

ORDONNANCE DE LA COUR (dixième chambre)

23 avril 2021 (*)

« Renvoi préjudiciel – Article 53, paragraphe 2, et article 99 du règlement de procédure de la Cour – Politique sociale – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Aménagement du temps de travail – Directive 2003/88/CE – Durée maximale hebdomadaire de travail – Période de référence – Article 16 – Dérogations – Articles 17 et 18 – Surveillant-éducateur au sein d'un internat assurant des gardes de nuit – Modalités du repos compensateur »

Dans l'affaire C-471/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la cour du travail de Mons (Belgique), par décision du 21 septembre 2020, parvenue à la Cour le 28 septembre 2020, dans la procédure

Centre d'Enseignement Secondaire Saint-Vincent de Soignies ASBL

contre

FS,

LA COUR (dixième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, MM. E. Juhász et C. Lycourgos (rapporteur), juges,

avocat général : M. A. Rantos,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée, conformément à l'article 53, paragraphe 2, et à l'article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

Ordonnance

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 17, paragraphe 3, sous b), et de l'article 18 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Centre d'Enseignement Secondaire Saint-Vincent de Soignies ASBL (Belgique) (ci-après le « centre d'enseignement ») à FS, employé par ce dernier en qualité d'éducateur au sein d'un internat, au sujet, notamment, d'arriérés de salaires liés aux prestations de nuit assurées par FS au cours des années 2010 à 2013.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 L'article 6 de la directive 2003/88, intitulé « Durée maximale hebdomadaire de travail », prévoit :

« Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs :

a) la durée hebdomadaire du travail soit limitée au moyen de dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux ;

- b) la durée moyenne de travail pour chaque période de sept jours n'excède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires. »

4 L'article 16 de cette directive, intitulé « Périodes de référence », énonce :

« Les États membres peuvent prévoir :

[...]

- b) pour l'application de l'article 6 (durée maximale hebdomadaire de travail), une période de référence ne dépassant pas quatre mois.

[...] »

5 Figurant dans le chapitre 5 de ladite directive, intitulé « Dérogations et exceptions », l'article 17 de celle-ci, intitulé « Dérogations », dispose :

« [...]

2. Les dérogations prévues aux paragraphes 3, 4 et 5 peuvent être adoptées par voie législative, réglementaire et administrative ou par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux, à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

3. Conformément au paragraphe 2 du présent article, il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 :

[...]

- b) pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ;

- c) pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, [...]

[...] »

6 Aux termes de l'article 18 de la même directive, intitulé « Dérogations par voie de conventions collectives » :

« Il peut être dérogé aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional ou, en conformité avec les règles fixées par ces partenaires sociaux, par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux à un niveau inférieur.

Les États membres dans lesquels juridiquement il n'existe pas de système assurant la conclusion de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional, dans les matières couvertes par la présente directive, ou les États membres dans lesquels il existe un cadre législatif spécifique à cette fin et dans les limites de celui-ci, peuvent, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, permettre des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux au niveau collectif approprié.

Les dérogations prévues aux premier et deuxième alinéas ne sont admises qu'à condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée aux travailleurs concernés.

Les États membres peuvent prévoir des règles :

- a) pour l'application du présent article par des partenaires sociaux, et

- b) pour l'extension des dispositions des conventions collectives ou accords conclus en conformité avec le présent article à d'autres travailleurs, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. »

Le droit belge

- 7 Selon l'article 19, premier alinéa, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail (*Moniteur belge* du 30 mars 1971, p. 3931), dans sa version applicable au litige au principal (ci-après la « loi du 16 mars 1971 »), la durée de travail ne peut excéder 8 heures par jour ni 40 heures par semaine. En vertu de l'article 2, paragraphe 2, de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (*Moniteur belge* du 15 septembre 2001, p. 34387), cette limite de 40 heures est, en règle générale, réduite à 38 heures pour les travailleurs à temps plein.
- 8 Aux termes de l'article 19, troisième alinéa, 3°, de la loi du 16 mars 1971, le Roi peut déterminer, à la demande de la commission paritaire compétente, le temps pendant lequel le personnel est à la disposition de l'employeur, en ce qui concerne les travailleurs occupés à des travaux essentiellement intermittents. Selon l'article 23 de cette loi, le Roi peut encore autoriser le dépassement des limites fixées à l'article 19 de ladite loi dans les branches d'activité, les catégories d'entreprises ou les branches d'entreprises où ces limites ne peuvent être appliquées. Un tel dépassement n'est autorisé, en vertu de l'article 26 bis, paragraphe 1, premier alinéa, de la même loi, qu'à la condition que, pendant une période d'un trimestre, il ne soit pas travaillé en moyenne plus de 40 heures par semaine. Conformément à l'article 26 bis, paragraphe 1, troisième alinéa, de la loi du 16 mars 1971, cette période de référence peut, par dérogation, être fixée, au maximum, à un an, par le Roi, par une convention collective de travail ou, à défaut, par le règlement de travail, et uniquement par le Roi ou par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, s'il s'agit de travailleurs de nuit, en vertu de l'article 26 bis, paragraphe 1, quatrième alinéa, de cette loi.
- 9 En tout état de cause, l'article 27, paragraphe 1, de la loi du 16 mars 1971 interdit que la durée de travail dépasse 11 heures par jour et 50 heures par semaine.
- 10 L'article 29 de cette loi dispose :
- « 1. Le travail supplémentaire est rémunéré à un montant qui dépasse de 50 % au moins celui de la rémunération ordinaire. Cette majoration est portée à 100 % lorsque le travail supplémentaire est effectué un dimanche ou pendant les jours de repos accordés en vertu de la législation sur les jours fériés.
2. Est à considérer comme travail supplémentaire, pour l'application du présent article, tout travail effectué au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine, ou des limites inférieures fixées conformément à l'article 28.
- Par dérogation au premier alinéa, n'est pas considéré comme travail supplémentaire le travail effectué dans le respect des conditions et des limites applicables à un régime de travail visé aux articles 20, 20 bis, 20 ter, 22, 1° et 2°, et 23.
3. Le Roi peut assimiler à du travail supplémentaire certaines prestations des travailleurs à temps partiel qui n'atteignent pas les limites fixées au paragraphe précédent.
4. Une convention collective de travail conclue conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut autoriser le remplacement du sursalaire dû en application du paragraphe 1 par un repos compensatoire complémentaire.
- Dans le cadre d'une telle convention, toute heure supplémentaire donnant lieu au paiement d'un sursalaire à un taux de 50 % ouvre le droit à un repos d'au moins une demi-heure et toute heure donnant lieu au paiement d'un sursalaire à 100 % ouvre le droit à un repos d'au moins une heure. »
- 11 L'article 2 de l'arrêté royal du 18 janvier 1995 relatif à la durée du travail des travailleurs occupés dans les internats de l'enseignement libre subventionné ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné (ci-après l'« arrêté royal du 18 janvier 1995 ») prévoit que, pour la détermination de la durée du travail autorisée, les heures de présence du travailleur dans l'internat entre le coucher et le lever des internes sont considérées comme du temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur, à concurrence de 3 heures de travail. Si cette période dépasse 9 heures, chaque heure supplémentaire sera considérée comme du temps de travail.
- 12 Selon l'article 3 de cet arrêté, les limites de la durée du travail, fixées à l'article 19 de la loi du 16 mars 1971 ou par une convention collective de travail, peuvent être dépassées à condition que la durée hebdomadaire

de travail, calculée sur une période d'un an commençant le 1^{er} septembre et finissant le 31 août, soit respectée en moyenne.

- 13 La convention collective de travail du 13 avril 1995 de la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné complète l'arrêté royal du 18 janvier 1995. Selon l'article 4 de cette convention, la durée de travail normale est en moyenne de 7 heures et 12 minutes par jour et de 36 heures par semaine.
- 14 Aux termes de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 avril 1995, la durée du travail hebdomadaire normale moyenne doit être respectée sur une période d'un an commençant le 1^{er} septembre et finissant le 31 août. Pour un emploi à temps plein, le nombre total d'heures de travail à atteindre sur l'année est de 52 multiplié par 36 heures ou 1 872 heures. Ce nombre est diminué de 7 heures, 12 minutes par jour pour le congé de vacances annuelles, les jours fériés légaux et les petits chômages auxquels chaque membre du personnel a droit.
- 15 Selon l'article 8 de cette convention collective, toute convocation du surveillant-éducateur compte comme temps de travail d'au moins une heure. Les heures de présence du surveillant-éducateur à l'internat entre le coucher et le lever des internes comptent pour 3 heures de travail, dont 1 heure appartient à la veille et 2 heures au lendemain.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 16 FS a été engagé, en qualité d'éducateur, par le centre d'enseignement à partir du 6 septembre 2010. Les prestations d'éducateur ont été effectuées par l'intéressé conformément à plusieurs contrats de travail successifs.
- 17 Le 21 mai 2013, le centre d'enseignement a fait savoir à FS qu'il mettait un terme à leur relation de travail.
- 18 Le 17 octobre 2013, FS a sollicité, auprès de son employeur, le paiement d'arriérés de rémunération liés aux prestations de nuit qu'il avait effectuées entre l'année 2010 et l'année 2013 et qu'il a, par la suite, établis à 15 152 euros. Son employeur a refusé de faire droit à sa demande.
- 19 Le 19 août 2014, FS a introduit un recours devant le tribunal du travail du Hainaut (Belgique), afin que son employeur soit condamné au paiement, notamment, des arriérés de rémunération qu'il revendique.
- 20 Par jugement du 23 février 2018, cette juridiction a condamné le centre d'enseignement à payer à FS, notamment, 13 206,06 euros au titre d'arriérés de rémunération pour les heures supplémentaires prestées.
- 21 Le 4 avril 2018, le centre d'enseignement a interjeté appel de ce jugement devant la juridiction de renvoi.
- 22 Cette juridiction estime qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'une période de garde exercée sur le lieu de travail doit être considérée comme du temps de travail.
- 23 Elle souligne que les parties au principal s'opposent quant à la délimitation de la période de référence durant laquelle doit être calculée la durée moyenne de travail de FS.
- 24 Le centre d'enseignement considère qu'il y a lieu de retenir comme période de référence la période d'un an instaurée tant par l'arrêté royal du 18 janvier 1995 que par la convention collective de travail du 13 avril 1995. Cette période serait compatible avec le droit de l'Union compte tenu des dérogations à l'article 16 de la directive 2003/88 qui sont prévues à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 de celle-ci.
- 25 En revanche, FS estime que ces dérogations ne s'appliquent pas en l'occurrence et que, en vertu de l'article 16 de la directive 2003/88, il convient de retenir une période de quatre mois comme période de référence maximale.
- 26 Dans ces conditions, la cour du travail de Mons (Belgique) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
 - « 1) L'activité d'un éducateur au sein d'un internat, qui travaille notamment de nuit, peut-elle relever des dérogations prévues à l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88 ?

- 2) Peut-on considérer, sans priver d'effet utile les droits conférés par la directive 2003/88, que, dans le cadre de l'article 18 de [cette directive], par rapport à une période de référence de douze mois, le repos compensateur puisse ne pas être accordé de manière expresse et qu'il soit, le cas échéant, automatiquement accordé en faveur d'un travailleur du secteur scolaire, tel un éducateur au sein d'un internat, qui travaille notamment de nuit, étant entendu que les périodes de congé scolaire, en particulier celles durant l'été, permettent alors de compenser tout travail supplémentaire, même le plus élevé, presté par ledit travailleur ? »

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

- 27 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, la Cour peut, notamment lorsque la réponse à la question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la réponse à une telle question ne laisse place à aucun doute raisonnable, décider, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée.
- 28 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire afin de répondre à la première question.
- 29 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que l'activité d'un éducateur au sein d'un internat, qui est en charge de la surveillance des élèves internes au cours de la nuit, relève du champ d'application de cette disposition.
- 30 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que, en tant qu'exceptions au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail déterminé par la directive 2003/88, les dérogations prévues à l'article 17 de celle-ci doivent recevoir une interprétation qui limite leur portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que ces dérogations permettent de protéger (arrêts du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 40, ainsi que du 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din București, C-585/19, EU:C:2021:210, point 61 et jurisprudence citée).
- 31 Plus particulièrement, l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88 prévoit que, conformément au paragraphe 2 de cet article, il peut être dérogé, notamment, à l'article 16 de cette directive « pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes, notamment lorsqu'il s'agit de gardiens ou de concierges ou d'entreprises de gardiennage ».
- 32 Aux points 45 et 46 de l'arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère (C-428/09, EU:C:2010:612), la Cour a jugé que les activités des membres du personnel de centres de vacances et de loisirs, tels que ceux en cause dans l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, étaient susceptibles de relever de la dérogation prévue à l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88, pour autant que les conditions énoncées au paragraphe 2 de cet article soient remplies. En effet, la Cour a considéré que, si ceux-ci exerçaient des activités visant à éduquer et à animer des mineurs accueillis dans ces centres, il incombait également à ce personnel d'assurer une surveillance permanente de ces mineurs. La Cour a, notamment, relevé que ceux-ci, n'étant pas accompagnés de leurs parents, faisaient l'objet, en vue de garantir leur sécurité, d'une surveillance constante de la part du personnel travaillant dans lesdits centres.
- 33 Or, il ressort de la décision de renvoi que l'activité d'éducateur au sein d'un internat implique, également, une mission de surveillance permanente des élèves, à tout le moins durant la nuit.
- 34 Dans ces circonstances, il convient de constater que les activités de travailleurs tels que les éducateurs au sein d'un internat sont susceptibles de relever de la dérogation prévue à l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88, pour autant que les conditions énoncées au paragraphe 2 de cet article soient remplies.
- 35 Cela étant, il convient de rappeler que, aux termes mêmes de l'article 17, paragraphe 2, de la directive 2003/88, la mise en œuvre des dérogations figurant au paragraphe 3 de cet article est expressément subordonnée à la condition que des périodes équivalentes de repos compensateur soient accordées aux travailleurs concernés ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels l'octroi de telles périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives, une protection appropriée soit accordée auxdits travailleurs (arrêt du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, point 49).

- 36 Il s'ensuit qu'il convient de répondre à la première question que l'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que l'activité d'un éducateur au sein d'un internat, qui est en charge de la surveillance des élèves internes au cours de la nuit, relève du champ d'application de cette disposition.

Sur la seconde question

- 37 En vertu de l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, lorsque la Cour est manifestement incompétente pour connaître d'une affaire ou lorsqu'une demande ou une requête est manifestement irrecevable, la Cour, l'avocat général entendu, peut à tout moment décider de statuer par voie d'ordonnance motivée, sans poursuivre la procédure.
- 38 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire afin de statuer sur la seconde question.
- 39 Aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour, la procédure instituée à l'article 267 TFUE est un instrument de coopération entre la Cour et les juridictions nationales, grâce auquel la première fournit aux secondes les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui leur sont nécessaires pour la solution du litige qu'elles sont appelées à trancher. La justification du renvoi préjudiciel est cependant non pas la formulation d'opinions consultatives sur des questions générales ou hypothétiques, mais le besoin inhérent à la solution effective d'un litige (arrêt du 26 mars 2020, *Miasto Łowicz et Prokurator Generalny*, C-558/18 et C-563/18, EU:C:2020:234, point 44 ainsi que jurisprudence citée, et ordonnance du 20 janvier 2021, *Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf*, C-293/20, non publiée, EU:C:2021:44, point 20).
- 40 En effet, ainsi qu'il ressort des termes mêmes de l'article 267 TFUE, la décision préjudicielle sollicitée doit être « nécessaire » pour permettre à la juridiction de renvoi de « rendre son jugement » dans l'affaire dont elle se trouve saisie (arrêt du 26 mars 2020, *Miasto Łowicz et Prokurator Generalny*, C-558/18 et C-563/18, EU:C:2020:234, point 45, ainsi que ordonnance du 20 janvier 2021, *Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf*, C-293/20, non publiée, EU:C:2021:44, point 21).
- 41 Dans le cadre d'une telle procédure, la Cour insiste sur l'importance de l'indication, par le juge national, des raisons précises qui l'ont conduit à s'interroger sur l'interprétation du droit de l'Union et à estimer nécessaire de poser des questions préjudicielles à la Cour. En effet, étant donné que c'est la décision de renvoi qui sert de fondement à la procédure devant la Cour, il est indispensable que le juge national explicite, dans la décision de renvoi elle-même, le cadre factuel et réglementaire du litige au principal et donne un minimum d'explications sur les raisons du choix des dispositions du droit de l'Union dont il demande l'interprétation ainsi que sur le lien qu'il établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige qui lui est soumis (ordonnance du 20 janvier 2021, *Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf*, C-293/20, non publiée, EU:C:2021:44, point 25 et jurisprudence citée).
- 42 Ces exigences cumulatives concernant le contenu d'une demande de décision préjudicielle figurent de manière explicite à l'article 94 du règlement de procédure, dont la juridiction de renvoi est censée avoir connaissance et qu'elle est tenue de respecter scrupuleusement dans le cadre de la coopération instituée à l'article 267 TFUE. Lesdites exigences sont également reflétées, notamment, dans les recommandations de la Cour de justice de l'Union européenne à l'attention des juridictions nationales, relatives à l'introduction de procédures préjudicielles (JO 2019, C 380, p. 1) (ordonnance du 20 janvier 2021, *Bezirkshauptmannschaft Kirchdorf*, C-293/20, non publiée, EU:C:2021:44, point 26 et jurisprudence citée).
- 43 En l'occurrence, la seconde question ne répond manifestement pas aux exigences rappelées aux points 39 à 42 de la présente ordonnance.
- 44 Cette question soulève, en substance, la question de savoir si l'article 18 de la directive 2003/88 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce qu'une période d'un an soit imposée, en vertu du droit national, comme période de référence pour le calcul de la durée hebdomadaire de travail d'un éducateur au sein d'un internat, compte tenu des particularités de la période de repos compensateur dont bénéficie ce travailleur.
- 45 Cela étant, la décision de renvoi n'explicite nullement en quoi pourrait consister cette période de repos compensateur susceptible d'être accordée, en vertu du droit belge, ni la raison pour laquelle la juridiction de renvoi estime que ladite période de repos ne serait pas accordée de manière expresse, mais pourrait être reconnue, le cas échéant, automatiquement au travailleur. Par ailleurs, cette juridiction n'explicite pas davantage la manière dont les périodes de congé scolaire permettraient, comme cela semble ressortir de sa seconde question, de compenser tout travail supplémentaire presté par un travailleur tel que FS, ni l'incidence d'une telle affirmation sur la portée de cette seconde question.

- 46 Ainsi, la décision de renvoi ne fournit aucune explication, même sommaire, sur les éléments relevant du droit national dont il conviendrait de tenir compte, aux termes mêmes de cette question, afin d'apporter une réponse utile à la juridiction de renvoi. Ce faisant, il est manifeste que cette juridiction n'a pas explicité suffisamment, dans sa demande de décision préjudicielle, le cadre réglementaire dans lequel s'insère sa seconde question ni indiqué les raisons précises qui l'ont conduite à poser cette question.
- 47 En outre, la réponse de la juridiction de renvoi à la demande d'informations qui lui a été adressée par la Cour en vue de lui permettre de remédier à cette lacune n'a pas davantage fourni d'éléments pertinents à ce sujet puisque cette juridiction s'est limitée à transmettre, une nouvelle fois, le dossier national à la Cour.
- 48 À cet égard, il convient de rappeler qu'il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que les informations fournies dans les décisions de renvoi servent non seulement à permettre à la Cour de donner des réponses utiles, mais également à procurer aux gouvernements des États membres ainsi qu'aux autres intéressés la possibilité de présenter des observations conformément à l'article 23 du statut de la Cour de justice de l'Union européenne. Il incombe à la Cour de veiller à ce que cette possibilité soit sauvegardée, compte tenu du fait que, en vertu de ladite disposition, seules les décisions de renvoi sont notifiées aux parties intéressées, accompagnées d'une traduction dans la langue officielle de chaque État membre, à l'exclusion du dossier national éventuellement transmis à la Cour par la juridiction de renvoi (arrêt du 11 juin 2015, Base Company et Mobistar, C-1/14, EU:C:2015:378, point 48).
- 49 Or, le fait, pour la juridiction de renvoi, de se limiter à renvoyer au dossier national n'est pas à même de sauvegarder la possibilité de présenter des observations dont disposent lesdits gouvernements et les autres intéressés conformément audit article et ne saurait, dès lors, compenser le défaut d'explicitation, dans la décision de renvoi elle-même, du cadre réglementaire pertinent et des raisons précises ayant conduit cette juridiction à interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union.
- 50 Il convient cependant de relever que la juridiction de renvoi conserve la faculté de soumettre une nouvelle demande de décision préjudicielle lorsqu'elle sera en mesure de fournir à la Cour l'ensemble des éléments permettant à celle-ci de statuer (ordonnance du 6 septembre 2018, HBOR, C-90/18, non publiée, EU:C:2018:685, point 31 et jurisprudence citée).
- 51 Dans ces conditions, il y a lieu de considérer, en application de l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, que la seconde question est manifestement irrecevable.

Sur les dépens

- 52 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs, la Cour (dixième chambre) dit pour droit :

L'article 17, paragraphe 3, sous b), de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens que l'activité d'un éducateur au sein d'un internat, qui est en charge de la surveillance des élèves internes au cours de la nuit, relève du champ d'application de cette disposition.

Signatures