



Universidad de Valladolid



Facultad de Derecho / Faculté du Droit

Máster de acceso a la profesión de abogado / Master d'accès à la profession d'avocat

?? “La guardia localizada, ¿es tiempo de trabajo o descanso?
El caso particular de un trabajador franco-español”

?? “ La période de garde sous le régime d'astreinte, est temps du travail ou période de repos? Le cas particulier d'un travailleur franco-espagnol ”

Presentado por / Présenté par :

Luis Fernando Paillet Álamo

Tutelado por / Dirigé par :

Ana Murcia Clavería

Valladolid, enero de 2023 / Valladolid, janvier 2023

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	1/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	2/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



RESUMEN / RÉSUMÉ / SUMMARY




El objetivo de mi TFM es elaborar un dictamen jurídico a partir de una consulta realizada por un cliente que formuló preguntas sobre su situación laboral particular. El Sr. Coupeau trabaja en Zamora como conductor de ambulancias en guardia localizada. La pregunta que debemos hacernos, ¿debe considerarse esta guardia como un tiempo de trabajo o un tiempo de descanso? La delimitación entre el tiempo de trabajo y el de descanso parece difícil cuando se habla de la guardia localizada. Los intereses en juego son varios: por un lado, la remuneración del trabajador y por otro lado, su salud física y mental. Este dictamen jurídico dará respuesta a las dudas que le puedan surgir a cualquier trabajador que trabaje en guardia localizada.

Palabras clave: Tiempo de trabajo, tiempo de descanso, guardia bajo el régimen de localización , seguridad y salud.



Le but de mon TFM est la réalisation d'un rapport juridique à partir d'une consultation effectuée par un client lequel a posé des questions concernant sa situation de travail particulière. Monsieur Coupeau travaille à Zamora comme ambulancier en garde sous régime d'astreinte. La question à nous poser, cette garde doit être considérée comme période du travail ou régime de repos? La délimitation entre le temps de travail et la période de repos semble difficile lorsqu'on parle de la garde sous régime d'astreinte. Les intérêts en jeu sont plusieurs : pour un côté, la rémunération du salarié et pour un autre côté, sa santé physique et psychique. Ce rapport juridique donnera des réponses aux doutes qui peuvent apparaître à tout salarié qui travaille en garde sous régime d'astreinte.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	3/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Mots clé: Temps de travail, période de repos, garde sous régime d'astreinte, sécurité et santé.



The purpose of my TFM is to produce a legal report based on a consultation made by a client who asked questions about his particular work situation. Mr. Coupeau works in Zamora as an on-call paramedic. The question to ask ourselves, should this duty be considered as a period of work or a rest regime? The demarcation between working time and rest period seems difficult when talking about on-call duty. The interests at stake are several: for one side, the remuneration of the employee and for another side, his physical and mental health. This legal report will provide answers to doubts that may appear to any employee who works on call under on-call duty.

Keywords: Work time, rest time, guard, safety and health.

Versión española de la página 5 a la 38 / Version française de la page 39 en avant.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	4/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES

2. CUESTIONES A RESOLVER

- 2.1. Sobre el tiempo de trabajo y el de descanso.
- 2.2. En cuanto al periodo de guardia desarrollado en España.
- 2.3. Respecto a la oferta de trabajo recibida de Francia.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

- 3.1. Definiciones. El tiempo de trabajo y el descanso en el derecho comunitario, derecho español y derecho francés.
- 3.2. La guardia como caso dudoso de separación entre tiempo de trabajo y descanso. La guardia en España y Francia, ¿qué es?
 - 3.2.1. *Guardia en España*
 - 3.2.2. *Guardia física y guardia localizada en Francia*
- 3.3. El elemento temporal de la relación de trabajo. El papel del TJUE en la observación de las limitaciones impuestas al trabajador y los tres grupos de criterios dados por el TJUE.
 - 3.3.1. *Dependiendo de dónde se desarrollen las guardias.*
 - 3.3.2. *El elemento temporal.*
 - 3.3.3. *Las condiciones más o menos restrictivas que establece el empleador para que el trabajador se dedique durante el período de guardia a otras actividades distintas de las intervenciones requeridas.*
- 3.4. Normativa del sistema de guardia existente en España y Francia.
 - 3.4.1. La posible nulidad del artículo 23.1 del convenio colectivo para el transporte de enfermos y accidentados de la Comunidad de Castilla y León. Su posible no conformidad con el derecho comunitario por el principio de jerarquía normativa
 - 3.4.2. El Tribunal supremo de España. La inclusión expresa de los trabajadores que transporten pacientes en ambulancia en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	5/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		




3.4.3. Período de guardia localizada de Francia. Sus diferencias con la guardia física. La posible no conformidad entre el artículo L3121-10 CT y la Directiva comunitaria.

3.4.4. La Corte de casación de Francia.

4. CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	6/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

DICTAMEN JURÍDICO

Dictamen jurídico emitido por LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO, letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Valladolid en respuesta a la consulta jurídica realizada por D. Emmanuel Coupeau Vigueras sobre la jornada laboral y la delimitación entre tiempo de trabajo y descanso en las guardias localizadas. A petición del Sr. Coupeau, el presente dictamen jurídico se emitirá en francés y español.

1. ANTECEDENTES


PRIMERO. El 19 de septiembre de 2022, Emmanuel Coupeau Vigueras, de doble nacionalidad franco-española, residente en la ciudad de Zamora (España), me hizo una consulta y me relató los siguientes hechos sobre su situación laboral.

El Sr. Coupeau trabaja para la empresa privada *Ambulancias Castilla* y el centro de trabajo es el Hospital VC de Zamora. Esta empresa tiene un contrato con SACYL, en el que se especifica la gestión de transporte sanitario terrestre urgente o interhospitalario.

El contrato de trabajo es por **tiempo indefinido** y el trabajador trabaja únicamente en régimen de **guardia**. El convenio colectivo aplicable es el de transporte de enfermos y heridos de la Comunidad de Castilla y León, BOCYL-D-15032022-11.

Debe estar a disposición de la empresa en **guardia localizada**. Como consecuencia de dicha guardia, los trabajadores están siempre a disposición de la empresa a través del Servicio de Urgencias 112 o en guardia de 24 horas (que comienza a las 6:00 horas y finaliza a las 6:00 horas del día siguiente) y guardias de 14:00 horas (de 8:00 a 22:00 horas del mismo día). Trabajan en turnos de 24 o 14 horas alternativamente durante 1 semana. Una vez pasados estos 7 días, tienen seis días libres.

En la parte II del pliego de condiciones técnicas de SACYL, sección segunda (transporte sanitario urgente), puntos 2.2.2 y 3.2 se fijan **tiempos de respuesta antes de 30 minutos**.


Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	7/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Durante los últimos siete días, del 14 al 20 de septiembre, por ejemplo, trabajó la mayor parte de los períodos de guardia. La mayoría de las guardias desarrolladas en otros días diferentes son similares al ejemplo dado. Hay algunas particularidades a tener en cuenta:

- **El lugar de salida** de las ambulancias es el hospital VC de Zamora.
- La mayor parte de los traslados se produjeron **entre el Hospital VC de Zamora y el Hospital Clínico de Salamanca**. También se han realizado algunos viajes entre el Hospital VC de Zamora y el Hospital del Río Hortega de Valladolid. Durante varios días, una vez que el Sr. Coupeau se trasladaba de Zamora a Salamanca, a las 10 de la mañana, tenía que **esperar en Salamanca para conducir la siguiente ambulancia** a las 13 horas de regreso a Zamora. Es decir, se realizaron varias salidas desde Salamanca (lugar donde no se encuentra el centro de trabajo) y no desde Zamora (lugar donde sí se encuentra el centro de trabajo).
- La mayoría de los días, el trabajador tuvo que realizar **intervenciones durante casi todo el tiempo de guardia**, con una frecuencia de intervención que le imposibilitaba descansar más de dos horas continuas durante las 24 horas (de 6:00 a.m. a 6:00 a.m.) y 14 horas (de 8:00 a.m. a 10:00 p.m.) de guardia.

SEGUNDO. Entre los documentos aportados, el más importante es el del **número de guardias y horas trabajadas en sistema de localización para Ambulancias Castilla**. Este documento se ha facilitado a modo de ejemplo y es el registro durante los días 12 al 14 de septiembre de 2022 de las intervenciones realizadas durante la guardia.

<i>Día</i>	<i>Número de horas de guardia</i>	<i>Hora de recepción de la llamada de la intervención</i>	<i>Hora y lugar de salida</i>	<i>Hora de llegada y lugar de destino</i>	<i>Estado</i>	<i>Hora de regreso al punto de partida</i>
12 de septiembre de 2022	24 horas (6:00 a 6:00)	06:20	06:43 Hospital de Zamora VC	08:10 Hospital Clínico de Salamanca	Programada	10:30

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	8/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

		12:11	12:39 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	13:55 <i>Hospital de Zamora VC</i>	<i>Urgente</i>	15:12
		19:48	20:19 <i>Hospital de Zamora VC</i>	17:02 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	<i>Urgente</i>	17:41
		19:38	19:57 <i>Centro de Salud Corrales del vino</i>	21:20 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	<i>Urgente</i>	22:30
		01:02	01:34 <i>Hospital de Zamora VC</i>	02:52 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	<i>Urgente</i>	04:15
13 de septiembre de 2022	2 pm (8 am a 10 pm)	08:00	8:12 <i>Hospital de Zamora VC</i>	9:45 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	<i>Programada</i>	12:35
		14:40	14:57 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	16:15 <i>Hospital VC Zamora</i>	<i>Urgente</i>	17:27
		7:00 pm.	19:26 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	<i>Río Hortega de Valladolid</i>	<i>Urgente</i>	23:45


Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	9/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



14 de septiembre de 2022	24 horas (6:00 a 6:00)	06:52	07:15 <i>Hospital de Zamora VC</i>	08:29 <i>Hospital Clínico Salamanca</i>	Programada	11:45
		13:52	14:20 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	15:41 <i>Hospital VC Zamora</i>	Urgente	16:59
		18:35	19:00 <i>Hospital VC Zamora</i>	20:12 <i>Hospital Clínico de Salamanca</i>	Urgente	21:30
		21:32	<i>Hospital de Zamora VC</i>	21:51 <i>Hospital Provincial de Zamora</i>	Urgente	22:12
		22:40	<i>Hospital VC Zamora</i>	00:23 <i>Hospital Clínico Salamanca</i>	Urgente	1:30
		03:35	<i>Hospital VC Zamora</i>	05:34 <i>Hospital Clínico Salamanca</i>	Urgente	06:25

TERCERO. El 15 de septiembre de 2022, el Sr. Coupeau recibió una llamada del *Service d'ambulances d'Aquitaine*, con centro de trabajo ubicado en Biarritz (Francia), para trabajar como médico de ambulancia. Las condiciones y características del trabajo ofrecido son las siguientes.

El régimen de trabajo es similar al que tiene en Zamora, pero el señor Coupeau tiene la posibilidad de elegir entre dos opciones. La primera es que puede estar en régimen de **guardia física**. Es decir, durante el período de guardia deberá permanecer en el centro de trabajo ubicado en Biarritz a disposición de su empleador para intervenir cuando sus

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	10/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

servicios sean requeridos. Como segunda opción, tiene la posibilidad de trabajar como médico **de guardia localizada**. Este sistema de guardia le permitirá permanecer en su domicilio siempre que pueda ser localizado en cualquier momento para intervenir si es necesario. Si acepta esta guardia, podrá estar donde quiera con la condición de que se presente en el centro de trabajo en un plazo máximo de 30 minutos desde que reciba la llamada.

El convenio aplicable es el **convenio colectivo nacional de transporte por carretera y actividades auxiliares del transporte de 21 de diciembre de 1950**. Su artículo 1, al referirse a su ámbito de aplicación, se refiere exclusivamente a las ambulancias, al tiempo que dice: «*Esta clase comprende el transporte de pacientes en ambulancia. Esta clase comprende también la actividad de las ambulancias de reanimación. El ámbito geográfico de este convenio y de los convenios anexos al mismo comprende todo el territorio metropolitano*». Este convenio se aplicará a la empresa *Service d'ambulances d'Aquitaine* porque tiene su domicilio social en Biarritz, en el interior de Francia metropolitana.


CUARTO. Una vez que recibió esta oferta de trabajo, el Sr. Coupeau comenzó a tener dudas sobre la remuneración que percibía en España. **Únicamente se le ha remunerado por el tiempo durante el cual hizo intervenciones efectivas, y considera que también se le debe remunerar por el tiempo que no intervino durante el período de guardia y estuvo disponible.** Es decir, las 24 y 10 horas de cada jornada de guardia deben ser pagadas íntegramente como tiempo efectivo de trabajo.

2. CUESTIONES A RESOLVER

A partir de la información proporcionada, el Sr. Coupeau me hace las **siguientes preguntas** para responderle en el presente dictamen. Para mayor claridad, las he clasificado en cuatro grupos en relación con el tema en común.

2.1. Sobre el tiempo de trabajo y el de descanso

- ¿Cuál es la diferencia desde un punto de vista legal entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso ? ¿Son estas definiciones diferentes en Francia y España?

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	11/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- ¿Existen algunos criterios establecidos por los tribunales y la ley para diferenciarlos? Cuando el Sr. Coupeau habla de los tribunales, me pregunta por los tribunales españoles, franceses y europeos.

2.2. En cuanto al período de guardia desarrollado en España


Una vez que le expliqué al Sr. Coupeau que es posible que el tiempo que dedicaba a las guardias en España no estaba bien remunerado, me hizo las siguientes preguntas para responder:

- El tiempo durante el cual desarrolló las guardias, ¿debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo y retribuido como tal? ¿O es sólo trabajo efectivo el tiempo durante el cual intervino y prestó sus servicios?
- La segunda pregunta versa sobre si existe un convenio colectivo aplicado para su situación laboral.
- Y como tercera pregunta, el Sr. Coupeau quiere saber qué sucede si, en el caso de que un convenio colectivo regule el tiempo de trabajo, dicho convenio contiene normas más restrictivas.

2.3. Respecto la oferta de trabajo recibida de Francia

En cuanto a la oferta de trabajo que recibió el Sr. Coupeau de Francia, y al tener la posibilidad de elegir entre la guardia física en el centro de trabajo y la guardia localizada, tiene algunas dudas. Las preguntas que me hace son:

- ¿Cómo se consideraría el tiempo de guardia que debe realizar en el centro de trabajo ubicado en Biarritz? ¿Es tiempo de trabajo en su totalidad o solo en parte?
- ¿Es lo mismo la guardia localizada que la guardia física en el centro de trabajo?
- En Francia, ¿cuáles son las normas que prevén la regulación del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso? ¿Es posible que haya contradicciones entre ellas como ha escuchado que pasa en España? Ante posibles controversias en el futuro en caso de aceptar la oferta de trabajo que ha recibido, me pide toda la claridad posible.
- ¿Cuáles son las diferencias y cómo podría afectarle trabajar en guardia localizada?

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	12/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1. Definiciones. El tiempo de trabajo y el descanso en el derecho comunitario, derecho español y derecho francés


En el **derecho comunitario**, se ha producido un importante desarrollo normativo. Inicialmente, la Directiva 93/104/CE, adoptada por el Consejo el 23 de noviembre de 1993, fue la norma de referencia. Esta norma fue derogada y sustituida por la Directiva 2003/88/CE, cuyo artículo 2 diferencia tiempo de trabajo y tiempo de descanso.

Tiempo de trabajo es « *cualquier período durante el cual el trabajador está en el trabajo, a disposición del empleador y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con la legislación y/o práctica nacional* ». De acuerdo con la doctrina que ha analizado esta cuestión¹, el TJUE considera que para que exista tiempo de trabajo deben concurrir tres elementos:

- El criterio territorial: permanencia en el centro de trabajo. A pesar de que este criterio pueda parecer más restrictivo, se cumple cuando el trabajador debe estar en un lugar determinado por el empleador, aunque no sea el lugar habitual de trabajo. La libertad del trabajador para decidir su ubicación fue clave para considerar el cumplimiento de este elemento.
- El criterio de autoridad: estar a disposición del empleador.
- El criterio profesional: estar en proceso de realizar la actividad y las funciones. En otras palabras, el trabajador debe estar obedeciendo las instrucciones de su empleador. En consecuencia, la intensidad de la actividad laboral realizada y el rendimiento no son elementos determinantes para calificar el tiempo de trabajo.

El artículo 2 de dicha directiva define desde un punto de vista negativo el « período de descanso » : todo período que no tenga la consideración de tiempo de trabajo.

¹ Martín Rodríguez, O. “Las directrices de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. Número 194. 2017. Páginas 239 y siguientes.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	13/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

España y Francia son Estados Miembros de la Unión Europea y, por lo tanto, las directivas europeas se aplicarán en ambos Estados. Pero su normativa interna es diferente. Las directivas europeas no regulan todos los aspectos relacionados con el elemento temporal de las relaciones laborales. En consecuencia, es normal que en cualquier cuestión no prevista por el derecho comunitario, las respuestas dadas por la normativa española y francesa sean diferentes. Y la jurisprudencia de cada país también será diferente.

En Francia, el Código de Trabajo francés (adelante, CT), se refiere al tiempo de trabajo efectivo. El artículo L3121-1 CT establece que « *la duración del trabajo efectivo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y cumple sus instrucciones sin poder ejercer libremente sus ocupaciones personales* ».


Si analizamos la definición del derecho positivo francés, siguiendo a Boisard², los criterios que permiten identificar el tiempo de trabajo son los siguientes:

- El trabajo debe ser efectivo. Cuando la ley habla de trabajo efectivo, debe tratarse de un trabajo real que produzca efectos que el empleador pueda comprobar. Lo opuesto al trabajo efectivo sería la inactividad, que es característica del período de descanso.
- La disposición del trabajador a favor del empleador.
- La sumisión del trabajador en beneficio del empleador, lo que implica que éste último puede dar órdenes y directivas al primero, controlarle en el cumplimiento de sus órdenes e instrucciones y puede sancionarle en caso de incumplimiento. Si este control está presente, hay tiempo de trabajo.
- La capacidad del trabajador para ocuparse de sus asuntos personales.

Una vez analizada la definición francesa de tiempo de trabajo, según el Miné³, se pueden sacar varias conclusiones:

² Boisard, P. « Génese et transformations de la notion « durée de travail effectif » ». *Centre d'études de l'emploi*. Número 36. Janvier 2005.


³ Miné, M. « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail ». *La nouvelle revue du travail*. Número 11. 2017. Versión en línea consultada el 12 de septiembre de 2022. Página web: <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	14/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- No es la naturaleza exacta de la actividad la que permite delimitar el tiempo efectivo de trabajo y el período de descanso, salvo que el trabajo sea efectivo y se presente la nota de dependencia. Hay algunos trabajos cuya naturaleza requiere la disposición total del trabajador para el empleador y que limita su capacidad de administrar su tiempo, pero la definición de trabajo efectivo no toma en consideración estas limitaciones.
- La definición francesa es un poco más restrictiva que la que da la Directiva 2003/88/CE, porque la primera se refiere únicamente al tiempo de trabajo productivo (aunque dice «trabajo efectivo»). La definición europea en modo alguno se refiere explícitamente al trabajo efectivo, sino al hecho de que «*el trabajador está en el trabajo, a disposición del empleador y en el ejercicio de su actividad o de sus funciones*». La misma opinión comparte Miné.
El concepto de trabajo efectivo puede excluir de la contabilización del tiempo de trabajo tiempos como el de guardia o incluso el tiempo de desplazamiento, entre otros. Tras estos ejemplos, podemos reflexionar: ¿es la noción de trabajo efectivo contraria a la de la Directiva 2003/88/CE? La respuesta puede ser afirmativa teniendo en cuenta que la definición francesa es más restrictiva que la comunitaria.
- Una definición a la vez generalista y más restrictiva que la de la Directiva 2003/88/CE puede tener como consecuencia que el período de trabajo efectivo contabilizado sea inferior al que el trabajador realmente realizó. El trabajador trabajará más tiempo sin mayor remuneración. Y la seguridad y la salud del mismo pueden verse comprometidas por el incumplimiento del período de descanso.
- Pueden surgir varias dudas de interpretación por no ser muy precisa.

En España, la norma suprema es la Constitución Española de 1978. El artículo 40.2 CE, como principio rector de la política económica y social, ordena a los poderes públicos garantizar el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados para tal fin.

El Estatuto de los Trabajadores español (en adelante utilizaré la abreviatura ET) amplía esta materia en los artículos 34 a 38.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	15/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

A diferencia del CT francés, el ET español no contiene una definición de tiempo de trabajo, aunque el ET ha sido modificado en varias ocasiones. La única indicación es en su artículo 34.5 al decir que « el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al principio como al final de la jornada el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo »⁴. Esta definición se basa en la presencia física del trabajador en su puesto de trabajo⁴, pero el ET no ofrece otra indicación. La solución a la ausencia de una definición en el ET fue la aplicación de la definición del artículo 2 de la Directiva Europea.

3.2. La guardia como caso dudoso de separación entre tiempo de trabajo y descanso. La guardia en España y Francia, ¿qué es?

La guardia es una de las figuras que debe definirse como tiempo de trabajo o como tiempo de descanso. ¿Cuál es el problema existente en el derecho comunitario? Las nociones de tiempo de trabajo y tiempo de descanso son mutuamente excluyentes⁵. No existe una categoría intermedia, que sólo podría existir en caso de una nueva iniciativa legislativa del legislador europeo. De momento, no existe ninguna iniciativa europea para crear una categoría intermedia⁶.

3.2.1. Guardia en España

Para contabilizar el tiempo de trabajo, se pueden diferenciar dos períodos⁷:


- El trabajo efectivamente realizado es el comprendido desde la llegada del trabajador a su puesto de trabajo hasta que abandona su puesto.
- El tiempo de presencia, durante el cual el trabajador está a disposición del empresario, en espera de realizar cualquier función que éste le encargue. En la mayoría de los casos, estos tiempos están determinados en el convenio colectivo.

⁴ Ortega Lozano, P.G. « Criterios para la consideración del « tiempo de trabajo efectivo » : los supuestos más recientes ». *Revista de Derecho Social*. Número 92. 2022. Páginas 81 a 106.

⁵ Sentencia del TJUE de 9 de marzo de 2021, punto 29 (D.J contra *Radiotelevizija Slovenija*).

⁶ Montoya Medina, D. "Guardias no presenciales: ¿tiempo de trabajo o periodo de descanso?". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Número 1. 2021. Página 172.

⁷ Varios autores. *Memento práctico social*. Francis Lefebvre. Primera edición. 2021. Páginas 1859 y 1860.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	16/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3.2.2. Guardia física y guardia localizada en Francia

Una distinción fundamental que existe en Francia es la que permite diferenciar entre servicio de guardia física y servicio de guardia localizada o guardia a distancia (*astreinte* en francés). Esta distinción no existe en España y es la principal diferencia entre ambos países.


La ventaja para un trabajador de esta delimitación es fundamental ya que dependiendo de si está de guardia física o de guardia localizada, todo su tiempo disponible será calificado como tiempo de trabajo o no. El lugar de trabajo constituirá una frontera real entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso.

Teniendo en cuenta a la Corte de casación (en adelante, CC)⁸, la guardia puede definirse como el período correspondiente a la «*permanencia de la atención brindada en continuidad por parte de los médicos del establecimiento obligados a permanecer en el lugar o a permanecer en una sala de guardia habilitada al efecto para permanecer durante todo el tiempo que dure su llamado a disposición inmediata del empleador en su lugar de trabajo*». El trabajador se encuentra en el lugar de trabajo para permanecer en él durante dicho período.

El período de guardia localizada se define en el artículo L.3121-9 CT: «*Se entiende por período de guardia localizada un período durante el cual el trabajador, sin estar en su lugar de trabajo y sin estar permanentemente disponible para el empleador debe poder intervenir para realizar trabajos al servicio de la empresa*». En principio, el período de guardia permite al trabajador realizar libremente sus actividades personales, siempre que pueda ser contactado en todo momento.

La calificación de un período como guardia localizada exige, por tanto, la concurrencia de dos elementos. El elemento espacial implica que el trabajador no está en su lugar de trabajo. En segundo lugar, el elemento de disponibilidad supone que el trabajador debe poder y estar disponible para intervenir para realizar una tarea al servicio de la empresa sin que esta disposición sea permanente e inmediata. En teoría, el trabajador es libre de

⁸ Sentencia de la CC, Sala Social, de 8 de junio de 2011, número 09-70.324.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	17/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

dedicarse a sus propios intereses a menos que reciba una llamada de la empresa para su prestación de servicios⁹.

3.3. El elemento temporal de la relación de trabajo. El papel del TJUE en la observación de las limitaciones impuestas al trabajador y los tres grupos de criterios dados por el TJUE.

El TJUE tiene un papel muy importante en la definición y clarificación de los términos tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE no proporciona detalles para los casos específicos del período de guardia localizada. Para desarrollar estos conceptos y situar los períodos de guardia localizada en uno de ellos, la jurisprudencia del TJUE tiene la función de fuente indirecta del derecho comunitario. El tribunal luxemburgués ha dado indicaciones para diferenciar si el período de guardia puede ser de trabajo o de descanso.

La interpretación del tiempo de trabajo y del descanso corresponde al juez comunitario y debe ser uniforme en todos los Estados miembros¹⁰. Dado que la Directiva pretende garantizar condiciones satisfactorias de protección de la salud de los trabajadores en su entorno de trabajo, la interpretación de la Directiva será siempre objetiva. Los Estados miembros no pueden añadir un criterio restrictivo sobre los conceptos, pero pueden añadir criterios más favorables para proteger la salud de los trabajadores.


La jurisprudencia del TJUE ha utilizado el vínculo de subordinación jurídica entre el empresario y el trabajador como elemento clave. El tiempo de descanso se caracteriza por la ausencia de subordinación jurídica. El TJUE trata de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿en qué medida las limitaciones impuestas al trabajador durante la guardia tienen un impacto muy significativo en la gestión del tiempo durante el cual no se solicitan sus servicios profesionales?

Se pueden distinguir tres grupos de criterios de delimitación dados por el TJUE¹¹:

⁹ Peskine, E. & Wolmark, C. *Droit du Travail 2021*. Dalloz. 14^e edición. 2020. Páginas 307 y 308.

¹⁰ Miné, M. *Le droit social international et européen en pratique*. Groupe Eyrolles Éditions d'organisation. 2010. Páginas 65 a 67.

¹¹ Paillet Álamo, L.F. « La période de garde sous régime d'astreinte selon la CJUE, temps de travail ou période de repos ? » *Le Village de la Justice*. 2022. Página web: <https://www.village->

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	18/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3.3.1. Dependiendo de dónde se desarrollen las guardias.

El criterio territorial fue uno de los más importantes y antiguos para dar una primera respuesta al problema de la clasificación de la guardia como tiempo de trabajo o de descanso. Cuando un trabajador va a desarrollar un período de guardia, en cuanto al lugar, existen dos posibilidades para llevarlo a cabo.

La guardia se desarrolla en el centro de trabajo u en otro lugar designado por el empleador.

Según el TJUE, si el trabajador está obligado a permanecer en el establecimiento del empleador o en un lugar designado por éste, todo el tiempo de guardia debe ser calificado como tiempo de trabajo¹².

Para el TJUE, cuando el trabajador se encuentra en proceso de desarrollo de la guardia en el centro de trabajo, concurren dos elementos de la definición de tiempo de trabajo del artículo 2 de la Directiva: el trabajador está en el trabajo y está a disposición del empleador.


El tribunal luxemburgués considera que el hecho de que el trabajador « *se vea obligado a estar físicamente presente en el lugar que determine el empleador y a estar allí a disposición de éste para poder prestarle inmediatamente los servicios adecuados en caso de ser necesario* » es un factor determinante para considerar que los elementos actuales de la definición del tiempo de trabajo están presentes en esta situación¹³. A pesar de la claridad del TJUE, ha habido discusiones por las características particulares de cada situación.

El Tribunal analiza si el tiempo dedicado al servicio de guardia del Sr.Jaeger como médico asistente en el departamento de cirugía del hospital de la ciudad de Kiel es o no

justice.com/articles/periode-garde-sous-regime-astreinte-selon-cjue-temps-travail-periode-repos,43117.html

¹² En este sentido se pronuncian las sentencias del TJUE de 3 de octubre de 2000 (*Simap*) y 5 de diciembre de 2005 (*Abdelkader Dellas* y otros contra el Primer Ministro y el Ministro de Materia social, de Trabajo y Solidaridad).

¹³ Sentencia del TJUE de 5 de diciembre de 2005, en su punto 48 (*Abdelkader Dellas* y otros contra el Primer Ministro y el Ministro de Materia social, de Trabajo y Solidaridad).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	19/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

trabajo en su totalidad¹⁴. La particularidad de este trabajo es que el señor Jaeger tiene una habitación en el hospital equipada con una cama, donde está autorizado a dormir cuando no se solicitan sus servicios. La ciudad de Kiel consideró que los períodos de inactividad del Sr. Jaeger deben considerarse como descanso. El TJUE considera en su punto 66 que « *dichos períodos de inactividad profesional son inherentes al deber de diligencia que los médicos realizan según el régimen de presencia física en el hospital, dado que, a diferencia del horario normal de trabajo, la necesidad de intervenciones urgentes depende de las circunstancias y no es probable que se planifiquen en el momento 'anticipado'* ». Este hecho no cambia la consideración del tiempo de trabajo.

El TJUE, en el punto 58 de la sentencia *Matzak*, de la que hablaré a continuación, nos dice que « *excluir del concepto de "tiempo de trabajo" el período de guardia bajo el régimen de presencia física en el lugar de trabajo equivaldría a cuestionar el objetivo de la Directiva 2003/88, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, proporcionándoles períodos mínimos de descanso y pausas adecuadas* ». El trabajador no podrá descansar por el trabajo real que ha realizado.


Las guardias se desarrollan en el domicilio del trabajador u otro lugar elegido libremente por él

En este caso, el tiempo dedicado al servicio de guardia localizada no se considerará, en principio, como tiempo de trabajo (excepto el tiempo durante el cual el trabajador realiza intervenciones efectivas). Este criterio debe complementarse con los demás criterios que se mencionan a continuación.

3.3.2. El elemento temporal

Este elemento consiste en el tiempo dado para responder a las llamadas recibidas y la frecuencia promedio de los servicios reales realizados durante el período de guardia. Hay dos criterios dados.

¹⁴ Sentencia del TJUE de 9 de septiembre de 2003 (*Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	20/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

La brevedad del tiempo dentro del cual el trabajador debe, en caso de intervención necesaria, regresar al trabajo

El tribunal luxemburgués desarrolla un concepto jurídico indeterminado como « plazo razonable »¹⁵. Este es un elemento muy importante a tener en cuenta, ya que si un trabajador tiene más tiempo para presentarse en su lugar de trabajo tras recibir la llamada reclamando sus servicios, más libertad tendrá para dedicarse a sus propios intereses. Por el contrario, cuando el trabajador tenga menos tiempo para presentarse en su lugar de trabajo desde que recibe la llamada, tendrá menos libertad para ir a donde quiera.

Este nuevo criterio ha sido introducido recientemente¹⁶. El TJUE analiza la situación del señor *Matzak*, que es bombero en la ciudad belga de Nivelles. Inició procedimientos judiciales contra la ciudad de Nivelles mientras buscaba que los servicios que prestó para esta administración como bombero en guardias localizadas se consideren en su totalidad como tiempo de trabajo. Durante el período de guardia, debe estar a una distancia del cuartel tal que el tiempo de viaje necesario para llegar a él, en condiciones fluidas, no exceda un máximo de 8 minutos. Este límite de tiempo de ocho minutos restringe de manera muy significativa las posibilidades del trabajador de poder dedicarse a sus propios intereses.


El TJUE considera que se trata de una limitación objetiva impuesta al trabajador que le restringe significativamente la facultad de dedicar su tiempo de guardia a sus intereses desde un doble punto de vista¹⁷. Desde un punto de vista temporal, el trabajador está obligado a presentarse en su centro de trabajo en un plazo de ocho minutos. Y desde un punto de vista geográfico, el trabajador no puede moverse a ningún lado.

Para entender mejor esta limitación, imaginemos un trabajador que trabaja en Valladolid (España), concretamente para una empresa privada y que dispone de ocho minutos para presentarse en el Hospital Universitario *Río Hortega*. Desde el punto de vista

¹⁵ Montoya Medina, D., « Guardias no presenciales ... » op.cit. Página 174.

¹⁶ Sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018 (*Matzak*).

¹⁷ Punto 63 de la sentencia del TJUE de 21 de febrero de 2018 (*Matzak*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	21/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

geográfico, no puede desplazarse a los pueblos cercanos a la ciudad como Cabezón de Pisuerga o Tordesillas porque se ve obligado a estar a una distancia máxima de ocho minutos del hospital. Sus posibilidades de dedicarse a otras actividades son objetivamente muy limitadas.

El TJUE considera que la guardia en el domicilio con obligación de presentarse en el centro de trabajo en un plazo máximo de ocho minutos es tiempo efectivo de trabajo en su totalidad.

La frecuencia media de las intervenciones reales que normalmente realiza el trabajador durante el desarrollo del periodo de guardia localizada.

El TJUE ha analizado un litigio existente entre DJ y *Radiotelevizija Slovenija* relativo al salario reclamado por DJ por los servicios de guardia que éste último realizaba¹⁸. El trabajador quiere que los servicios de guardia sean pagados como los que se realizan durante la jornada laboral. El TJUE es muy claro, al decir « *cuando un trabajador es, en promedio, llamado a intervenir muchas veces durante un período de guardia, tiene menos margen para administrar su tiempo libremente durante sus períodos de inactividad, dadas sus frecuentes interrupciones. Más aún cuando las intervenciones normalmente exigidas al trabajador, durante su guardia, sean de una duración no despreciable* »¹⁹.

La pregunta a responder es la siguiente: ¿cómo es la intervención, frecuente u ocasional? Si la intervención es puntual, parece evidente que el trabajador tendrá más oportunidades de dedicarse a sus intereses personales y sociales. Pero si las intervenciones son de tal frecuencia que el trabajador no puede dedicarse a sus propios intereses, sería absurdo calificar este tiempo como un período de descanso. ¿Puede el trabajador reponerse del cansancio físico y psíquico resultante del trabajo? Parece obvio que no, porque las constantes intervenciones que debe realizar durante el periodo de guardia le impiden descansar. Los períodos de descanso serían insuficientes.

¹⁸ Sentencia del TJUE de 9 de marzo de 2021 (DJ contra *Radiotelevizija Slovenija*).

¹⁹ Punto 52 de la sentencia del TJUE de 9 de marzo de 2021 (DJ contra *Radiotelevizija Slovenija*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	22/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



3.3.3. Las condiciones más o menos restrictivas que establece el empleador para que el trabajador se dedique durante el período de guardia a otras actividades distintas de las intervenciones requeridas.

El TJUE también utilizó otros criterios teniendo en cuenta las condiciones más o menos restrictivas otorgadas por el empleador al trabajador para desarrollar los servicios solicitados durante el período de guardia.


El tribunal luxemburgués ha hecho una nueva interpretación del artículo 2 de la Directiva europea²⁰. MG es un bombero de reserva trabajador por el Ayuntamiento de Dublín. Se encuentra en régimen de guardia con las siguientes condiciones²¹:

- MG está obligado a participar en el 75% de las intervenciones de esta brigada, teniendo la opción de abstenerse de las restantes intervenciones.
- Sin estar obligado, durante sus períodos de llamada, a estar presente en un lugar determinado, deberá, cuando reciba una llamada de emergencia para participar en una intervención, esforzarse por llegar al parque de bomberos en los cinco minutos siguientes a la llamada y, en todo caso, respetar un tiempo máximo de llegada de diez minutos.
- Este periodo de guardia es, en principio, de 7 días a la semana y 24 horas al día. Solo se interrumpe por tiempos de permiso, así como por periodos para los que MG haya notificado con antelación su indisponibilidad, siempre que el Ayuntamiento de Dublín consienta en estos últimos periodos.
- Está autorizado para ejercer una actividad profesional por cuenta propia o por cuenta de un segundo empleador, siempre que esta actividad no supere las 48 horas semanales en promedio.

A pesar de que el trabajador dispone de muy poco tiempo para presentarse a trabajar (10 minutos), existen otras circunstancias durante este periodo de guardia que permiten al trabajador gestionar su tiempo y dedicarse a sus intereses sin mayores limitaciones. Tales circunstancias son que el trabajador tiene la posibilidad de dedicarse a otras actividades diferentes durante el período de guardia que los solicitados por el

²⁰ Sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2021 (M.G contra *Dublin City Council*).

²¹ Puntos 13 a 17 Sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2021 (M.G contra *Dublin City Council*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	23/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

empleador²². Y si el trabajador no está obligado a participar en el conjunto de actividades asignadas durante el período de guardia. Es de destacar que trabajador tiene la opción de no participar en una cuarta parte de las intervenciones.

Por las razones expuestas anteriormente, el TJUE concluye que « *las limitaciones impuestas a dicho trabajador durante este período no son de tal naturaleza que afecten objetivamente y muy significativamente la capacidad de éste para administrar libremente, durante dicho período, el tiempo durante el cual sus servicios profesionales como zapador-bombero no se solicitan* ».

Todos los criterios que da el TJUE no pueden analizarse de forma independiente, sino que es necesario conocer todas las condiciones en las que se desarrolla el periodo de guardia.

3.4. Normativa del sistema de guardia existente en España y Francia

3.4.1 . La posible nulidad del artículo 23.1 del convenio colectivo para el transporte de enfermos y accidentados de la Comunidad de Castilla y León. Su posible no conformidad con el derecho comunitario por el principio de jerarquía normativa

El artículo 23.2 del convenio colectivo aplicado al Sr. Coupeau establece dos tipos de guardias para desarrollar el sistema de transporte sanitario urgente: guardias presenciales y guardias localizadas.

El quinto párrafo del artículo 23.1, relativo al dispositivo de localización, dice: « *El dispositivo de localización no podrá estar activado a efectos de cómputo de trabajo efectivo, en relación con cada trabajador, más de seis horas de media diaria, calculadas en el período de los cinco días. Durante el dispositivo de localización y a efectos de trabajo efectivo, éste se contabilizará desde el momento en que se llame al trabajador para prestar un servicio hasta el momento en que el trabajador regrese a su base* ».

A juicio de este dictamen jurídico, el hecho de considerar que no se puede considerar como tiempo de trabajo la guardia superior a seis horas diarias de media en un período

²² Cuando hablo de otras actividades me refiero a la prestación de trabajo tanto por cuenta propia como trabajo para otro empleador. Puede ejercer otra actividad profesional distinta a la de bombero por un máximo de 48 horas semanales.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	24/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



de referencia de cinco días es manifiestamente contrario al artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE y a toda la jurisprudencia del TJUE que aclara el concepto de tiempo de trabajo.

La posible nulidad del párrafo quinto del artículo 23.1 del convenio colectivo es consecuencia de la aplicación del principio jurídico de jerarquía normativa²³. Se pueden formular dos preguntas: ¿qué se puede hacer cuando dos fuentes diferentes del derecho resuelven la misma cuestión? Y si hay un conflicto entre estas dos fuentes, ¿qué fuente de las dos debe prevalecer? El convenio colectivo establece un sistema de cómputo del tiempo de trabajo del dispositivo de localización que restringe la definición europea.


Las fuentes del derecho se organizan en una especie de pirámide según un sistema jerárquico. Este sistema jerárquico es de gran importancia en el presente caso. Una fuente inferior no puede contradecir una fuente superior²⁴. En España²⁵, el artículo 9.3 de la Constitución Española garantiza el principio de jerarquía normativa. En cuanto al derecho comunitario, debe tenerse en cuenta el principio de primacía, que implica la no aplicación de normas internas españolas que no sean compatibles con el derecho comunitario. Se ha pedido al Tribunal Constitucional español que aclare la cuestión, al tiempo que considera que el derecho comunitario tiene « rango y fuerza de derecho constitucional ». El TC en su sentencia 64/1991, entre otras, recuerda este principio.

En conclusión, el derecho comunitario prevalece sobre el derecho interno español, incluidas las definiciones de tiempo de trabajo y descanso. El tiempo total durante el cual los trabajadores deben estar « disponibles y localizados » debe considerarse como trabajo efectivo teniendo en cuenta la jurisprudencia del TJUE y la Directiva 2003/88/CE cuando determinadas circunstancias que restringen la libertad del trabajador para dedicarse a sus propios intereses están presentes. El párrafo quinto del artículo 23.1 cierra por completo la posibilidad de aplicar los criterios del TJUE.

²³ Varios autores. *Memento práctico social* ... op.cit. Páginas 15 y 16.

²⁴ García Ninet, J.I y Vicente Palacio, A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Thomson Reuters Aranzadi. 11 edición. 2020. Páginas 237 y 238.

²⁵ Sánchez Legido, A. « El Tribunal Constitucional y la garantía interna de la aplicación del derecho comunitario en España (A propósito de la STC 58/2004) ». *Derecho Privado y Constitución*. Número 18. Enero-diciembre 2004.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	25/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Cabe plantearse si los tribunales españoles pueden aplicar este criterio establecido por una norma jurídica interna y en vigor que parece ser contraria al derecho comunitario. La respuesta es no. No es posible que los órganos jurisdiccionales nacionales de un Estado miembro apliquen normas internas que no se ajusten al derecho comunitario²⁶.

3.4.2. El Tribunal supremo de España. La inclusión expresa de los trabajadores que transporten pacientes en ambulancia en el ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88/CE

En lo que respecta a los trabajadores que transportan pacientes en ambulancias, la Directiva 2003/88/CE se les aplica claramente. El TS precisa²⁷: « *La aplicación del contenido literal de los artículos 1.3, 17 y 18 de la directiva 2003/88 /CE, interpretada a la luz de la citada doctrina del TJUE, exige concluir que los trabajadores que transporten pacientes en ambulancias no quedan excluidos de los preceptos de esta directiva que establecen límites a la jornada máxima de trabajo semanal* ».


En España, el TS se ha pronunciado en varias ocasiones sobre los períodos de guardia analizando distintas situaciones. El TS siempre menciona las sentencias del TJUE y la Directiva 2003/88/CE. Recientemente, el TS español consideró que la guardia es tiempo de trabajo²⁸. El TS considera que el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empresario sin realizar un trabajo efectivo, se computa como si se tratara de un trabajo efectivo.

La regla general aplicada por el TS ha sido que la guardia constituye tiempo de trabajo cuando limita la libertad de movimientos y actividades del trabajador. Y si dicha guardia no implica una limitación a la capacidad del trabajador para administrar libremente su tiempo, no puede ser considerado tiempo de trabajo en su totalidad.

²⁶ Sentencia del TJUE de 9 de marzo de 1978 (*Simmenthal*).

²⁷ STS de 17 de febrero de 2022, número de resolución 159/2022, fundamento jurídico sexto, punto quinto.

²⁸ STS de 26 de septiembre de 2022, número de resolución 763/2022.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	26/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

El TS español²⁹ indica las conclusiones de su Sala Social (partiendo de la sentencia *Matzak* del TJUE) relativas a la configuración del concepto de tiempo de trabajo. Esta guardia se compone de un doble elemento:

- El elemento espacial. El trabajador debe ser obligado a permanecer en las instalaciones de la empresa o en cualquier lugar designado por el empresario (cuando el TS habla de cualquier lugar, se incluye también el domicilio del trabajador).
- El elemento temporal. El tiempo medio de respuesta que tiene el trabajador desde que es llamado por la empresa hasta que debe presentarse en el centro de trabajo.

El TS concluye que la combinación de estos dos elementos debe impedir que el trabajador deambule libremente y se dedique a sus propios intereses.


3.4.3. Período de guardia localizada de Francia. Sus diferencias con la guardia física. La posible no conformidad entre el artículo L3121-10 CT y la Directiva comunitaria

En Francia, existen diferencias significativas en términos de remuneración dependiendo de si el trabajador está de guardia física o de guardia localizada. En cuanto a la primera, todo el tiempo de guardia se retribuye como jornada efectiva. Pero, ¿qué ocurre con el periodo de guardia localizada? No hay compensación por todo el período.

El artículo L.3121-10 CT dice: « *con excepción de la duración de la intervención, el período de guardia se tiene en cuenta para el cálculo del período mínimo de descanso diario previsto en el artículo L.3131-1 y el descanso semanal los plazos previstos en los artículos L.3132-2 y L.3164-2* » .

Dos consecuencias pueden extraerse de dicha definición: si el trabajador debe intervenir, el tiempo de esta intervención se considera como tiempo de trabajo efectivo, remunerado como tal y se tiene en cuenta para el cálculo de la duración legal máxima de trabajo. Al contrario, si el trabajador no interviene y simplemente debe estar localizado, este tiempo no se considera trabajo efectivo, estas horas no estarán no remuneradas

²⁹ STS de 2 de diciembre de 2020, número de resolución 1076/2020.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	27/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

como tal y serán tenidas en cuenta para el cálculo de la duración descanso mínimo diario.

Este dictamen considera que la redacción de este artículo es potencialmente contrario a la Directiva 2003/88/CE. Dicha contrariedad tendría consecuencias significativas para los trabajadores. La ley francesa no permite una evaluación de todas las circunstancias y restricciones impuestas al trabajador durante el período de guardia. La sentencia del TJUE de 9 de marzo de 2021 es prueba del más probable incumplimiento de la ley francesa de la directiva comunitaria.

3.4.4. La Corte de casación de Francia


Las sentencias de la CC están muy alineadas con las del TJUE. La CC, para determinar si existe tiempo de trabajo, buscó dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿puede el trabajador atender libremente sus ocupaciones e intereses personales durante el período considerado como de guardia o por el contrario, las limitaciones impuestas le impiden ocuparse libremente de sus asuntos? En función de la respuesta afirmativa o negativa y de las limitaciones impuestas por el empleador, es posible establecer una delimitación entre el tiempo de guardia y el tiempo real de trabajo.

Varias pistas durante la prestación de los servicios nos dan respuesta si el tiempo de guardia puede ser considerado como tiempo de trabajo o de descanso.

¿Puede el trabajador salir o no de su casa durante el período de guardia según las tareas que le impone el empleador?

La sentencia de la CC de 9 de noviembre de 2010³⁰ analiza la situación del Sr. X que trabajaba para la *Société Gaz de Strasbourg* como conserje de un edificio y como agente de un taller de informática. En el mismo lugar de trabajo, se benefició de un disfrute de tres habitaciones gratuitas. Las misiones de su trabajo eran asegurar la vigilancia general de los edificios de la compañía y un servicio telefónico en su alojamiento, semana de promedio desde las 18:00 horas del viernes hasta las 8:00 horas del lunes, y las noches de lunes a jueves 18:00 a las 8:00, destinadas para la continuidad de la transmisión de los mensajes recibidos fuera del horario laboral de los operadores de

³⁰ Sentencia de la CC, Sala Social, de 9 de noviembre de 2010, número 08-40.535.


Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	28/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

centralita. La Corte concluye que se trata de tiempo de trabajo real por dos razones. En primer lugar, M.X no podía salir libremente de su casa para hacer compras, ver a sus amigos o dedicarse a cualquier otro interés personal. La línea de teléfono directa de su casa le impedía salir libremente durante el período de guardia. En consecuencia, el Sr. X no tuvo la misma libertad de movimiento durante el período de guardia que si hubiera estado fuera de servicio. El hecho de permanecer en el propio domicilio (y lugar de trabajo) a disposición del empresario sin poder atender libremente a sus intereses, tiene como consecuencia que concurren todos los elementos de la definición del tiempo de trabajo del artículo L3121-1 CT. En segundo lugar, se solicitan intervenciones telefónicas con una frecuencia superior a la intervención puntual. Si el propósito de estas intervenciones telefónicas era garantizar una línea directa para atender todas las llamadas, parece obvio que las intervenciones del Sr. X eran de tal frecuencia que no podía atender libremente sus propios intereses.

Por las razones expuestas anteriormente, la CC descarta la posibilidad de que este período de guardia pueda ser calificado como un tiempo de descanso y lo considera tiempo de trabajo efectivo. Se ordenó a la empresa pagar al Sr. X la cantidad adeudada por las horas extraordinarias trabajadas por el Sr. X. Esta sentencia, a pesar de ser del año 2010, se ajusta a la jurisprudencia comunitaria. La CC responde a la misma pregunta que el TJUE: ¿cómo las limitaciones impuestas por el empresario al trabajador inciden de forma muy significativa en la gestión de su tiempo? De la sentencia analizada podemos extraer dos conclusiones que resultan útiles para el caso analizado en este dictamen jurídico. En primer lugar, la obligación de un trabajador de permanecer en un lugar (pese a que existen intervalos de tiempo en los que no se solicita su intervención) hace abiertamente incompatible este tiempo con el de descanso. En segundo lugar, el hecho de que las intervenciones se soliciten con una frecuencia superior a la de una sola intervención, impide que el trabajador se dedique a sus propios intereses.

¿Tiene el trabajador la posibilidad de comunicar la modificación y la cancelación de los días de disponibilidad?

La respuesta es un indicador de si el trabajador puede moverse libremente o no. La libertad del trabajador se verá incrementada cuando tenga mayor flexibilidad para decidir qué días tiene disponibles y una vez elegidos, si quiere modificarlos o

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	29/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

cancelarlos. La CC³¹ analiza la situación de un médico de transporte que se encargaba de desarrollar sus servicios según las necesidades del servicio y la disponibilidad del trabajador. Este último punto es muy importante porque tenía la posibilidad de elegir los periodos de disponibilidad durante los cuales se le podían ofrecer diferentes misiones. El trabajador tenía la posibilidad de comunicar, modificar y cancelar sus días de disponibilidad con el empleador siempre que cumpliera un determinado número de horas. Esta es una clara indicación de que el trabajador tenía la posibilidad de administrar su tiempo y que las restricciones impuestas no fueron suficientes para impedirle administrar su tiempo libremente. Por el contrario, si el grado de sujeción que impone el empleador es mayor (imaginemos ahora que el trabajador, al contrario que en la situación anterior, está obligado a participar en alguna intervención), ¿habrá un período de guardia localizada? Habría que analizar cada situación concreta, pero en principio será un trabajo efectivo.


Al mismo tiempo, la CC³² se encargó de interpretar la definición del período de guardia teniendo en cuenta ciertas situaciones específicas. Así, por ejemplo, la obligación de dejar el portátil encendido para atender cualquier necesidad y estar listo para intervenir, constituye una guardia localizada que debe ser remunerada por la empresa.

Recientemente, la CC ha seguido los últimos criterios establecidos por el TJUE³³. La CC considera que la guardia localizada puede ser considerada como tiempo de trabajo efectivo cuando el trabajador está sujeto a restricciones de una intensidad particular y que impiden de manera significativa y objetiva la capacidad del trabajador para administrar libremente su tiempo.

³¹ Sentencia de la CC, Sala Social, de 20 de enero de 2021, número 19-10.956.

³² Sentencia de la CC, Sala Social, de 12 de julio de 2018, número 17-13.029.

³³ Sentencia de la CC, Sala Social, de 26 de octubre de 2022, número 21-14.178.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	30/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

4. CONCLUSIONES


A partir de los fundamentos de derecho expuestos anteriormente, este dictamen presenta las siguientes conclusiones, siguiendo el grupo de preguntas planteadas al inicio del mismo.

3.1 . Sobre el tiempo de trabajo y el de descanso

- El tiempo de trabajo es « *cualquier período durante el cual el trabajador está en el trabajo, a disposición del empleador y en el ejercicio de su actividad o funciones, de conformidad con la legislación y/o práctica nacionales* » y el período de descanso es cualquier período que no se considera tiempo de trabajo. Estos son conceptos mutuamente incompatibles: no hay una categoría intermedia. En España no existe una definición legal en ET, solo en algunos convenios colectivos. En Francia, el Código de Trabajo considera la duración del trabajo efectivo « *el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador y cumple con sus directivas sin poder dedicarse a sus asuntos personales* ». Las definiciones europea y francesa son diferentes porque esta última especifica « trabajo efectivo », y en España existen convenios colectivos con definiciones más restrictivas que la europea.
- Sí, existen criterios establecidos por el TJUE en cuanto a su delimitación. La CC francesa siguió los criterios dados por el TJUE. El TS español también ha seguido los criterios. El TJUE ha establecido criterios como el lugar donde se desarrolla la guardia, la brevedad del tiempo en que el trabajador debe regresar al lugar de trabajo en caso de intervención necesaria, la frecuencia media de las intervenciones reales realizadas y las restricciones mayores o menores que el empleador impone al trabajador (como si éste puede dedicarse a distintas actividades o si puede optar por no realizar algunas intervenciones).

3.2 . En cuanto al período de guardia desarrollado en España

- En principio, todas las guardias de 24 y 14 horas que se desarrollen deben ser consideradas como tiempo de trabajo. Y como tiempo de trabajo que son estos períodos, deben ser remunerados como tales.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	31/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			


- El convenio colectivo aplicable es el de transporte de enfermos y heridos de la Comunidad de Castilla y León, BOCYL-D-15032022-11. Dicho convenio colectivo puede no ser conforme a la Directiva 2003/88/CE porque restringe la noción de tiempo de trabajo, y por lo tanto puede ser nulo. Limita el cómputo del tiempo efectivo de trabajo durante el régimen de guardia, y se trata de una limitación manifiestamente contraria al criterio del TJUE.
- Un convenio colectivo no puede limitar los derechos ya reconocidos de un trabajador. El principio de jerarquía normativa impide que un convenio colectivo sea más restrictivo que las normas nacionales españolas y las normas comunitarias.

3.3 . Respecto a oferta de trabajo recibida de Francia

- El tiempo de guardia desarrollado en el centro de trabajo ubicado en Biarritz se considera tiempo de trabajo en su totalidad. En consecuencia, las horas de guardia deben ser remuneradas como tales. La normativa francesa es clara y no da lugar a dudas.
- La guardia localizada no es lo mismo que la guardia física en el lugar de trabajo.
- En Francia, las normas jurídicas que prevén la regulación del tiempo de trabajo y de los períodos de descanso están previstas en los artículos L.3121-1 y siguientes CT. Hay una situación legal diferente a la de España. Existe una separación y figuras jurídicas como *l'astreinte* que no existen en España. El ordenamiento jurídico francés tiene un sistema de equivalencias que supone que el número de horas contabilizadas legalmente es muy inferior al número de horas realmente dedicadas al trabajo.

El tiempo de *astreinte* y la definición francesa de tiempo de trabajo presentan varios problemas, ya que, al igual que el convenio colectivo español del que ya hemos hablado, pueden no ajustarse a la legislación europea. El CT establece que sólo se considera tiempo de trabajo la duración de la intervención real, una regulación que claramente no se ajusta a la legislación europea. A pesar de este posible incumplimiento, la ley francesa aún no ha sido modificada. Esta es una definición más restrictiva que la dada por la Directiva 2003/88/CE.

- Si el Sr. Coupeau decide trabajar en guardia localizada, debe saber: este tiempo de guardia no siempre se considera tiempo de trabajo real y la guardia física en

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	32/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

el centro de trabajo siempre se considera tiempo de trabajo. Estas diferencias tienen como consecuencia que si el Sr. Coupeau decide trabajar bajo guardia localizada, es posible que no reciba una compensación equivalente a su trabajo.

Ante posibles controversias, debe tenerse en cuenta que la guardia física no presenta ningún problema para calificar todo el tiempo como tiempo de trabajo.


Este dictamen jurídico recomienda que el Sr. Coupeau opte por la guardia física en el centro de trabajo, ya que con las guardias localizadas podría haber problemas para que su trabajo real sea considerado como tiempo de trabajo y por tanto remunerado.


Todo lo precedente ha sido expuesto, según el entendimiento y leal conocimiento del abogado LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO, siguiendo las instrucciones dadas por el señor Coupeau y aplicando los principios de derecho presentes.

En Valladolid, a 15 de enero de 2023.

Firmado por LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO.



Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	33/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	34/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

BIBLIOGRAFÍA

Boisard, P. Génesis et transformations de la notion « durée de travail effectif ». *Centre d'études de l'emploi*. Numéro 36. Janvier 2005.

Buffelan-Lanore, Y. et Larribau-Terneyre, V. *Droit Civil. Introduction. Biens, Personnes. Famille*. Édition Sirey. 19^{ème} édition. 2015.

Bureau International du Travail (OIT). *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*. 1^{ère} édition. Genève. 2018.

García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Thomson Reuters Aranzadi. 11^{ème} edición. 2020.

Grandguillot, D. *L'essentiel du Droit du Travail*. Éditeur Gualino. 16^e édition. 2016.

Martín Rodríguez, O. “Las directrices de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. Número 194. 2017. Páginas 239 y siguientes.


Martínez Martínez, V.L. « La coordinación de los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea ». *Estudios de Deusto* 65. Número 2: 00-00. 2017.

Miné, M. *Le droit social international et européen en pratique*. Groupe Eyrolles Éditions d'organisation. 2010.

Miné, M. « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », *La nouvelle revue du travail*, 11, 2017. Documento en línea consultado el 12 de septiembre 2022. Web : <http://journals.openedition.org/nrt/3234> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>

Miné, M. & Marchand, D. *Le droit du travail en pratique*. Groupe Eyrolles. 27^e édition. 2015-2016.

Montoya Medina, D. « Guardias no presenciales: ¿tiempo de trabajo o periodo de descanso? ». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Número 1. 2021. Páginas 167 a 178.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	35/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Montoya Melgar, A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. 33^{me} edición. 2012.

Ortega Lozano, P.G. « Criterios para la consideración del « tiempo de trabajo efectivo » : los supuestos más recientes ». *Revista de Derecho Social*. Número 92. 2022. Páginas 81 a 106.

Paillet Álamo, L.F. « La période de garde sous régime d'astreinte selon la CJUE, temps de travail ou période de repos ? » *Le Village de la Justice*, 2022. Web : <https://www.village-justice.com/articles/periode-garde-sous-regime-astreinte-selon-cjue-temps-travail-periode-repos,43117.html>


Palomeque López, M.C & Álvarez de la Rosa, M. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces. 28^e edición. 2020.

Peskine, E. & Wolmark, C. *Droit du Travail 2021*. Dalloz. 14^e édition. 2020.

Picard, S. & Noël, C. « Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen? » *Jurisprudence Sociale Lamy*. Numéro 521. 2021.

Sánchez Legido, A. « El Tribunal Constitucional y la garantía interna de aplicación del derecho comunitario en España (A propósito de la STC 58/2004) ». *Derecho Privado y Constitución*. Número 18. Enero-Diciembre 2004.

Varios autores. *Memento práctico social*. Francis Lefebvre. Primera edición. 2021.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	36/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

JURISPRUDENCIA CONSULTADA

Española


- STS de 21 de abril de 2016, número de resolución 316/2016.
- STS de 2 de diciembre de 2020, número de resolución 1076/2020.
- STS de 26 de septiembre de 2022, número de resolución 763/2022.


Europea

- STUE de 9 de marzo de 1978 (*Simmenthal*).
- STUE de 3 de octubre de 2000 (*Simap*).
- STJUE de 9 de septiembre de 2003 (*Landeshauptstadt Kiel contre Norbert Jaeger*).
- STJUE de 1 de diciembre de 2005 (*Abdelkader Dellas y otros contra el Primer Ministro y el Ministro de Materia social, de Trabajo y Solidaridad*).
- STJUE de 21 de febrero de 2018 (*Matzak*).
- STJUE de 9 de marzo de 2021 (*DJ contra Radiotelevizija Slovenija*).
- STJUE de 11 de noviembre de 2021 (*M.G contra Dublin City Conuncil*).

Francesa

- Sentencia de la CC, Sala Social, de 9 de noviembre de 2010, número 08-40.535.
- Sentencia de la CC, Sala Social, de 8 de junio de 2011, número 09-70.324.
- Sentencia de la CC, Sala Social, de 12 de julio de 2018, número 17-13.029.
- Sentencia de la CC, Sala Social, de 20 de enero de 2021, número 19-10.956.
- Sentencia de la CC, Sala Social, de 26 de octubre de 2022, número 21-14.178.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	37/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	38/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

INDICE

1. ANTÉCÉDENTS

2. QUESTIONS À RÉSOUDRE

- 2.1. Concernant le temps de travail et la période de repos.
- 2.2. Concernant la période de garde développée en Espagne.
- 2.3. Concernant l'offre du travail reçue de France.

3. FONDEMENTS JURIDIQUES

- 3.1. Définitions. Le temps de travail et la période de repos en droit européen, en droit espagnol et en droit français.
- 3.2. Les gardes comme cas douteux de séparation entre temps de travail et période de repos. La garde en Espagne et en France, c'est quoi?
 - 3.2.1. *La garde en Espagne*
 - 3.2.2. *La garde et l'astreinte en France*
- 3.3. L'élément temporaire de la relation du travail. Le rôle de la CJUE tout en observant les contraintes imposées au salarié et les trois groupes de critères donnés par la CJUE.
 - 3.3.1. *Selon le lieu où se déroulent les gardes*
 - 3.3.2. *L'élément temporel.*
 - 3.3.3. *Les conditions plus ou moins restrictives que l'employeur fixe au salarié pour se dédier pendant la période de garde sous régime d'astreinte aux autres activités différentes qu'aux interventions requises*
- 3.4. La réglementation présente en Espagne et en France.
 - 3.4.1. La nullité potentielle de l'article 23.1 de la convention collective de transport des malades et accidentés de la Communauté de Castille et Léon. Sa potentielle non-conformité avec le droit européen par le principe de hiérarchie normative
 - 3.4.2. Le Tribunal suprême espagnol. L'inclusion expresse des travailleurs qui transportent patients en ambulance dans le domaine d'application de la directive 2003/88/CE

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	39/71
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		




- 3.4.3. La période d'astreinte de France. Ses différences avec la période de garde. La possible non-conformité entre l'article L3121-10 CT et la directive européenne
- 3.4.4. La Cour de cassation française.

4. CONCLUSIONS

BIBLIOGRAPHIE

JURISPRUDENCE CONSULTÉE

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	40/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

RAPPORT JURIDIQUE

Rapport juridique émis par LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO, avocat de l'illustre collègue d'avocats de Valladolid en réponse à la consultation juridique faite par Monsieur Emmanuel Coupeau Vigueras pour les heures du travail et la délimitation entre le temps de travail et la période de repos concernant les gardes sous régime d'astreinte. À pétition du Monsieur Coupeau, le présent rapport juridique sera émis bilingue en français et espagnol.


1. ANTÉCEDENTS

PREMIER. Le 19 de septembre 2022, Emmanuel Coupeau Vigueras, de double nationalité franco-espagnole, habitant à la ville de Zamora (Espagne), me fait consultation juridique sur sa situation concrète de travail et me raconte sa situation du travail concrète.

Monsieur Coupeau travaille pour l'entreprise privée *Ambulancias Castilla* et le centre du travail est l'hôpital VC de Zamora. Cette entreprise a un contrat avec SACYL, dans lequel est spécifié la gestion de transport terrestre sanitaire urgente ou inter hospitalier.

Le contrat du travail est de durée indéterminée et le salarié travaille uniquement en régime de garde sous régime d'astreinte. La convention collective applicable est celle de transport des malades et accidentés de la Communauté de Castille et Léon, BOCYL-D-15032022-11.

Il doit être à disposition de l'entreprise en garde sous régime de localisation en forme de garde sous régime d'astreinte. Conséquence du régime de localisation, les employeurs sont toujours à disposition de l'entreprise en service de garde sous régime d'astreinte activées à travers le Service d'urgence 112 ou bien en gardes de 24 heures (lesquelles commencent à 6:00 heures et finissent à 6:00 heures du jour suivant) et gardes de 14 heures (de 8:00 à 22:00 heures pendant le même jour). Ils travaillent en gardes de 24 ou 14 heures en alternance pendant 1 semaine. Après la fin de ces 7 journées, il a six jours de repos.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	41/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			


La partie II de la feuille du contrat des prescriptions techniques de SACYL, la deuxième partie (transport sanitaire urgent), points 2.2.2 et 3.2 fixent les temps de réponse avant les 30 minutes.

Pendant les sept derniers jours, du 14 au 20 septembre, à titre d'exemple, il a travaillé la plupart des périodes de garde. La plupart des gardes développés autres jours différents sont similaires à l'exemple donné. Il y a certaines particularités pour prendre en considération :

- Le lieu de départ des ambulances est l'hôpital VC de Zamora.
- La plupart des déplacements se sont produits entre l'hôpital VC de Zamora et l'hôpital Clinique de Salamanca. Il y a eu aussi quelques déplacements entre l'hôpital VC de Zamora et l'hôpital *del Río Hortega* de Valladolid. Pendant plusieurs jours, une fois que le Monsieur Coupeau s'est déplacé depuis Zamora à Salamanca à 10 heures, par exemple, il a dû attendre à Salamanca pour prendre l'ambulance suivante à 13 heures de retour à Zamora. C'est-à-dire, plusieurs sorties se sont effectuées depuis Salamanca (lieu où le centre du travail ne se trouve pas) au lieu que depuis Zamora (lieu où effectivement se trouve le centre du travail).
- Pendant la plupart des jours, le salarié a dû effectuer interventions pendant presque tout le temps de la période de garde, avec une intervention d'une fréquence telle qu'il l'a été impossible de se reposer pendant plus de deux heures continues pendant les 24 (de 6:00 à 6:00) et les 14 heures (de 08:00 à 22:00) de période de garde.

DEUXIÈME. Parmi les documents apportés, le plus important est celui du numéro de gardes et heures travaillées en concept de localisation pour *Ambulancias Castilla*. Ce document a été proportionné à titre d'exemple et est l'enregistrement pendant le 12 à 14 de septembre 2022 des interventions réalisées pendant la garde.

<i>Jour</i>	<i>Numéro des heures de garde</i>	<i>Heure de réception de l'appel pour l'intervention</i>	<i>Heure et lieu de départ</i>	<i>Heure d'arrivée et lieu de destination</i>	<i>Status</i>	<i>Heure de retour au lieu de</i>
-------------	-----------------------------------	--	--------------------------------	---	---------------	-----------------------------------

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	42/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

départ						
12 septembre 2022	<i>24 heures (6:00 à 6:00)</i>	<i>06:20</i>	<i>06:43 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>08:10 Hôpital Clinique de Salamanque</i>	<i>Programmé</i>	<i>10:30</i>
		<i>12:11</i>	<i>12:39 Hôpital Clinique de Salamanque</i>	<i>13:55 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>Urgent</i>	<i>15:12</i>
		<i>19:48</i>	<i>20:19 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>17:02 Hôpital Clinique de Salamanque</i>	<i>Urgent</i>	<i>17:41</i>
		<i>19:38</i>	<i>19:57 Centre de Santé Corrales del Vino</i>	<i>21:20 Hôpital Clinique Salamanque</i>	<i>Urgent</i>	<i>22:30</i>
		<i>01:02</i>	<i>01:34 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>02:52 Hôpital Clinique de Salamanque</i>	<i>Urgent</i>	<i>04:15</i>
13 septembre 2022	<i>14 heures (08 :00 à 22:00)</i>	<i>08:00</i>	<i>8 :12 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>9 :45 Hôpital Clinique de Salamanque</i>	<i>Programmé</i>	<i>12 :35</i>
		<i>14 :40</i>	<i>14 :57 Hôpital Clinique de</i>	<i>16 :15 Hôpital VC de Zamora</i>	<i>Urgent</i>	<i>17 :27</i>


Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	43/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



			<i>Salamanque</i>			
		19 :00	19 :26 Hôpital Clinique de Salamanque	20 :49 Hôpital Río Hortega de Valladolid	Urgent	23 :45
14 septembre 2022	24 heures (6:00 à 6:00)	06:52	07 :15 Hôpital VC de Zamora	08 :29 Hôpital Clinique de Salamanque	Programmé	11 :45
		13:52	14:20 Hôpital Clinique de Salamanque	15:41 Hôpital VC de Zamora	Urgent	16:59
		18:35	19:00 Hôpital VC de Zamora	20:12 Hôpital Clinique Salamanque	Urgent	21:30
		21:32	Hôpital VC de Zamora	21:51 Hôpital Provincial à Zamora	Urgent	22:12
		22:40	23:05 Hôpital VC de Zamora	00:23 Hôpital Clinique Salamanque	Urgent	1:30
		03:35	04:19 Hôpital VC de Zamora	05:34 Hôpital Clinique Salamanque	Urgent	06:25

TROISIÈME. Le 15 septembre 2022, le Monsieur Coupeau a reçu un appel du Service d'ambulances d'Aquitaine, avec un centre du travail situé à Biarritz (France), pour travailler comme ambulancier. Les conditions et caractéristiques du travail sont les suivantes.

Le régime du travail est similaire à celui qu'il a à Zamora, mais Monsieur Coupeau a la possibilité de choisir entre deux options. La première, il peut se trouver en régime de garde proprement dit. C'est-à-dire, pendant la période de garde il devra rester dans le centre de travail situé à Biarritz à disposition de son employeur pour intervenir au

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	44/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

moment que ses services soient nécessaires. Comme deuxième option, il a la possibilité de travailler comme médecin avec régime d'astreinte. Le régime d'astreinte lui permettra de rester dans son domicile à condition qu'il soit joignable à tout moment pour intervenir en cas de nécessité. S'il accepte le régime d'astreinte, il pourra se trouver où il veut à condition qu'il se présente dans le centre du travail dans un délai maximum de 30 minutes dès qu'il reçoit l'appel.

La convention applicable est la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950. Son article 1, quand il fait référence à son champ d'application, se réfère exclusivement aux ambulances, tout en disant : « *cette classe comprend le transport des malades par ambulance. Cette classe comprend aussi l'activité des ambulances de réanimation. Le champ d'application géographique de la présente convention et des accords qui y sont annexés comprennent l'ensemble du territoire métropolitain* ». Cette convention sera d'application à l'entreprise Service d'ambulances d'Aquitaine car elle a son siège social à Biarritz, dans l'intérieur de la France métropolitaine.


QUATRIÈME. Une fois reçut cette offre du travail, Monsieur Coupeau commence à avoir des doutes sur la rémunération qu'il perçoit en Espagne. Il a seulement été rémunéré par le temps durant lequel il a fait des interventions effectives, et il considère qu'il doit être payé aussi pour le temps qu'il n'est pas intervenu pendant la période de garde. C'est-à-dire, que les 24 et 10 heures de chaque journée de garde devraient être payées en son intégralité comme temps de travail effectif.

2. QUESTIONS À RÉSOUDRE

À partir de l'information donnée, le Monsieur Coupeau me pose les questions suivantes pour lui répondre dans le présent rapport juridique. Pour mieux clarifier, j'ai classifié ces questions en quatre groupes concernant le sujet en commun.

2.1. Concernant le temps de travail et la période de repos

- Quelle est la différence dès un point de vue légal entre le temps de travail et la période de repos? Ces définitions sont différentes en France et en Espagne?

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	45/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- Il y a quelques critères établis par les tribunaux et la loi pour les différencier? Quand Monsieur Coupeau parle des tribunaux, il me demande par les tribunaux espagnols, français et européens.

2.2. Concernant la période de garde développée en Espagne


Une fois que j'ai expliqué à Monsieur Coupeau qu'il est possible que le temps qu'il a dédié à la garde sous régime d'astreinte en Espagne ne soit pas bien rémunéré, il me pose les questions suivantes à répondre :

- Le temps pendant lequel il a développé les périodes de garde, doit-il être considéré comme temps du travail effectif et payé comme tel? Ou seulement est travail effectif le temps pendant lequel il est intervenu et fait ses prestations?
- La deuxième question verse sur s'il existe une convention collective appliquée pour sa situation du travail.
- Et comme troisième question, Monsieur Coupeau veut savoir ce qui se passe si, en cas qu'une convention collective régleme le temps de travail, ladite convention contient une réglementation plus restrictive.

2.3. Concernant l'offre du travail reçue de France

Concernant l'offre du travail que Monsieur Coupeau a reçu de France, et comme il a possibilité de choisir entre la garde physique dans le centre de travail et la garde sous régime d'astreinte, il y a quelques doutes. Les questions posées sont les suivantes :

- Comment serait considéré le temps de garde qu'il devrait effectuer dans le centre du travail situé à Biarritz? Temps de travail dans son intégralité ou seulement en partie?
- La garde sous régime d'astreinte est la même chose que la garde physique dans le centre du travail?
- En France, quelles sont les règles juridiques qui prévoient la réglementation de temps de travail et période de repos? Est-il possible qu'il y ait des contradictions entre elles comme il a écouté qu'il passe en Espagne? Face aux possibles controverses dans le futur en cas d'acceptation de l'offre du travail qu'il a reçu, il me demande toute la clarté possible.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	46/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- Quelles sont les différences et comment pourrait l'influencer travailler sous régime d'astreinte?

3. FONDEMENTS JURIDIQUES


3.1. Le temps de travail et la période de repos en droit européen, en droit espagnol et en droit français

En domaine du **droit européen**, il y a eu une évolution réglementaire importante. Au début, la directive 93/104/CE, adoptée par le Conseil le 23 novembre 1993 était la norme de référence. Cette norme a été abrogée et remplacée par la directive 2003/88/CE, et son article 2 établit la différenciation entre le temps de travail et la période de repos.

Le temps de travail est « *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* ». Tout en suivant la doctrine qui a étudié ce sujet³⁴, la CJUE considère que pour que le temps du travail existe, trois éléments doivent être présents :

- Le critère territorial : permanence sur le centre du travail. Malgré le fait que ce critère puisse paraître plus restrictif, il est rempli lorsque le salarié doit se trouver dans un lieu déterminé par l'employeur, même si ce n'est pas le lieu de travail habituel. La liberté du salarié pour décider sa localisation a été clé pour considérer rempli cet élément.
- Le critère d'autorité : être à la disposition de l'employeur.
- Le critère professionnel : être en train de réaliser l'activité et les fonctions. En d'autres mots, le salarié doit être en train d'obéir les instructions de son employeur. En conséquence, l'intensité de l'activité du travail effectuée et la performance ne constituent pas des éléments déterminants afin de qualifier le temps de travail.

³⁴ Martín Rodríguez, O. "Las directrices de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español". *Nueva revista española de derecho del trabajo*. Número 194, 2017. Pages 239 et suivantes.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	47/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

L'article 2 de ladite directive définit dès un point de vue négatif la « période de repos » : toute période qui n'est pas considérée comme temps de travail.

Au niveau interne de l'Espagne et la France, les deux sont États membres de l'union européenne et pour tant, les directives européennes seront d'application dans les deux États. Mais ses réglementations internes sont différentes. Les directives européennes ne réglementent pas tous les aspects concernant l'élément temporaire des relations du travail. En conséquence, il est normal que dans toute matière non prévue par le droit communautaire, les réponses données par les réglementations espagnole et française soient différentes. Et la jurisprudence de chaque État sera aussi différente.


En France, le Code du Travail français (en avant, CT), se réfère au temps de travail effectif. L'article L3121-1 CT dit que « *la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Si nous analysons la définition du droit positif français, tout en suivant Boisard³⁵, les critères qui permettent d'identifier le temps de travail sont les suivants :

- Le travail doit être effectif. Quand la loi parle d'un travail effectif, il doit s'agir d'un travail réel tout en produisant des effets que l'employeur peut vérifier. Le contraire de travail effectif serait l'inactivité, laquelle est caractéristique de la période de repos.
- La disposition du salarié en bénéfice de l'employeur.
- La soumission du salarié en bénéfice de l'employeur, laquelle implique que l'employeur peut donner des ordres et des directives au salarié, lui contrôler dans l'accomplissement de ses ordres et instructions et il peut lui sanctionner en cas de non-accomplissement. Si ce contrôle est présent, il y a temps de travail.
- La possibilité du salarié de se vaquer à ses occupations personnelles.

Une fois la définition française de temps de travail analysée, selon Miné³⁶, plusieurs conclusions peuvent être faites :


³⁵ Boisard, P. « Génése et transformations de la notion « durée de travail effectif » ». *Centre d'études de l'emploi*. Numéro 36. Janvier 2005.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	48/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- Ce n'est pas la nature exacte de l'activité laquelle permet de délimiter le temps de travail effectif et la période de repos, sinon le fait que le travail soit effectif et que la note de soumission soit présente. Il y a certains travaux avec une nature laquelle exige une disposition totale du salarié pour l'employeur et qui limitent sa capacité de gérer son temps, mais la définition du travail effectif ne prend pas en considération ces limitations.
- La définition française est un peu plus restrictive que celle donnée par la directive 2003/88/CE, car la première se réfère uniquement au temps de travail productif (tout en disant « travail effectif »). La définition européenne en aucun cas se réfère explicitement au travail effectif, sinon au fait que « *le salarié soit au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions* ». La même opinion partage Miné.
La notion de travail effectif peut exclure de la comptabilisation de temps de travail des temps comme la période d'astreinte ou même les temps de déplacement, entre autres. Après ces exemples, on peut réfléchir : la notion de travail effectif est-elle contraire à celle de la directive 2003/88/CE? La réponse peut être affirmative tout en prenant en compte que la définition française est plus restrictive que la communautaire.
- Une définition laquelle est en même temps généraliste et plus restrictive que celle donnée par la directive 2003/88/CE peut avoir comme conséquence que la période de travail effectif comptée soit inférieure à celle que le salarié a réellement effectuée. Le salarié travaillera plus de temps sans une rémunération majeure. Et la sécurité et santé du salarié peuvent être mises en danger par le non-respect au temps de repos.
- Plusieurs doutes d'interprétation peuvent apparaître car elle n'est pas très précise.

En Espagne, la norme suprême est la Constitution espagnole de 1978. L'article 40.2 CE, comme principe directeur de la politique sociale et économique, ordonne aux pouvoirs publics de garantir le repos nécessaire, à travers d'une limitation de la journée,

³⁶ Miné, M. « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », La nouvelle revue du travail. Numéro 11. 2017. Version en ligne, site web consulté le 12 septembre 2022. Site web : <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	49/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

les vacances périodiques rémunérées et la promotion des centres appropriés pour telle finalité.

Le Statut des Travailleurs espagnol (en avant, j'utiliserai l'abréviation ET résultat de son nom en espagnol, *Estatuto de los Trabajadores*) développe ce sujet dans les articles 34 à 38.

À différence du CT français, l'ET espagnol ne contient pas une définition du temps de travail, malgré le fait que ce dernière a été modifié en plusieurs occasions. La seule indication de son article 34.5 dit que « *le temps du travail sera compté de manière que tant au début comme à la fin de la journée le travailleur se trouve dans son poste du travail* ». Cette définition est basée sur la présence physique du travailleur dans son poste du travail³⁷, mais l'ET n'offre aucune autre indication. La solution face à l'absence d'une définition dans l'ET a été l'application de la définition de l'article 2 de la Directive européenne.

3.2. Les gardes comme cas douteux de séparation entre temps de travail et période de repos. La garde en Espagne et en France, c'est quoi?

La garde est une des figures laquelle doit être définie soit comme temps de travail soit comme période de repos. Quel est le problème existant en droit européen? Les notions de temps du travail et la période de repos sont exclusives l'une de l'autre³⁸. Il n'y existe pas une catégorie intermédiaire, laquelle seulement pourrait exister en cas d'une nouvelle initiative législative du législateur européen. Pour le moment, aucune initiative européenne visant à créer une catégorie intermédiaire n'existe pas³⁹.

3.2.1. La garde en Espagne


Pour comptabiliser le temps de travail, deux périodes peuvent être différenciées⁴⁰:

³⁷ Ortega Lozano, P.G. « Criterios para la consideración del « tiempo de trabajo efectivo » : los supuestos más recientes ». *Revista de Derecho Social*. Número 92. 2022. Pages 81 à 106.

³⁸ Arrêt de la CJUE du 9 mars 2021, point 29 (D.J contre *Radiotelevizija Slovenija*).

³⁹ Montoya Medina, D. "Guardias no presenciales: ¿tiempo de trabajo o periodo de descanso?". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. n° 1, 2021. Page 172.

⁴⁰ Plusieurs auteurs. *Memento práctico social*. Francis Lefebvre. 1ère édition, 2021. Pages 1859 et 1860.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	50/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

- Le travail effectivement réalisé est celui compris dès l'arrivée du salarié à son poste de travail jusqu'à ce qu'il abandonne son poste.
- Le temps de présence, pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, tout en attendant de réaliser quelque fonction qu'il lui ordonne. Dans la plupart des cas, ces temps sont déterminés dans la convention collective.

3.2.2. La garde et l'astreinte en France

Une distinction fondamentale qui existe en France est celle qui permet de différencier la garde et l'astreinte. Cette distinction n'existe pas en Espagne et c'est la principale différence entre les deux États.


L'intérêt pour un salarié de cette délimitation est fondamental car selon s'il se trouve en garde ou en astreinte, la totalité de son temps de disponibilité sera qualifiée comme temps de travail ou non. Le lieu du travail va constituer une vraie frontière entre le temps de travail et la période de repos.

Tout en prenant en considération la Cour de cassation (en avant, CC)⁴¹, on peut définir **la garde** comme la période qui correspond à la « *permanence des soins assurée en continuité par les médecins de l'établissement contraints de demeurer sur place ou de se tenir dans un local de garde prévu à cet effet afin de rester pendant toute la durée de leur garde à la disposition immédiate de l'employeur sur leur lieu de travail* ». Le salarié se trouve dans le lieu du travail pour rester là pendant toute ladite période.

La période d'astreinte est définie dans l'article L.3121-9 CT: « *Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise* ». En principe, la période d'astreinte permet au travailleur de se vaquer librement aux activités personnelles, à condition d'être joignable à tout moment.

La qualification d'une période comme astreinte suppose donc que deux éléments soient présents. L'élément spatial, implique que le salarié n'est pas sur son lieu de travail. Deuxièmement, l'élément de la disponibilité suppose que le salarié doit être en mesure

⁴¹ Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 8 juin 2011, numéro 09-70.324.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	51/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

et disponible pour intervenir pour accomplir une tâche au service de l'entreprise sans que cette disposition soit permanente et immédiate. En théorie, le salarié est libre de se dédier à ses propres intérêts sauf s'il reçoit un appel de l'entreprise pour sa prestation de services⁴².

3.3. L'élément temporaire de la relation du travail. Le rôle de la CJUE tout en observant les contraintes imposées au salarié et les trois groupes de critères donnés par la CJUE.


La CJUE a un rôle très important pour définir et préciser les termes temps de travail et période de repos. L'article 2 de la Directive 2003/88/CE ne donne pas des précisions pour les cas particuliers de la période de garde. Pour développer ces concepts et situer les périodes de garde dans un d'eux, la jurisprudence de la CJUE a une fonction de source indirecte du Droit européen. La cour luxembourgeoise a donné des indications pour différencier si la période de garde sous régime d'astreinte peut être soit temps de travail soit période de repos.

L'interprétation du temps de travail et période de repos relève du juge communautaire et doit être uniforme dans tous les États membres⁴³. Comme la directive cherche d'assurer des conditions satisfaisantes de protection sur la santé des travailleurs dans son milieu du travail, l'interprétation de la Directive sera toujours objective. Les États membres ne peuvent ajouter un critère restrictif concernant les concepts mais ils peuvent ajouter des critères plus favorables pour protéger la santé des travailleurs.

La jurisprudence de la CJUE a utilisé le lien de subordination juridique entre l'employeur et le travailleur comme clé. Le temps de repos est caractérisé par l'absence d'une subordination juridique. La CJUE essaie de donner une réponse à la question suivante: dans quel point les contraintes imposées au travailleur pendant la garde sur régime d'astreinte ont un impact très significatif sur la gestion du temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités?

⁴² Peskine, E. & Wolmark, C. *Droit du Travail 2021*. Dalloz. 14^e édition. 2020. Pages 307 et 308.

⁴³ Miné, M. *Le droit social international et européen en pratique*. Groupe Eyrolles Éditions d'organisation. 2010. Pages 65 à 67.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	52/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

On peut différencier trois groupes des critères de délimitation donnés par la CJUE⁴⁴:

3.3.1. Selon le lieu où se déroulent les gardes

Le critère territorial a été un des plus importants et plus anciens pour donner une première réponse au problème de la classification de la garde soit temps de travail soit période de repos. Quand un salarié va développer une période de garde, concernant le lieu, il y a deux possibilités pour la dérouler.

La garde développée dans le centre du travail ou dans un autre lieu désigné par l'employeur.

Selon la CJUE, si le salarié est obligé de rester dans l'établissement de l'employeur ou dans un lieu désigné par ce dernier, la totalité de la période de garde doit être qualifiée comme temps de travail⁴⁵.


Pour la CJUE, quand le salarié se trouve en train de développer les gardes sur le centre de travail, deux éléments de la définition du temps de travail de l'article 2 de la Directive sont présents : le salarié est au travail et il est à disposition de l'employeur.

La Cour luxembourgeoise considère que le fait que le salarié « soit 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 » est un facteur déterminant pour considérer que les éléments présents de la définition de temps du travail sont présents dans cette situation⁴⁶. Malgré la clarté de la CJUE, il y a eu des discussions pour les caractéristiques particulières de chaque situation.

⁴⁴ Paillet Álamo, L.F. « La période de garde sous régime d'astreinte selon la CJUE, temps de travail ou période de repos ? » *Le Village de la Justice*. 2022. Site web: <https://www.village-justice.com/articles/periode-garde-sous-regime-astreinte-selon-cjue-temps-travail-periode-repos,43117.html>

⁴⁵ Les arrêts de la CJUE du 3 octobre 2000 (*Simap*) et du 5 décembre 2005 (*Abdelkader Dellas* et autres contre Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité) se prononcent dans ce sens.

⁴⁶ Arrêt de la CJUE du 5 décembre 2005, point 48 (*Abdelkader Dellas* et autres contre Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	53/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

La Cour analyse si le temps consacré au service du garde du Monsieur Jaeger en qualité de médecin assistant dans le service de chirurgie de l'hôpital de la ville de Kiel est ou non temps du travail dans son intégralité⁴⁷. La particularité de cette garde est que Monsieur Jaeger dispose dans l'hôpital d'une pièce équipée d'un lit, où il est autorisé à dormir lorsque ses services ne sont pas sollicités. La ville de Kiel considérait que les périodes d'inactivité de Monsieur Jaeger doivent être considérées comme du repos. La CJUE considère dans le point 66 que « *telles périodes d'inactivité professionnelle sont inhérentes au service du garde que les médecins effectuent selon le régime de la présence physique dans l'hôpital, étant donné que, à différence de l'horaire normal de travail, la nécessité des interventions considérées comme urgentes dépend des circonstances et n'est pas susceptible d'être planifiée à l'avance* ». Ce fait ne change rien la considération de temps de travail.

La CJUE, dans le point 58 de l'arrêt *Matzak*, de laquelle je vais parler après, nous dit que « *exclure de la notion de « temps de travail » la période de garde selon le régime de présence physique sur le lieu de travail reviendrait à remettre en cause l'objectif de la directive 2003/88 qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates* ». Le travailleur ne pourra pas se reposer pour un travail effectif qu'il a réalisé.


Les gardes sont développées sur le domicile du salarié ou un autre lieu librement choisi par lui-même

Dans ce cas, le temps dédié à la garde sous régime d'astreinte en principe ne sera pas considéré comme temps de travail (sauf le temps pendant lequel le salarié effectue des prestations effectives). Ce critère doit être complété par les autres critères mentionnés après.

3.3.2. L'élément temporel

Il s'agit du délai donné pour répondre aux appels reçus et la fréquence moyenne des prestations effectives réalisées pendant la période de garde. Il y a deux critères donnés.

⁴⁷ L'arrêt de la CJUE du 9 septembre 2003 (*Landeshauptstadt Kiel contre Norbert Jaeger*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	54/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

La brièveté du délai dans lequel le salarié doit, en cas d'intervention nécessaire se remettre au travail

La Cour luxembourgeoise développe un concept juridique indéfini comme « délai raisonnable »⁴⁸. C'est un élément très important à prendre en considération, car si un salarié dispose de plus de temps pour se présenter dans son lieu du travail dès qu'il reçoit l'appel tout en réclamant ses services, plus de libertés il aura pour se consacrer à ses propres intérêts. Au contraire, lorsque le salarié dispose d'un délai mineur pour se présenter dans son lieu du travail depuis qu'il reçoit l'appel, il y aura moins de liberté pour aller où il veut.

Ce nouveau critère a été récemment introduit⁴⁹. La CJUE analyse la situation du Monsieur *Matzak*, qui est pompier dans la ville belge de Nivelles. Il a initié une procédure judiciaire contre la ville de Nivelles tout en cherchant que les services qu'il a prêtés pour cette administration comme pompier en garde à domicile soient considérés en son intégralité comme temps de travail. Pendant la période d'astreinte, il devrait se trouver à une distance du casernement telle que le délai de déplacement nécessaire pour le rejoindre, dans des conditions fluides, n'exécède pas 8 minutes maximum. Ce délai de huit minutes restreint très significativement les possibilités du salarié de pouvoir se consacrer à ses propres intérêts.


La CJUE considère qu'il s'agit d'une limitation objective imposée au salarié laquelle lui restreint significativement le pouvoir de consacrer le temps de garde dès un double point de vue⁵⁰. Dès un point de vue temporel, le salarié est obligé de se présenter dans son centre du travail dans un délai de huit minutes. Et dès un point de vue géographique, le salarié ne peut se déplacer n'importe où.

Pour mieux comprendre cette limitation, imaginons un salarié qui travaille à Valladolid (Espagne), concrètement pour une entreprise privée et qu'il dispose d'un délai de huit minutes pour se présenter dans l'hôpital Universitaire *Río Hortega*. Dès un point de vue géographique, il ne peut pas se déplacer ni aux villages à côté de la ville comme

⁴⁸ Montoya Medina, D., « Guardias no presenciales ... » op.cit. Page 174.

⁴⁹ Arrêt CJUE du 21 février 2018 (*Matzak*).

⁵⁰ Point 63 de l'arrêt CJUE du 21 février 2018 (*Matzak*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	55/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Cabezón de Pisuerga ni Tordesillas car il est obligé à être à une distance de l'hôpital de huit minutes au maximum. Ses possibilités de se dédier aux autres activités sont très restreints objectivement.

La CJUE considère que les gardes à domicile avec l'obligation de se présenter dans un délai maximum de huit minutes dans le centre du travail sont considérés comme temps de travail effectif en sa totalité.


La fréquence moyenne des prestations effectives qui sont normalement réalisées par le salarié pendant le développement de la période de garde sur le régime d'astreinte

La CJUE a analysé un litige existant entre D. J. et *Radiotelevizija Slovenija* concernant le salaire réclamé par D.J pour les services de garde sous régime d'astreinte que ce dernier a réalisé⁵¹. Le travailleur veut que les services de garde sous régime d'astreinte soient payés comme ceux effectués pendant le temps de travail. La CJUE a été très claire, tout en disant : « *lorsqu'un travailleur est, en moyenne, appelé à intervenir à de nombreuses reprises au cours d'une période de garde, il dispose d'une latitude moindre pour gérer librement son temps durant ses périodes d'inactivité, compte tenu de leur interruption fréquente. Il en va d'autant plus ainsi lorsque les interventions normalement requises du travailleur, au cours de sa période de garde, sont d'une durée non négligeable* »⁵².

La question à répondre est la suivante : comment est l'intervention, fréquente ou occasionnelle? Si l'intervention est occasionnelle, il semble évident que le salarié aura plus de possibilités de se dédier à ses propos intérêts personnels et sociaux. Mais, au contraire, si les interventions sont d'une fréquence telle que le salarié ne peut pas se dédier à ses propres intérêts, il serait absurde de qualifier ce temps comme période de repos. Le salarié peut-il se reposer de la fatigue physique et mentale résultat du travail? Il semble évident que non, car les interventions constantes qu'il doit réalisent pendant la période de garde sous régime d'astreinte l'empêchent de se reposer. Les périodes de repos seraient insuffisantes.

⁵¹ Arrêt de la CJUE du 9 mars 2021 (D.J contre *Radiotelevizija Slovenija*).

⁵² Point 52 de l'arrêt de la CJUE du 9 mars 2021 (D.J contre *Radiotelevizija Slovenija*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	56/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3.3.3. Les conditions plus ou moins restrictives que l'employeur fixe au salarié pour se dédier pendant la période de garde sous régime d'astreinte aux autres activités différentes qu'aux interventions requises

La CJUE a aussi utilisé des autres critères tout en prenant en considération les conditions plus ou moins restrictives données par l'employeur au salarié pour développer les prestations demandées durant la période de garde sous régime d'astreinte.


La Cour luxembourgeoise a fait une nouvelle interprétation de l'article 2 de la Directive européenne⁵³. MG est un sapeur-pompier réserviste employé, par le conseil municipal de Dublin. Il est dans un système de garde sous régime d'astreinte avec les suivantes conditions⁵⁴:

- MG est tenu de participer à 75 % des interventions de cette brigade, ayant la faculté de s'abstenir pour ce qui est des interventions restantes.
- Sans être obligé, pendant ses périodes de garde, d'être présent dans un lieu déterminé, il doit, lorsqu'il reçoit un appel d'urgence pour participer à une intervention, s'efforcer d'arriver à la caserne dans les cinq minutes suivant l'appel et, en tout état de cause, respecter un délai d'arrivée maximal de dix minutes.
- Cette période de garde sous régime d'astreinte est, en principe, de 7 jours sur 7 et de 24 heures sur 24. Elle n'est interrompue que par les périodes de congé, ainsi que par les périodes pour lesquelles MG a notifié à l'avance son indisponibilité, pour autant que le conseil municipal de Dublin consente à ces dernières périodes.
- Il est autorisé à exercer une activité professionnelle pour son propre compte ou pour un second employeur, pour autant que cette activité n'excède pas 48 heures hebdomadaires en moyenne.

Malgré le fait que le salarié dispose d'un délai très court pour se présenter au lieu du travail (10 minutes), il y a des autres circonstances pendant cette période de garde lesquelles permettent au salarié de gérer son temps et se dédier à ses intérêts sans

⁵³ Arrêt de la CJUE du 11 novembre 2021 (M.G contre *Dublin City Council*).

⁵⁴ Points 13 à 17 de l'arrêt de la CJUE du 11 novembre 2021 (M.G contre *Dublin City Council*).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	57/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

contraintes majeures. Telles circonstances sont que le salarié a la possibilité de se dédier aux autres activités différentes pendant la période de garde sous régime d'astreinte que celles que l'employeur lui demande⁵⁵. Et si le salarié n'est pas obligé de se participer à l'ensemble d'activités assignées pendant la période de garde sous régime d'astreinte. Il faut remarquer que le salarié a la possibilité de ne pas participer à un quart des interventions.

Pour les raisons exposées précédemment, la CJUE conclut que « *les contraintes imposées audit travailleur pendant cette période ne sont pas d'une nature qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de ladite période, le temps pendant lequel ses services professionnels en tant que sapeur-pompier ne sont pas sollicités* ».

Tous les indices donnés par la CJUE ne peuvent pas être analysés de manière indépendante, sinon qu'il faut connaître l'ensemble des conditions dans lesquelles la période de garde sous régime d'astreinte et développée.


3.4. La réglementation du régime d'astreinte existante en Espagne et en France

3.4.1. La nullité potentielle de l'article 23.1 de la convention collective de transport des malades et accidentés de la Communauté de Castille et Léon. Sa potentielle non-conformité avec le droit européen par le principe de hiérarchie normative

L'article 23.2 de la convention collective appliquée au Monsieur Coupeau établit deux types de gardes pour développer le système de transport sanitaire urgent : la garde de présence et la garde localisée.

Le cinquième alinéa de l'article 23.1, concernant le dispositif de localisation, dit: « *Le dispositif de localisation ne peut être activé aux fins du calcul du travail effectif, par rapport à chaque travailleur, pendant plus de six heures en moyenne par jour, calculées sur la période de cinq jours. Lors du dispositif de localisation et pour les besoins d'un travail effectif, il sera compté à partir du moment où le travailleur est appelé à fournir un service jusqu'au moment où le travailleur retourne à sa base* ».

⁵⁵ Quand je parle des autres activités je me réfère aux prestations des travaux pour propre compte comme des travaux pour un autre employeur. Il peut exercer une autre activité professionnelle différente que celle du sapeur-pompier pendant 48 heures hebdomadaires au maximum.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	58/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

À l'avis du présent rapport juridique, le fait de considérer qu'il n'est pas possible que les gardes sous régime d'astreinte soient considérées comme temps de travail plus de six heures moyennes par jour en une période de référence de cinq jours est clairement contraire à l'article 2 de la Directive 2003/88/CE et à toute la jurisprudence de la CJUE laquelle éclaircit le concept de temps de travail.

La nullité potentielle de l'article 23.1 cinquième alinéa de la convention collective est une conséquence de l'application du principe juridique de la hiérarchie normative⁵⁶. Deux questions peuvent être faites : que peut-on faire lorsque deux sources différentes règlent la même question? Et s'il y a un conflit entre ces deux sources, quelle norme juridique doit prévaloir? La convention collective établit un système de compte du temps de travail du dispositif de localisation qui restreigne la définition européenne.


Les sources du droit s'organisent en une espèce de pyramide selon un système hiérarchique. Ce système hiérarchique a une grande importance dans le cas actuel. Une source inférieure ne peut pas contredire une source supérieure⁵⁷. En Espagne⁵⁸, l'article 9.3 de la Constitution espagnole garantit le principe de la hiérarchie normative. Concernant le droit européen, il faut prendre en considération le principe de la primauté, lequel suppose la non-application de normes internes espagnoles qui ne sont pas compatibles avec le droit européen. Le Tribunal constitutionnel espagnol a été chargé d'éclaircir la question, tout en considérant que le droit européen a le « rang et la force de droit constitutionnel ». Le TC dans son arrêt 64/1991, entre autres, rappelle ce principe.

En conclusion, le droit européen prime sur le droit interne espagnol, inclus les définitions de temps de travail et période de repos. La totalité du temps pendant laquelle les salariés doivent être « disponibles et localisés » devrait être considéré comme travail effectif tout en prenant en compte la jurisprudence de la CJUE et la directive 2003/88/CE lorsque certaines caractéristiques qui restreignent la liberté du salarié de se

⁵⁶ Plusieurs auteurs. *Memento práctico social* ... op.cit. Pages 15 et 16.

⁵⁷ García Ninet, J.I y Vicente Palacio, A. *Derecho del Trabajo*. Éditorial Thomson Reuters Aranzadi. 11^{ème} édition. 2020. Pages 237 et 238.

⁵⁸ Sánchez Legido, A. « El Tribunal Constitucional y la garantía interna de la aplicación del derecho comunitario en España (A propósito de la STC 58/2004) ». *Derecho Privado y Constitución*. Numéro 18. Janvier-décembre 2004.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	59/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

dédier à ses propres intérêts sont présentes. Le cinquième alinéa de l'article 23.1 ferme complètement la possibilité d'appliquer les critères de la CJUE.

Il convient d'examiner si les tribunaux espagnols peuvent appliquer ce critère établi par une norme juridique interne et en vigueur laquelle semble contraire au droit communautaire. La réponse est non. Il n'est pas possible pour les juridictions nationales d'un État membre d'appliquer des règles internes non conformes au droit communautaire⁵⁹.

3.4.2. Le Tribunal suprême espagnol. L'inclusion expresse des travailleurs qui transportent patients en ambulance dans le domaine d'application de la directive 2003/88/CE

Tout en concernant les travailleurs qui transportent malades en ambulances, il leur est clairement d'application la directive 2003/88/CE. Le TS précise⁶⁰: « *L'application de la teneur littérale des articles 1.3, 17 et 18 de la directive 2003/88/CE, interprétés à la lumière de la doctrine citée de la CJUE, exige la conclusion que les travailleurs qui transportent des patients dans des ambulances ne sont pas exclus des préceptes de cette directive qui établissent des limites à la durée maximale du travail hebdomadaire* ».


En Espagne, le TS s'est prononcé plusieurs fois sur les périodes de garde sous régime d'astreinte tout en analysant différentes situations. Le TS fait toujours mention des arrêts de la CJUE et la directive 2003/88/CE. Récemment, le TS espagnol a considéré que le garde sous régime d'astreinte est temps de travail⁶¹. Le TS considère que le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur sans réaliser un travail effectif, il comptabilise comme si c'était un travail effectif.

La règle générale appliquée par le TS a été que la garde en régime d'astreinte constitue temps de travail lorsqu'elle limite la liberté de mouvement et activités du salarié. Et si ladite garde ne suppose une limitation à la capacité du salarié de gérer librement son temps, elle ne peut pas être considéré comme temps de travail en son intégralité.

⁵⁹ Arrêt de la CJUE du 9 mars 1978 (*Simmenthal*).

⁶⁰ Arrêt du TS de 7 février 2022, numéro de résolution 159/2022, sixième fondement juridique, cinquième point.

⁶¹ Arrêt du TS du 22 septembre 2022, numéro de résolution 763/2022.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	60/71	
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Le Tribunal suprême espagnol⁶² indique les conclusions de sa chambre sociale (sur la base de l'arrêt *Matzak* du CJUE) concernant la configuration du concept de temps de travail. Ce temps est composé par un double élément :

- L'élément spatial. Le salarié doit être obligé à rester dans les installations de l'entreprise ou dans n'importe quel lieu désigné par l'employeur (quand le TS parle de n'importe quel lieu, le domicile du salarié est inclus aussi).
- L'élément temporaire. Le temps moyen de réponse que le salarié a depuis qu'il est appelé par l'entreprise jusqu'au moment qu'il doit se présenter sur le centre du travail.

Le TS conclut que la combinaison de ces deux éléments doit empêcher le salarié de déambuler librement et de se dédier à ses propres intérêts.


3.4.3. La possible non-conformité entre l'article L3121-10 CT et la Directive européenne

En France, il y a des différences importantes en matière de rémunération selon si le salarié se trouve en garde physique ou en régime d'astreinte. Concernant la première, la totalité de la période de garde est rémunérée comme des heures de travail effectif. Mais, qu'est-ce qu'il passe avec la période d'astreinte? Il n'y a pas une rémunération pour toute la période.

L'article L.3121-10 CT dit : « *exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien prévue à l'article L.3131-1 et des durées de repos hebdomadaire prévues aux articles L.3132-2 et L.3164-2* ».

La conséquence est qu'il y a deux situations pendant la période d'astreinte : si le salarié doit intervenir, le temps de cette intervention est considérée comme temps du travail effectif, payés comme tel et il sera pris en compte pour le calcul de la durée maximale du travail. Mais au contraire, si le salarié n'intervient pas et simplement il doit être joignable, ce temps n'est pas considéré comme travail effectif, ces heures ne seront pas

⁶² Arrêt du TS du 2 décembre 2020, numéro de résolution 1076/2020.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	61/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

rémunérées et elles seront prises en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien.

Le présent rapport juridique considère que la formulation du présent article manifeste clairement une potentielle non-conformité avec la directive 2003/88/CE. Ladite potentielle non-conformité aura d'importantes conséquences pour les salariés. Il n'est pas possible de réaliser le comptage proposé par l'article L.3121-10 CT car il est manifestement contraire aux définitions de temps de travail et période de repos de la directive européenne. La loi française ne permet pas une appréciation de toutes les circonstances et contraintes imposées au salarié pendant la période d'astreinte. L'arrêt CJUE du 9 mars 2021 est la preuve d'une plus que probable non-conformité de la loi française avec ladite directive.

3.4.4. La Cour de cassation française


Les arrêts de la CC sont très alignées avec celles de la CJUE. La CC, pour déterminer s'il y a un temps de travail, a cherché à donner une réponse à la question suivante: le salarié peut-il se vaquer librement à ses occupations et intérêts personnels pendant la période considérée comme d'astreinte ou au contraire, les contraintes imposées l'empêchent de se vaquer librement? En fonction de la réponse affirmative ou négative et des contraintes imposées par l'employeur il est possible d'établir une délimitation entre la période d'astreinte et le temps du travail effectif.

Plusieurs indices pendant la prestation de services nous donnent une réponse si le temps de garde sous régime d'astreinte peut être considéré comme temps de travail ou période de repos.

Le salarié peut-il sortir de son domicile ou non pendant la "période d'astreinte" selon les tâches qui lui sont imposées par l'employeur?

L'arrêt de la CC du 9 novembre 2010⁶³ analyse la situation de M.X qui travaillait pour la Société Gaz de Strasbourg comme concierge gardien d'immeuble et d'agent d'atelier de façonnage informatique. Dans le même lieu du travail, il bénéficiait d'un logement de trois pièces gratuites. Les missions de son travail étaient d'assurer le gardiennage

⁶³ Arrêt de la CC, Chambre Sociale, du 9 novembre 2010, numéro 08-40.535.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	62/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

général d'immeubles de la Société et une permanence téléphonique dans son logement, une semaine sur deux du vendredi 18 heures au lundi matin 8 heures, et les nuits du lundi au jeudi, 18 heures à 8 heures, destinée à la continuité de la transmission des messages reçus en dehors de l'horaire de service des standardistes. La Cour conclut qu'il s'agit du temps de travail effectif pour deux raisons. En premier lieu, M.X ne pouvait pas sortir librement de son domicile pour faire les courses, voir ses amis ou se dédier à tout autre intérêt personnel. La permanence téléphonique dans son domicile l'empêchait de sortir librement pendant la période d'astreinte. En conséquence, M.X ne disposait pas la même liberté de mouvement pendant la période d'astreinte que s'il aurait été en repos. Le fait de rester dans son domicile (et lieu de travail) à disposition de l'employeur sans pouvoir se vaquer librement à ses propres intérêts, a comme conséquence que tous les éléments de la définition du temps de travail de l'article L3121-1 CT soient présents. En deuxième lieu, les interventions téléphoniques étaient demandées avec une fréquence laquelle dépasse la seule intervention ponctuelle. Si la fin de ces interventions téléphoniques était de garantir une permanence téléphonique pour répondre à tous les appels, il semble évident que les interventions de M.X étaient d'une fréquence telle qu'il ne pouvait se vaquer librement à ses propres intérêts.

Pour les raisons exposées précédemment, la Cour exclut la possibilité que cette période d'astreinte puisse être qualifiée comme période de repos et la considère temps de travail effectif. La société a été condamnée à payer à M.X la quantité due à titre des heures supplémentaires que ce dernier a travaillées. Cet arrêt, malgré le fait d'être de l'année 2010, est en conformité avec la jurisprudence communautaire. La CC répond à la même question que la CJUE : comment les contraintes imposées par l'employeur au travailleur ont un impact très significatif sur la gestion de son temps? On peut prendre deux conclusions de l'arrêt analysé utiles pour le cas analysé dans le présent rapport juridique. Premièrement, l'obligation d'un salarié de rester sans un lieu (malgré le fait qu'il y ait des intervalles de temps pendant lesquelles son intervention ne soit pas demandée) fait que ce temps soit ouvertement incompatible avec la période de repos. Deuxièmement, le fait que les interventions soient demandées avec une fréquence laquelle dépasse la seule intervention ponctuelle, empêche au salarié de se dédier à ses propres intérêts.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	63/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



Le salarié a-t-il la possibilité de communiquer la modification et l'annulation des jours de disponibilité?

La réponse est un indicateur si le salarié peut se vaquer librement ou non. La liberté du salarié sera augmentée lorsqu'il dispose d'une flexibilité majeure pour décider quels sont ses jours de disponibilité et une fois choisis, s'il veut les modifier ou les annuler.

La CC⁶⁴ analyse la situation d'un médecin transporteur lequel était chargé de développer ses prestations en fonction des besoins du service et de la disponibilité du salarié. Ce dernier point est très important car il avait la possibilité de choisir les périodes de disponibilité durant lesquelles différentes missions pourraient lui être proposées. Le salarié avait la possibilité de communiquer, modifier et annuler ses jours de disponibilité auprès de l'employeur à condition qu'il accomplisse un certain nombre d'heures. C'est un indice clair que le salarié avait la possibilité de gérer son temps et que les contraintes imposées n'étaient pas suffisantes pour l'empêcher de gérer librement son temps. Au contraire, si le degré de sujétion lequel est imposé par l'employeur est majeur (imaginons maintenant que le salarié, au contraire que la situation précédente, il est obligé de participer à toute intervention), il y aura période d'astreinte? Il faudrait analyser chaque situation concrète, mais en principe il sera travail effectif.


En même temps, la CC a été chargé d'interpréter la définition de la période d'astreinte tout en prenant en considération certaines situations particulières. Ainsi, par exemple l'obligation de laisser le portable allumé pour répondre aux éventuels besoins et être prêt à intervenir, constitue une astreinte laquelle doit être payée pour l'entreprise⁶⁵.

Récemment, la CC a suivi les derniers critères établis par la CJUE⁶⁶. La CC considère que les gardes sous régime d'astreinte peuvent être considérées comme temps de travail effectif lorsque le salarié est soumis à des contraintes d'une intensité particulière et elles empêchent de manière significative et objective la faculté du salarié de gérer librement son temps.

⁶⁴ Arrêt de la CC, Chambre Sociale, du 20 janvier 2021, numéro 19-10.956.

⁶⁵ Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 12 juillet 2018, numéro 17-13.029.

⁶⁶ Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 26 octobre 2022, numéro 21-14.178.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	64/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

4.CONCLUSSIONS


À partir des fondements juridiques donnés auparavant, ce rapport juridique donne les suivants conclusions, tout en suivant le groupe des questions posées au début du rapport.

3.1. Concernant le temps de travail et la période de repos

- Le temps de travail est « 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 » et la période de repos est toute période laquelle n'est pas considérée comme temps du travail. Il s'agit des concepts incompatibles entre eux :il n'existe pas une catégorie intermédiaire.

En Espagne, il n'y a pas une définition légale dans l'ET, seulement dans quelques conventions collectives. En France, le Code du Travail considère la durée du travail effectif « le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ». Les définitions européenne et française sont différentes car cette dernière spécifie « travail effectif »,et en Espagne, il y a des conventions collectives avec définitions plus restrictives que l'europpéenne.

- Oui, il y a des critères établis par la CJUE concernant sa délimitation. La CC française a suivi les critères donnés par la CJUE. Le TS espagnol a aussi suivi les critères de la CJUE. La CJUE a établi des critères tels que le lieu où se déroulent les gardes, la brièveté du délai dans lequel le salarié doit se remettre au lieu du travail en cas d'intervention nécessaire, la fréquence moyenne d'interventions effectives réalisées et les conditions plus ou moins restrictives que l'employeur impose au salarié (comme si ce dernier peut se dédier aux activités différentes ou s'il peut choisir quelques interventions pour ne pas réaliser).

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	65/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

3.2. Concernant la période de garde développée en Espagne

- En principe, la totalité des périodes de garde de 24 et 14 heures développées doivent être considérés comme temps de travail. Et comme temps de travail que sont ces périodes, ils doivent être payés comme tels.
- La convention collective applicable est celle de transport des malades et accidentés de la Communauté de Castille et Léon, BOCYL-D-15032022-11. Ladite convention collective peut être non conforme à la Directive 2003/88/CE car elle restreint la notion de temps de travail, et en conséquence, elle peut être nulle. Elle limite le calcul du temps de travail effectif pendant le régime de localisation, et c'est une limitation manifestement contraire aux critères de la CJUE.
- Une Convention Collective ne peut pas limiter les droits d'un salarié déjà reconnus. Le principe de la hiérarchie normative empêche qu'une convention collective soit plus restrictive que les normes nationales espagnoles et les normes communautaires.

3.3. Concernant l'offre du travail reçue de France

- Le temps de garde développé dans le centre de travail situé à Biarritz est considéré comme temps de travail en son intégralité. En conséquence, les heures de garde doivent être rémunérées comme telles. La réglementation française est claire et ne donne pas lieu à doutes.
- La garde sous régime d'astreinte n'est pas la même chose que la garde physique dans le centre du travail.
- En France, les normes juridiques qui prévoient la réglementation de temps de travail et période de repos sont prévues dans les articles L.3121-1 et suivants CT. Il y a une situation juridique différente qu'en Espagne. Il y a une séparation et des figures juridiques comme l'astreinte lesquelles n'existent pas en Espagne. Le système juridique français compte d'un système des équivalences lequel suppose que le nombre des heures décomptées juridiquement est très inférieur au nombre des heures passées réellement au travail.

Le travail sur régime d'astreinte et la définition française du temps de travail présentent plusieurs problèmes, car de la même manière que la convention collective espagnole de laquelle on a déjà parlé, peuvent être non conformes au

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	66/71
Uri De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



droit européen. Le CT prévoit que seulement la durée d'intervention effective est considérée comme temps de travail, une réglementation manifestement non conforme au droit européen. Malgré cette possible non-conformité, la loi française n'a pas été encore modifiée. Il s'agit d'une définition plus restrictive que celle donnée par la directive 2003/88/CE.

- Si Monsieur Coupeau décide de travailler en régime d'astreinte, il doit savoir : la garde sous régime d'astreinte n'est pas toujours considérée comme temps de travail effectif et la garde physique dans le centre de travail est toujours considérée comme temps de travail. Ces différences ont comme conséquence que si Monsieur Coupeau décide de travailler sous régime d'astreinte, il est possible qu'il ne recevra pas une rémunération équivalente à son travail réalisé.

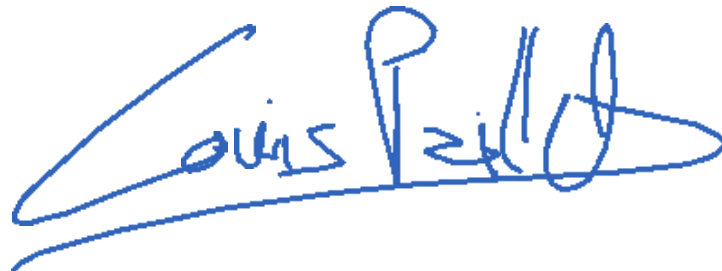
Face aux possibles controverses, il faut prendre en considération que la garde physique ne présente aucun problème pour qualifier tout le temps comme temps de travail.


Le présent rapport juridique recommande à Monsieur Coupeau de choisir la garde physique dans le centre de travail, car avec une garde sous régime d'astreinte il pourrait y avoir des problèmes pour que son travail effectif soit considéré comme temps de travail et en conséquence, rémunéré comme tel.

Tout le précédent a été exposé, selon la compréhension et les connaissances loyales du avocat LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO, tout en suivant les instructions données par Monsieur Coupeau et tout en appliquant les principes de droit présents.

À Valladolid, le 23 janvier de 2023.

Signé par LUIS FERNANDO PAILLET ÁLAMO.



Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	67/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11
Observaciones		Página	68/71
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		



BIBLIOGRAPHIE

Boisard, P. Génese et transformations de la notion « durée de travail effectif ». *Centre d'études de l'emploi*. Numéro 36. Janvier 2005.

Buffelan-Lanore, Y. et Larribau-Terneyre, V. *Droit Civil. Introduction. Biens, Personnes. Famille*. Éditorial Sirey. 19^{ème} édition. 2015.

Bureau International du Travail (OIT). *Garantir un temps de travail décent pour l'avenir*. 1^{ère} édition. Genève. 2018.

García Ninet, J.I. y Vicente Palacio, A. *Derecho del Trabajo*. Éditorial Thomson Reuters Aranzadi. 11^{ème} édition. 2020.

Grandguillot, D. *L'essentiel du Droit du Travail*. Éditeur Gualino. 16^e édition. 2016.

Plusieurs auteurs. *Memento práctico social*. Francis Lefebvre. 1^{ère} édition. 2021.


Martín Rodríguez, O. “Las directrices de la Unión Europea sobre el tiempo de trabajo, su interpretación por el Tribunal de Justicia y sus repercusiones en el sistema español”. *Nueva revista española de derecho del trabajo*. Número 194. 2017. Pages 239 et ss.

Martínez Martínez, V.L. « La coordinación de los sistemas de Seguridad Social en la Unión Europea ». *Estudios de Deusto* 65. Número 2: 00-00. 2017.

Miné, M. *Le droit social international et européen en pratique*. Groupe Eyrolles Éditions d'organisation. 2010.

Miné, M. « Quand le droit favorise l'augmentation et la flexibilité du temps de travail », *La nouvelle revue du travail*. 11. 2017. Document en ligne consultée le 12 septembre 2022. Site web : <http://journals.openedition.org/nrt/3234> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.3234>

Miné, M. & Marchand, D. *Le droit du travail en pratique*. Groupe Eyrolles. 27^e édition. 2015-2016.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	69/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xXBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

Montoya Medina, D. « Guardias no presenciales: ¿tiempo de trabajo o periodo de descanso? ». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. Número 1. 2021. Pages 167 à 178.

Montoya Melgar, A. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos. 33^{ème} édition. 2012.

Ortega Lozano, P.G. « Criterios para la consideración del « tiempo de trabajo efectivo » : los supuestos más recientes ». *Revista de Derecho Social*. Número 92. 2022. Pages 81 à 106.


Paillet Álamo, L.F. « La période de garde sous régime d'astreinte selon la CJUE, temps de travail ou période de repos ? » *Le Village de la Justice*, 2022. Site web : <https://www.village-justice.com/articles/periode-garde-sous-regime-astreinte-selon-cjue-temps-travail-periode-repos,43117.html>

Palomeque López, M.C & Álvarez de la Rosa, M. *Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria Ramón Areces. 28^e édition. 2020.

Peskine, E. & Wolmark, C. *Droit du Travail 2021*. Dalloz. 14^e édition. 2020.

Picard, S. & Noël, C. « Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen? » *Jurisprudence Sociale Lamy*. Numéro 521. 2021.

Sánchez Legido, A. « El Tribunal Constitucional y la garantía interna de la aplicación del derecho comunitario en España (a propósito de la STC 58/2004) ». *Derecho Privado y Constitución*. Número 18. Enero-Diciembre 2004.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	70/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			

JURISPRUDENCE CONSULTÉE

Espagnole


- STS du 21 avril 2016, numéro de résolution 316/2016.
- STS du 2 décembre 2020, numéro de résolution 1076/2020.
- STS du 26 septembre 2022, numéro de résolution 763/2022.

Européenne

- Arrêt de la CJUE du 9 mars 1978 (*Simmenthal*).
- Arrêt de la CJUE du 3 octobre 2000 (*Simap*).
- Arrêt de la CJUE du 9 septembre 2003 (*Landeshauptstadt Kiel contre Norbert Jaeger*).
- Arrêt de la CJUE du 1 décembre 2005 (*Abdelkader Dellas et autres contre Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*).
- Arrêt de la CJUE du 21 février 2018 (*Matzak*).
- Arrêt de la CJUE du 9 mars 2021 (*D.J contre Radiotelevizija Slovenija*).
- Arrêt de la CJUE du 11 novembre 2021 (*M.G contre Dublin City Conuncil*).

Française

- Arrêt de la CC, Chambre Sociale, du 9 novembre 2010, numéro 8-40.535.
- Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 8 juin 2011, numéro 09-70.324.
- Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 12 juillet 2018, numéro 17-13.029.
- Arrêt de la CC, Chambre Sociale, du 20 janvier 2021, numéro 19-10.956.
- Arrêt de la CC, Chambre sociale, du 26 octobre 2022, numéro 21-14.178.

Código Seguro De Verificación	1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Ana Maria Murcia Claveria	Firmado	07/01/2023 18:57:11	
Observaciones		Página	71/71	
Url De Verificación	https://portal.sede.uva.es/validador-documentos?code=1Ay0xBVYTE+ePc4v1NGhQ==			
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).			