et l'Université d'études économiques de Bucarest, rappelle dans un [arrêt du 17 mars 2021](#), que le droit de chaque travailleur à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos, notamment journalier, constitue non seulement une règle du droit social de l'Union revêtant une importance particulière, mais est aussi expressément consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Deux notions exclusives l'une de l'autre

A cet égard, la Cour note que la directive européenne sur le temps de travail définit la notion de « temps de travail » comme étant 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. Elle impose aux Etats membres l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour que « tout travailleur » bénéficie d'une période minimale de repos de onze heures consécutives au cours de chaque période de vingt-quatre heures.

Par ailleurs, la « période de repos » est définie comme toute période qui n'est pas du temps de travail. La « période de repos » et le « temps de travail » sont donc des notions exclusives l'une de l'autre et la directive sur le temps de travail ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos.

Des contrats examinés conjointement

Or, il n'est pas possible de satisfaire à l'exigence de la directive sur le temps de travail selon laquelle chaque travailleur bénéficie quotidiennement d'au moins onze heures de repos consécutives, si ces périodes de repos sont examinées séparément pour chaque contrat qui lie ce travailleur à son employeur, indique la CJUE.

En effet, dans un tel cas, les heures considérées comme constituant des périodes de repos dans le cadre d'un contrat seraient, comme c'est le cas dans l'affaire soumise à la Cour, susceptibles de constituer du temps de travail dans le cadre d'un autre contrat. Or, une même période ne pouvant être qualifiée, en même temps, de temps de travail et de période de repos, il s'ensuit que les contrats de travail conclus par un travailleur avec son employeur doivent être examinés conjointement.

Cette interprétation est également confirmée par l'objectif de la directive, qui est 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. Cet objectif vise à garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos, notamment journalier.

La Cour affirme donc que, lorsqu'un travailleur a conclu avec un même employeur plusieurs contrats de travail, la période minimale de repos journalier s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément. Cette décision, même si elle porte sur une affaire Roumaine, lie les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire, quel que soit le secteur d'activité concerné.