



Sommaire

II *Communications*

COMMUNICATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

Commission européenne

2023/C 143/01	Non-opposition à une concentration notifiée (Affaire M.10404 — PHOENIX / MCKESSON) ⁽¹⁾	1
2023/C 143/02	Non-opposition à une concentration notifiée (Affaire M.10999 — SABIC AN / ETG WORLD / EIHL) ⁽¹⁾ ...	2

IV *Informations*

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

Commission européenne

2023/C 143/03	Taux de change de l'euro — 25 avril 2023	3
---------------	--	---

V *Avis*

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE CONCURRENCE

Commission européenne

2023/C 143/04	Notification préalable d'une concentration (Affaire M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS) — Cas susceptible d'être traité selon la procédure simplifiée ⁽¹⁾	4
2023/C 143/05	Notification préalable d'une concentration (Case M.10994 — LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO) ⁽¹⁾	6

Rectificatifs

2023/C 143/06

Rectificatif à la communication de la Commission — Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (*Ce texte annule et remplace le texte publié au «Journal officiel de l'Union européenne» C 109 du 24 mars 2023, p. 1*)

II

*(Communications)*COMMUNICATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET
ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

COMMISSION EUROPÉENNE

Non-opposition à une concentration notifiée**(Affaire M.10404 — PHOENIX / MCKESSON)****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

(2023/C 143/01)

Le 30 mars 2022, la Commission européenne a décidé de ne pas s'opposer à la concentration notifiée susmentionnée et de la déclarer compatible avec le marché intérieur. Cette décision se fonde sur l'article 6, paragraphe 1, point b), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾. Le texte intégral de la décision n'est disponible qu'en anglais et sera rendu public après suppression des secrets d'affaires qu'il pourrait contenir. Il pourra être consulté:

- dans la section consacrée aux concentrations, sur le site internet de la direction générale de la concurrence de la Commission (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ce site permet de rechercher des décisions concernant des opérations de concentration à partir du nom de l'entreprise, du numéro de l'affaire, de la date ou du secteur d'activité,
- sur le site internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=fr>), qui offre un accès en ligne au droit de l'Union européenne, sous le numéro de document 32022M10404.

⁽¹⁾ JOL 24 du 29.1.2004, p. 1.

Non-opposition à une concentration notifiée
(Affaire M.10999 — SABIC AN / ETG WORLD / EIHL)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2023/C 143/02)

Le 15 février 2023, la Commission européenne a décidé de ne pas s'opposer à la concentration notifiée susmentionnée et de la déclarer compatible avec le marché intérieur. Cette décision se fonde sur l'article 6, paragraphe 1, point b), du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾. Le texte intégral de la décision n'est disponible qu'en anglais et sera rendu public après suppression des secrets d'affaires qu'il pourrait contenir. Il pourra être consulté:

- dans la section consacrée aux concentrations, sur le site internet de la direction générale de la concurrence de la Commission (<http://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/>). Ce site permet de rechercher des décisions concernant des opérations de concentration à partir du nom de l'entreprise, du numéro de l'affaire, de la date ou du secteur d'activité,
- sur le site internet EUR-Lex (<http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=fr>), qui offre un accès en ligne au droit de l'Union européenne, sous le numéro de document 32023M10999.

⁽¹⁾ JOL 24 du 29.1.2004, p. 1.

IV

(Informations)

INFORMATIONS PROVENANT DES INSTITUTIONS, ORGANES ET
ORGANISMES DE L'UNION EUROPÉENNE

COMMISSION EUROPÉENNE

Taux de change de l'euro ⁽¹⁾

25 avril 2023

(2023/C 143/03)

1 euro =

Monnaie		Taux de change	Monnaie		Taux de change
USD	dollar des États-Unis	1,1022	CAD	dollar canadien	1,4984
JPY	yen japonais	147,91	HKD	dollar de Hong Kong	8,6520
DKK	couronne danoise	7,4530	NZD	dollar néo-zélandais	1,7887
GBP	livre sterling	0,88645	SGD	dollar de Singapour	1,4735
SEK	couronne suédoise	11,3045	KRW	won sud-coréen	1 475,70
CHF	franc suisse	0,9786	ZAR	rand sud-africain	20,1501
ISK	couronne islandaise	150,30	CNY	yuan ren-min-bi chinois	7,6289
NOK	couronne norvégienne	11,6950	IDR	rupiah indonésienne	16 463,59
BGN	lev bulgare	1,9558	MYR	ringgit malais	4,9046
CZK	couronne tchèque	23,476	PHP	peso philippin	61,205
HUF	forint hongrois	375,42	RUB	rouble russe	
PLN	zloty polonais	4,5900	THB	baht thaïlandais	37,949
RON	leu roumain	4,9370	BRL	real brésilien	5,5729
TRY	livre turque	21,4071	MXN	peso mexicain	19,8039
AUD	dollar australien	1,6564	INR	roupie indienne	90,3310

⁽¹⁾ Source: taux de change de référence publié par la Banque centrale européenne.

V

(Avis)

PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE
CONCURRENCE

COMMISSION EUROPÉENNE

Notification préalable d'une concentration**(Affaire M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS)****Cas susceptible d'être traité selon la procédure simplifiée****(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)**

(2023/C 143/04)

1. Le 18 avril 2023, la Commission européenne a reçu notification, conformément à l'article 4 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽¹⁾, d'un projet de concentration.

Cette notification concerne les entreprises suivantes:

- Platinum Equity Group, LLC («Platinum Equity Group», États-Unis),
- Diversey Holdings Ltd. («Diversey», États-Unis).

Platinum Equity Group acquerra, au sens de l'article 3, paragraphe 1, point b), du règlement sur les concentrations, le contrôle de l'ensemble de Diversey.

La concentration est réalisée par achat d'actions.

2. Les activités des entreprises considérées sont les suivantes:

- Le groupe Platinum Equity est spécialisé dans l'acquisition et l'exploitation d'entreprises fournissant des services et des solutions à ses clients dans un large éventail de domaines, notamment les technologies de l'information, les télécommunications, la logistique, les services liés aux métaux, le secteur manufacturier et la distribution,
- Diversey est un fabricant et fournisseur de solutions d'hygiène, de prévention des infections et de nettoyage. Son portefeuille de produits combine produits chimiques certifiés, équipements (dosage et distribution), machines et services de nettoyage; il propose aussi des analyses numériques auxiliaires.

3. Après examen préliminaire et sans préjudice de sa décision définitive sur ce point, la Commission estime que l'opération notifiée pourrait entrer dans le champ d'application du règlement sur les concentrations.

Conformément à la communication de la Commission relative à une procédure simplifiée du traitement de certaines opérations de concentration en application du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil ⁽²⁾, il convient de noter que ce cas est susceptible d'être traité selon la procédure définie par ladite communication.

4. La Commission invite les tiers intéressés à lui présenter leurs observations éventuelles sur ce projet de concentration.

⁽¹⁾ JO L 24 du 29.1.2004, p. 1 (le «règlement sur les concentrations»).

⁽²⁾ JO C 366 du 14.12.2013, p. 5.

Ces observations devront lui parvenir au plus tard dans un délai de dix jours à compter de la date de la présente publication. Il y a lieu de toujours préciser la mention suivante:

M.11091 – PLATINUM EQUITY GROUP / DIVERSEY HOLDINGS

Ces observations peuvent être envoyées par courrier électronique ou par courrier postal. Veuillez utiliser les coordonnées ci-dessous:

Courriel: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Adresse postale:

Commission européenne
Direction générale de la concurrence
Greffé des concentrations
1049 Bruxelles
BELGIQUE

Notification préalable d'une concentration
(Case M.10994 — LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO)

(Texte présentant de l'intérêt pour l'EEE)

(2023/C 143/05)

1. Le 18 avril 2023, la Commission européenne a reçu notification, conformément à l'article 4 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil, d'un projet de concentration ⁽¹⁾.

Cette notification concerne les entreprises suivantes:

- Liberty Global plc («Liberty Global», Royaume-Uni),
- Fluvius System Operator CV («Fluvius», Belgique),
- NetCo, société nouvellement créée.

Liberty Global et Fluvius acquerront au sens de l'article 3, paragraphe 1, point b), et de l'article 3, paragraphe 4, du règlement sur les concentrations, le contrôle en commun de NetCo.

La concentration est réalisée par achat d'actions dans une société nouvellement créée constituant une entreprise commune.

2. Les activités des entreprises considérées sont les suivantes:

- Liberty Global est une société internationale qui fournit des services intégrés d'internet à haut débit, des services vidéo, des services de téléphonie fixe et des services de communications mobiles dans plusieurs États membres, notamment, par l'intermédiaire de Telenet, en Belgique et au Luxembourg; Telenet est un opérateur de réseau câblé et de réseau mobile, ainsi qu'une société de services vidéo. Son activité principale consiste à fournir des services d'internet à haut débit, des services de téléphonie fixe, des services de communications mobiles et des services vidéo aux clients de l'ensemble de la Flandre, de certaines parties de Bruxelles et de quelques communes de Wallonie. En outre, Telenet fournit des solutions de connectivité, d'hébergement et de sécurité aux clients professionnels en Belgique et au Luxembourg;
- Fluvius est une société flamande qui exploite un réseau d'utilité publique multi-services appartenant à onze intercommunales flamandes pour le compte de celles-ci. Elle est chargée de la construction, de la gestion et de l'entretien des réseaux d'électricité, de gaz naturel, d'assainissement et de chaleur par les intercommunales ⁽²⁾. Elle gère également le système d'éclairage public communal en Flandre. Par ailleurs, Fluvius exploite un réseau FttP limité et fournit des services de connectivité limités aux clients professionnels.

3. Telenet et Fluvius apporteront à l'entreprise commune les actifs d'infrastructure de réseaux fixes de télécommunications actuellement détenus par Telenet et les intercommunales. L'entreprise commune exploitera et continuera à déployer un réseau mixte hybride fibre coaxial («HFC»)/fibre jusqu'aux locaux («FttP») dans la zone géographique actuellement couverte par Telenet et Fluvius. Elle fournira un réseau ouvert, proposant un accès de gros à des conditions non discriminatoires aux opérateurs de télécommunications de détail tiers intéressés. Telenet et Fluvius apporteront également leurs connexions en fibre noire à l'entreprise commune, de sorte que celle-ci sera chargée de vendre les connexions en fibre noire actuellement commercialisées par Fluvius sur son réseau à des conditions ouvertes et non discriminatoires. Telenet sera désignée comme le distributeur exclusif des autres parties du réseau en fibre noire de l'entreprise commune.

4. Après examen préliminaire et sans préjudice de sa décision définitive sur ce point, la Commission estime que l'opération notifiée pourrait entrer dans le champ d'application du règlement sur les concentrations.

5. La Commission invite les tiers intéressés à lui présenter leurs observations éventuelles sur ce projet de concentration.

⁽¹⁾ JO L 24 du 29.1.2004, p. 1 (le «règlement sur les concentrations»).

⁽²⁾ Les intercommunales sont une forme de coopération entre les villes et communes prévue par le décret flamand du 22 décembre 2017 relatif à la gouvernance locale (Decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur). Cette forme de coopération peut être mise en place par les villes et communes flamandes pour atteindre leurs objectifs dans un ou plusieurs domaines d'action.

Ces observations devront lui parvenir au plus tard dans un délai de dix jours à compter de la date de la présente publication. Il y a lieu de toujours préciser la mention suivante:

M.10994 — LIBERTY GLOBAL / FLUVIUS / NETCO

Ces observations peuvent être envoyées par courrier électronique ou par courrier postal. Veuillez utiliser les coordonnées ci-dessous:

Courriel: COMP-MERGER-REGISTRY@ec.europa.eu

Adresse postale:

Commission européenne
Direction générale de la concurrence
Greffé des concentrations
1049 Bruxelles
BELGIQUE

RECTIFICATIFS

Rectificatif à la communication de la Commission

Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

(Ce texte annule et remplace le texte publié au «Journal officiel de l'Union européenne» C 109 du 24 mars 2023, p. 1)

(2023/C 143/06)

COMMUNICATION DE LA COMMISSION

Communication interprétative relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

TABLE DES MATIÈRES

	<i>Page</i>
I. INTRODUCTION	11
A. Relever les défis liés à l'évolution de l'organisation du travail	11
B. Un engagement renouvelé en faveur de la clarté et de la sécurité juridiques	13
C. Un aperçu des principales dispositions	14
II. BASE JURIDIQUE ET OBJET DE LA DIRECTIVE	15
III. CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE	16
A. Champ d'application personnel	16
1. Application des dispositions de la directive aux «travailleurs»	16
2. Application de la directive en cas de contrats de travail simultanés	18
B. Champ d'application matériel – secteurs concernés	19
1. Principe: la directive s'applique à tous les secteurs	19
2. Dérogation: exception de certaines activités de la fonction publique au champ d'application de la directive	20
3. Dérogation: le cas des activités des membres des forces armées	21
4. Gens de mer	22
5. Autres secteurs et travailleurs soumis à une législation spécifique	22
C. Portée des dispositions	23
1. Quelles sont les situations couvertes (ou non)?	23
2. Dispositions minimales	24
3. Absence de régression	24
IV. DÉFINITIONS	26
A. «Temps de travail» et «périodes de repos»	26
1. Définition du «temps de travail» et des «périodes de repos»	26
2. Enregistrement du temps de travail	28
3. Application de la définition de la directive aux périodes de temps spécifiques	29

B.	Période nocturne et travailleur de nuit	33
C.	Travail posté et travailleur posté	34
D.	Travailleur mobile	34
E.	Activité offshore	35
F.	Repos suffisant	35
V.	PÉRIODES MINIMALES DE REPOS	36
A.	Repos journalier	36
B.	Temps de pause	37
1.	Durée du temps de pause	37
2.	Moment auquel intervient le temps de pause	37
3.	Conditions d'octroi du temps de pause	37
4.	Obligations de transposition pour les États membres	38
C.	Repos hebdomadaire	38
1.	Une période minimale de repos hebdomadaire ininterrompue de 35 heures	39
2.	Une période de repos pour chaque période de sept jours («repos hebdomadaire»)	39
3.	Repos hebdomadaire au cours d'une période de référence de 14 jours	39
4.	Période de repos hebdomadaire raccourcie dans certains cas	39
VI.	DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	40
A.	Durée maximale hebdomadaire de travail	41
1.	Les heures à prendre en compte dans le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail	41
2.	Un plafond fixé à 48 heures	41
3.	Un plafond inconditionnel	41
B.	Un plafond qui peut s'exprimer par une moyenne	41
1.	Quelle est la durée de la période de référence?	41
2.	Éléments n'entrant pas en compte dans la période de référence	41
3.	Éléments pouvant être pris en compte dans la période de référence	42
C.	Une disposition avec effet direct	42
VII.	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	43
A.	Le droit de chaque travailleur au congé annuel payé	43
1.	Congé annuel payé minimal de quatre semaines	44
2.	Congé minimal pour tous les travailleurs, sans aucune condition	45
3.	Paiement pendant le congé annuel	48
4.	Effet direct du droit au congé annuel payé	50
B.	Droit à indemnité financière pour congé annuel payé non pris	50
1.	Le droit à une indemnité financière	50
2.	Montant de l'indemnité	52
3.	Droits à congés supplémentaires	52

C.	Interaction entre les congés annuels payés et d'autres types de congés	52
1.	Congé de maternité	52
2.	Congé parental et autres types de congés protégés par le droit de l'Union	53
3.	Congé de maladie	53
4.	Autres types de congés au niveau national	55
VIII.	TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL POSTÉ ET RYTHME DE TRAVAIL	56
A.	Durée du travail de nuit	56
1.	Limite moyenne du travail de nuit	56
2.	Limite maximale du travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes	57
B.	Évaluations de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit	57
1.	Le droit des travailleurs de nuit à des évaluations de santé	58
2.	Le transfert des travailleurs de nuit au travail de jour pour des raisons de santé	59
C.	Garanties pour le travail en période nocturne	59
D.	Information en cas de recours régulier aux travailleurs de nuit	59
E.	Protection en matière de sécurité et de santé	60
F.	Rythme de travail	61
IX.	DÉROGATIONS	61
A.	Dérogation pour les «travailleurs autonomes»	62
1.	Champ d'application de la dérogation «travailleurs autonomes»	62
2.	Conséquences de la dérogation «travailleurs autonomes»	64
B.	Dérogations exigeant un repos compensateur équivalent ou une protection appropriée	64
1.	Dérogation pour «certaines activités» au titre de l'article 17, paragraphe 3	64
2.	Dérogation pour le travail posté et le travail fractionné	66
3.	Dérogation pour tous les secteurs par voie de convention collective	66
4.	Exigence de repos compensateur équivalent ou, dans des cas exceptionnels, d'une protection appropriée	68
5.	Dérogations aux périodes de référence	70
C.	La faculté de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail («opt-out»)	71
1.	Exigence relative à la transposition de cette disposition	71
2.	Les conditions rattachées à cette disposition	71
3.	Conséquences de l'«opt-out»	73
D.	Dérogation spécifique pour les travailleurs mobiles et les activités offshore	73
1.	Travailleurs mobiles	74
2.	Travailleurs offshore	74
E.	Dérogations spécifiques pour les travailleurs à bord des navires de pêche en mer	75
X.	CONCLUSION	77

La présente communication est une mise à jour de la communication interprétative de 2017 relative à la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ⁽¹⁾ rédigée afin de tenir compte des plus de 30 arrêts et ordonnances portant interprétation de la directive que la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après la «Cour») a rendus entre-temps.

Pour que la communication interprétative soit à jour et facile à utiliser, elle regroupe en un seul document toute la jurisprudence pertinente publiée avant et après la communication interprétative de 2017.

La présente communication est destinée à aider les autorités nationales, les citoyens et les entreprises à appliquer la directive 2003/88/CE. La Cour est seule compétente pour donner une interprétation du droit de l'Union faisant autorité.

I. INTRODUCTION

La directive 2003/88/CE ⁽²⁾ sur le temps de travail (ci-après la «directive» ou la «directive sur le temps de travail») est un élément fondamental de l'acquis de l'Union européenne (ci-après l'«UE»). Elle est devenue l'un des piliers du modèle social de l'Europe. La première directive d'application générale dans le domaine du temps de travail, à savoir la directive 93/104/CE ⁽³⁾ (ci-après la «directive de 1993») a été adoptée il y a presque 30 ans.

La directive établit des droits individuels pour tout travailleur de l'UE et traduit donc concrètement l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «charte») qui reconnaît comme faisant partie intégrante du «droit primaire de l'UE» le droit de tout travailleur à «des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité» et à «une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés».

En effet, la directive sur le temps de travail fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, applicables aux périodes de repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail, au congé annuel ainsi qu'à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.

En tant que droits garantis par la charte, la limitation de la durée maximale du travail, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés payés annuels sont soumis à l'article 52 de la charte qui dispose ce qui suit: «Toute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par la Charte doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel desdits droits et libertés. Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.»

A. Relever les défis liés à l'évolution de l'organisation du travail

La directive de 1993 est entrée en vigueur il y a presque 30 ans, dans une société où, dans l'ensemble, les relations de travail étaient plus homogènes et l'organisation du travail plus normalisée autour d'une journée de travail classique «de 9 heures à 17 heures». Au cours des dernières décennies, la réglementation sur le temps de travail a été confrontée à un nombre grandissant de nouvelles formes d'emploi et de nouveaux modes d'organisation du travail, sous l'effet de l'essor du travail à distance, du travail mobile, du travail à la demande, du travail via une plateforme ou de la pluriactivité, par exemple.

Ces changements ont été provoqués et/ou accélérés par les effets de la numérisation sur les économies et les sociétés de l'UE. En effet, la transformation numérique a permis de mettre en place des formules de travail plus souples, répondant à la fois aux aspirations des travailleurs en matière d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et de bien-être au travail, et à la recherche par les entreprises d'une productivité et d'une souplesse accrues dans une économie mondialisée.

⁽¹⁾ JO C 165 du 24.5.2017, p. 1.

⁽²⁾ 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 L 299 du 18.11.2003, p. 9).

⁽³⁾ Directive 1993/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307 du 13.12.1993, p. 18).

Par conséquent, la directive sur le temps de travail est mise en œuvre dans un contexte marqué par un nouvel éventail de possibilités et de risques. La flexibilité de l'emploi peut conduire à un recours accru aux dérogations de la directive. La numérisation estompe la distinction entre le travail et le repos et entraîne une augmentation de la fragmentation du travail, en ce qui concerne à la fois la localisation et le temps. Dans le même temps, la technologie offre de nouvelles possibilités de contrôle du temps de travail.

Le monde du travail a par ailleurs été profondément bouleversé par la pandémie mondiale de COVID-19. Les mesures prises par les pouvoirs publics dans toute l'UE afin de limiter la propagation de la maladie ont entraîné une augmentation considérable et soudaine du travail à distance. Avec les restrictions introduites pour des raisons sanitaires, le télétravail à domicile est devenu obligatoire pour une proportion non négligeable de travailleurs ⁽⁴⁾. Lorsque la situation sanitaire a permis un assouplissement progressif des restrictions, le télétravail obligatoire a, dans une large mesure, laissé place à un recours accru au télétravail volontaire. Pour la proportion croissante de travailleurs dont les fonctions peuvent être exercées à distance ⁽⁵⁾, la pandémie de COVID-19 pourrait marquer le début d'une tendance durable vers davantage de télétravail à domicile, combiné à une présence dans les locaux de l'employeur pendant une partie du temps de travail, de sorte que les travailleurs effectuent un «travail hybride».

Dans ce contexte, la présente communication est une mise à jour de la version précédente publiée en 2017 et tient compte des développements récents de la jurisprudence de la Cour. Les arrêts les plus importants sont les suivants:

- l'arrêt Matzak ⁽⁶⁾ de 2018 et plusieurs autres arrêts plus récents concernant la qualification du service d'astreinte comme «temps de travail» ou comme «période de repos». Ces arrêts traitent de la question de la période d'astreinte en dehors du lieu de travail, c'est-à-dire une période pendant laquelle le travailleur n'est pas tenu de rester sur le lieu de travail mais doit rester joignable et prêt à répondre dans un certain délai. La Cour a jugé que la question de savoir si la période d'astreinte doit être considérée comme «repos» ou «temps de travail» dépend de l'intensité des contraintes imposées au travailleur qui affectent la manière dont il peut utiliser le temps de garde. La Cour semble également reconnaître que, même si une période d'astreinte est qualifiée de «période de repos», l'obligation d'être joignable et de répondre aux appels, dont le corollaire est la privation du droit à la déconnexion, peut en fait porter préjudice à la santé et à la sécurité des travailleurs si elle est imposée trop fréquemment;
- l'arrêt CCOO ⁽⁷⁾ de 2019 sur l'enregistrement du temps de travail. Dans cet arrêt, la Cour a jugé que les États membres doivent obliger les employeurs à établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Cet arrêt soulève des questions complexes, notamment dans le cas des travailleurs effectuant du travail à distance ou du télétravail, qui peuvent bénéficier d'un certain degré de flexibilité et d'autonomie dans l'organisation et la réalisation du travail sans supervision physique, par exemple en ce qui concerne les 11 heures de repos journalier consécutives;
- l'arrêt Academia de Studii Economice din București ⁽⁸⁾ de 2021. Dans cet arrêt, la Cour s'est penchée sur la question de savoir si les dispositions de la directive fixaient des limites absolues en cas de contrats de travail simultanés avec un ou plusieurs employeurs ou si elles s'appliquaient séparément à chaque relation de travail, dans le cas précis d'un travailleur ayant conclu plusieurs contrats de travail avec un même employeur. La Cour a estimé que la période minimale de repos journalier s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément;
- l'arrêt Ministrstvo za obrambo ⁽⁹⁾ de 2021, qui porte sur l'applicabilité de la directive sur le temps de travail aux membres des forces armées. La Cour a confirmé qu'en principe, la directive sur le temps de travail s'applique à ce personnel, mais que certaines activités des membres des forces armées peuvent être exclues du champ d'application de la directive.

⁽⁴⁾ Selon une étude réalisée par Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, novembre 2022), alors qu'en 2019, 11 % des salariés des 27 États membres de l'UE ont déclaré travailler «parfois» (c'est-à-dire moins de la moitié des jours, mais au moins une heure au cours d'une période de référence de quatre semaines) ou «habituellement» (c'est-à-dire au moins la moitié des jours) à domicile, la proportion a brusquement augmenté pour atteindre 19 % en 2020, puis 22 % en 2021. Dans l'enquête en ligne «Living, Working and COVID-19» réalisée par Eurofound en juillet 2020, pas moins de 34 % des personnes interrogées ont déclaré travailler exclusivement à domicile.

⁽⁵⁾ Il a été estimé [Sostero et al. (2020)] que les professions représentant 37 % de l'emploi salarié de l'UE pourraient être exercées en télétravail (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, novembre 2022).

⁽⁶⁾ Arrêt de la Cour du 21 février 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Arrêt de la Cour du 14 mai 2019, Federaci3n de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Arrêt de la Cour du 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Arrêt de la Cour du 15 juillet 2021, B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), C-742/19, ECLI:EU:C:2021:597.

B. *Un engagement renouvelé en faveur de la clarté et de la sécurité juridiques*

Depuis 1993, plus de 80 arrêts et ordonnances de la Cour ont porté sur la directive sur le temps de travail et interprété ses dispositions, y compris en ce qui concerne le champ d'application et les limites de la flexibilité qu'elle offre.

Compte tenu de cette abondante jurisprudence, il est malaisé pour les États membres, les travailleurs et les employeurs et d'autres parties prenantes, telles que les partenaires sociaux ou les inspections du travail et les citoyens intéressés, de comprendre le contenu exact et la portée des dispositions de la directive. Néanmoins, cette jurisprudence est un élément clé pour assurer la mise en œuvre correcte de la directive, étant donné qu'une mauvaise compréhension ou une connaissance insuffisante des derniers développements jurisprudentiels peuvent à leur tour déboucher sur des problèmes de conformité et sur des plaintes ou litiges évitables.

Conformément à l'approche de la Commission «*Une meilleure application pour de meilleurs résultats*»⁽¹⁰⁾, la présente communication a pour objet de contribuer à l'application, à la mise en œuvre et au respect effectifs du droit existant de l'UE, ainsi que d'aider les États membres et les citoyens à faire en sorte d'appliquer le droit de l'Union de manière effective.

Ses objectifs spécifiques sont les suivants:

- offrir une sécurité et une clarté juridiques plus grandes aux autorités nationales en ce qui concerne les obligations et dispositifs de flexibilité prévus par la directive afin de réduire les charges et les infractions,
- contribuer à une meilleure mise en œuvre des dispositions de la directive dans le contexte des nouvelles formules souples de travail,
- veiller à l'application effective des normes minimales existantes de l'UE contenues dans la directive et ainsi favoriser une meilleure protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques associés à des heures de travail excessives ou inappropriées et à des périodes de repos insuffisantes, au bénéfice de toutes les parties,
- veiller au maintien de la pertinence de la vue d'ensemble complète de la jurisprudence de la Cour sur la directive sur le temps de travail fournie dans la communication interprétative de 2017 en la mettant à jour avec la jurisprudence récente.

La communication vise à apporter clarté et sécurité juridiques aux États membres et aux autres parties prenantes concernées lors de la mise en œuvre de la directive sur le temps de travail et à aider les autorités nationales, les praticiens du droit et les partenaires sociaux quant à son interprétation. À cette fin, elle rassemble dans un document unique les dispositions de la directive et la jurisprudence interprétative de la Cour. Elle mentionne la jurisprudence pertinente ainsi que les diverses possibilités d'application offertes par le texte de la directive elle-même. En ce qui concerne sa structure, la communication suit autant que possible l'ordre des chapitres et articles de la directive. Toutefois, elle ne traite pas de l'article 17, paragraphe 5, relatif aux médecins en formation, ni des articles 24, 25, 26 et 27 sur les rapports, l'examen des dispositions en ce qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer et les travailleurs du secteur du transport de voyageurs et l'abrogation. Le premier est exclu parce que les dérogations ont expiré et les derniers ne sont pas abordés en raison de leur nature procédurale.

En outre, la communication présente le point de vue de la Commission sur plusieurs aspects. Pour ce faire, la Commission se fonde autant que possible sur la jurisprudence existante et tient compte des principes directeurs pour l'interprétation du droit de l'Union: la formulation⁽¹¹⁾, le contexte et les objectifs de la directive sur le temps de travail⁽¹²⁾. Lorsque ces éléments ne permettent pas de donner une réponse spécifique, la Commission emploie le principe «*in dubio pro libertate*» afin de fournir des orientations face à d'éventuelles lacunes dans la directive et la jurisprudence correspondante, en gardant à l'esprit l'objectif de la directive, qui est d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs sur le lieu de travail.

⁽¹⁰⁾ Communication de la Commission intitulée «Le droit de l'UE: une meilleure application pour de meilleurs résultats», C(2016) 8600 final.

⁽¹¹⁾ En ce qui concerne la formulation de la directive, il convient de rappeler, à titre liminaire, que, ainsi qu'il a été reconnu par l'avocat général Kokott dans ses considérations sur l'affaire C-484/04, «[l]a formulation des différentes dispositions de la directive diffère considérablement d'une version linguistique à l'autre». Il s'ensuit que toute analyse des dispositions de la directive doit prendre en considération non seulement la formulation dans une langue unique, mais celle de plusieurs versions afin de déterminer le sens de la disposition examinée. Voir les conclusions de l'avocat général Kokott du 9 mars 2006, Commission des Communautés européennes/Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, points 62-64.

⁽¹²⁾ Voir les conclusions de l'avocat général Kokott du 9 mars 2006, Commission des Communautés européennes/Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, point 22.

La Commission estime que ces orientations peuvent s'avérer particulièrement pertinentes pour les États membres puisque, en tant que gardienne des traités, la Commission a compétence pour surveiller la mise en œuvre du droit de l'Union et, en fin de compte, pour lancer ou clôturer des procédures d'infraction sur la base de l'ensemble des dispositions de la directive, y compris celles sur lesquelles la Cour n'a pas encore statué. En informant de façon transparente tous les États membres sur son point de vue en ce qui concerne certains aspects peu clairs de la directive, la Commission leur permet d'en tenir compte lors de l'élaboration de leur législation nationale.

Dans le même temps, la Commission souligne que la communication n'a pas de caractère contraignant et n'a pas pour objet de créer de nouvelles règles. Il revient en dernier lieu à la Cour d'interpréter le droit de l'Union de façon à garantir son respect dans l'interprétation et l'application des traités. C'est pourquoi les aspects additionnels pour lesquels la jurisprudence est limitée ou inexistante et au sujet desquels la Commission présente sa position sont mis en évidence dans des paragraphes encadrés par une double bordure verticale.

La Commission présente deux documents: la présente communication interprétative et le rapport sur la mise en œuvre ⁽¹³⁾, prévu par l'article 24 de la directive. Ce dernier consiste en une analyse de l'état d'avancement de la transposition de la directive. Ensemble, ces documents ont pour but commun de permettre aux États membres de garantir une meilleure application de la directive pour que les citoyens, les entreprises et les autorités publiques en recueillent davantage les fruits.

C. Un aperçu des principales dispositions

En ce qui concerne son champ d'application matériel, la directive s'applique à tous les secteurs d'activité, y compris ceux qui doivent faire face à des événements qui, par définition, ne sont pas prévisibles, tels que les services de lutte contre les incendies ou de protection civile. En effet, la Cour a jugé que l'exception au champ d'application de la directive est strictement limitée à des événements exceptionnels tels que «[les] catastrophes naturelles ou technologiques, [les] attentats, [les] accidents majeurs ou d'autres événements de même nature» ⁽¹⁴⁾.

En ce qui concerne la définition du temps de travail, la Cour a donné des orientations spécifiques dans sa jurisprudence concernant la qualification des périodes pendant lesquelles les travailleurs doivent rester disponibles pour se remettre au travail en cas de besoin, telles que le «temps de garde» ou la «période d'astreinte» ⁽¹⁵⁾. La Cour a jugé que le temps de garde doit être considéré dans son intégralité comme du «temps de travail» au sens de la directive, si le travailleur est tenu d'être présent sur un lieu de travail éloigné de son lieu de résidence ⁽¹⁶⁾. La «période d'astreinte», soit la période pendant laquelle un travailleur doit être joignable à tout moment, sans pour autant être obligé d'être présent dans un lieu déterminé par l'employeur, est qualifiée, dans son intégralité, de «temps de travail» lorsque les contraintes imposées par l'employeur pendant la «période d'astreinte» sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté du travailleur de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et, partant, de consacrer ce temps à ses intérêts personnels et sociaux ⁽¹⁷⁾. Inversement, lorsque ces contraintes n'ont pas un tel effet sur la faculté du travailleur de se consacrer à ses propres intérêts, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme du «temps de travail» ⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Rapport de la Commission sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail [COM(2023) 72 final] et son document d'accompagnement [SWD(2023) 40 final].

⁽¹⁴⁾ Ordonnance de la Cour du 14 juillet 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg/Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, point 54; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 59.

⁽¹⁵⁾ Arrêt de la Cour du 3 octobre 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, points 46 à 52; arrêt de la Cour du 9 septembre 2003, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, points 44 à 71; ordonnance de la Cour du 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, points 42 à 58; arrêt de la Cour du 21 février 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, points 53 à 66; arrêt de la Cour du 9 mars 2021, D. J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, points 32 à 56; arrêt de la Cour du 9 mars 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, points 33 à 55; arrêt de la Cour du 11 novembre 2021, MG/Dublin City Council, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, points 38 à 47; arrêt de la Cour du 9 septembre 2021, XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, points 30 à 43, dans un contexte particulier de service d'astreinte imposé à un travailleur pendant les périodes de pause.

⁽¹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 63; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 33; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, point 31.

⁽¹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, points 63 à 66; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, points 37 et 38; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, points 33 et 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, point 38.

⁽¹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 39; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 38, et la jurisprudence citée.

Il est important de noter que la directive fixe une durée de travail hebdomadaire maximale de 48 heures. Outre le fait qu'elle précise que la totalité du «temps de travail» doit être comptabilisée pour la détermination de cette durée, la communication rappelle qu'il s'agit d'une moyenne qui peut être calculée sur une période de référence pouvant aller jusqu'à quatre mois, même dans les cas où les dérogations ne sont pas applicables.

S'agissant du congé annuel payé, la communication expose l'abondante jurisprudence de la Cour qui porte sur différents aspects allant de l'obligation d'accorder aux travailleurs un droit au report d'un congé annuel non pris lorsqu'ils n'ont pas eu l'occasion d'exercer ce droit, par exemple à cause d'un congé de maladie ⁽¹⁹⁾, à la clarification selon laquelle le principe du congé annuel payé consacré par l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a un effet direct horizontal et vertical, ce qui signifie qu'il peut être invoqué directement dans les procédures entre particuliers ⁽²⁰⁾ ainsi qu'entre particuliers et émanations de l'État ⁽²¹⁾. Toutefois, les périodes supplémentaires de congé annuel payé accordées par les États membres au-delà des quatre semaines requises par la directive peuvent être soumises à des conditions définies par le droit national ⁽²²⁾.

Un nombre important de dérogations sont également prévues par la directive et permettent de répondre aux exigences spécifiques de certaines activités ou de certains secteurs, tout en protégeant les travailleurs contre les effets néfastes causés par un nombre d'heures excessif et un repos inadéquat. Eu égard à leur nombre et à la diversité des conditions auxquelles elles sont soumises, ces dérogations constituent un système relativement complexe. Par conséquent, la communication essaie de clarifier les conditions de recours à ces dérogations, ainsi que les dispositions et la mesure dans laquelle elles sont autorisées.

Par exemple, la dérogation autorisée pour les travailleurs autonomes n'est ni automatiquement applicable ni limitée aux trois catégories de travailleurs énumérées dans l'article concerné (cadres dirigeants ou autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome, main-d'œuvre familiale et travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses) mais exige que la durée du temps de travail des travailleurs concernés ne soit pas mesurée et/ou prédéterminée dans son ensemble ⁽²³⁾ ou qu'elle puisse être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

En outre, en ce qui concerne la faculté de renoncer individuellement à la limite hebdomadaire de 48 heures pour le temps de travail (ci-après l'«opt-out»), la Commission rappelle que le consentement doit être individuel et ne peut pas être remplacé par le consentement exprimé par des représentants syndicaux, par exemple dans le cadre d'une convention collective ⁽²⁴⁾, et que les travailleurs qui ne sont pas ou plus d'accord pour appliquer cet opt-out doivent être protégés contre tout préjudice, et pas seulement contre un licenciement.

II. BASE JURIDIQUE ET OBJET DE LA DIRECTIVE

La directive de 1993 était fondée sur l'article 118 A du traité instituant la Communauté européenne. Cet article permettait l'adoption de prescriptions minimales applicables progressivement en vue de «promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs».

En réponse à une contestation concernant l'utilisation de cette base juridique, la Cour a confirmé qu'elle intégrait tous les facteurs, physiques ou autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail, et notamment certains aspects de l'aménagement du temps de travail. La directive a donc été correctement adoptée sur cette base ⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Arrêt de la Cour du 10 septembre 2009, Francisco Vicente Pereda/Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, point 19.

⁽²⁰⁾ Arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, points 73 à 76.

⁽²¹⁾ Arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, Stadt Wuppertal/Maria Elisabeth Bauer et Volker Willmeroth/Martina Broßonn, affaires jointes C-569/16 et C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, points 80, 85 et 92.

⁽²²⁾ Arrêt de la Cour du 24 janvier 2012, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique et Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, points 47 à 49; arrêt de la Cour du 3 mai 2012, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, points 34 à 37; arrêt de la Cour du 19 novembre 2019, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry/Hyvinvointialan liitto ry et Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry/Satamaoperaattorit ry, affaires jointes C-609/17 et C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, point 54.

⁽²³⁾ Arrêt de la Cour du 7 septembre 2006, Commission des Communautés européennes/Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, point 20; arrêt de la Cour du 14 octobre 2010, Union syndicale Solidaires Isère/Premier ministre e.a., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, point 41.

⁽²⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 74; arrêt de la Cour du 5 octobre 2004, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller et Matthias Döbele/Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01 à C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, point 80.

⁽²⁵⁾ Arrêt de la Cour du 12 novembre 1996, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord/Conseil de l'Union européenne, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, points 15 à 49; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 93.

Par conséquent, la directive actuellement en vigueur, qui a abrogé et remplacé celle de 1993, a été adoptée par le Parlement européen et le Conseil sur la base de la disposition qui lui a succédé, à savoir l'article 137, paragraphe 2, du traité instituant la Communauté européenne ⁽²⁶⁾. Cet article permet l'adoption de directives établissant des prescriptions minimales en vue de l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Sauf en ce qui concerne l'extension du champ d'application de la directive et la suppression de la disposition antérieure selon laquelle le repos hebdomadaire devait «*en principe inclure le dimanche*», les dispositions de la directive sur le temps de travail actuellement en vigueur sont rédigées en des termes en substance identiques à ceux de la directive de 1993 et de la directive 2000/34/CE ⁽²⁷⁾, qui l'a modifiée ⁽²⁸⁾. Pour cette raison, les développements présentés dans la communication tiennent compte, le cas échéant, des réponses apportées par la Cour aux questions visées dans les précédentes directives. Sauf mention contraire, les dispositions figurant dans la présente communication sont donc extraites du texte actuellement en vigueur de la directive 2003/88/CE. Il est fait référence aux textes antérieurs, le cas échéant ⁽²⁹⁾.

Conformément à sa base juridique, la directive a pour objectif, tel que défini à l'article 1^{er}, paragraphe 1, et dans plusieurs de ses considérants ⁽³⁰⁾, de fixer des «*prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail*».

La base juridique et la finalité de la directive sont les principes qui guident l'interprétation qu'en donne la Cour et doivent donc être prises en considération. En outre, conformément au considérant 4 de la directive, qui précise que «*[l]'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique*», la Cour a refusé de tenir compte des objections tirées des conséquences d'ordre économique et organisationnel soulevées par les États membres quant à la question de savoir si le temps consacré aux services de garde peut être considéré comme du temps de travail ⁽³¹⁾.

III. CHAMP D'APPLICATION DE LA DIRECTIVE

A. Champ d'application personnel

1. Application des dispositions de la directive aux «travailleurs»

Si la directive ne contient pas d'article spécifique définissant son champ d'application personnel, son dispositif fait référence à un «travailleur» (souvent à «tout travailleur» ou à «tous les travailleurs»).

Cette notion de «travailleur» n'est pas définie dans la directive elle-même. Le document accompagnant la proposition de directive de 1993 ⁽³²⁾ suggérait que la définition donnée dans la directive 89/391/CEE ⁽³³⁾ s'applique, à savoir «*toute personne employée par un employeur ainsi que les stagiaires et apprentis, à l'exclusion des domestiques*». La Cour a toutefois réfuté cet argument au motif que la directive sur le temps de travail ne faisait pas elle-même référence à cette disposition de la directive 89/391/CEE. Elle a également exclu l'application d'une définition issue de la législation et/ou des pratiques nationales ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Devenu article 153, paragraphe 2, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

⁽²⁷⁾ Directive 2000/34/CE du Parlement européen et du Conseil du 22 juin 2000 modifiant la directive 93/104/CE du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail afin de couvrir les secteurs et activités exclus de ladite directive (JO L 195 du 1.8.2000, p. 41).

⁽²⁸⁾ Arrêt de la Cour du 10 septembre 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Tyco Integrated Security SL et Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, point 22; arrêt de la Cour du 25 novembre 2010, *Günter Fuß/Stadt Halle*, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, point 32; ordonnance de la Cour du 4 mars 2011, *Nicușor Grigore/Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București*, ECLI:EU:C:2011:122, C-258/10, point 39.

⁽²⁹⁾ L'objectif de la présente communication interprétative reste toutefois de dresser un bilan en ce qui concerne le texte applicable. Les dispositions modifiées ne seront donc pas examinées, sauf si elles sont pertinentes pour les développements exposés. Tel est notamment le cas pour la disposition établissant que le repos hebdomadaire doit coïncider normalement avec le dimanche et pour l'exclusion des secteurs du transport du champ d'application de la directive, qui n'existent plus en tant que telles.

⁽³⁰⁾ Voir notamment les considérants 2 et 4.

⁽³¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, points 66 et 67.

⁽³²⁾ Exposé des motifs relatif à la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, p. 3.

⁽³³⁾ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1).

⁽³⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, point 27.

Au contraire, la Cour a jugé que cette notion ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêtait une portée autonome propre au droit de l'Union. Elle a considéré que la notion de travailleur ne pouvait être interprétée de façon restrictive ⁽³⁵⁾ et a ainsi conclu: «*Elle doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et des devoirs des personnes concernées. Or, la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle reçoit une rémunération.*» ⁽³⁶⁾ La Cour a ainsi lié l'interprétation de la notion de «travailleur» aux fins de la directive sur le temps de travail à celle établie par la jurisprudence dans le contexte de la libre circulation des travailleurs, telle qu'énoncée à l'article 45 du traité.

La Cour a déclaré que «*[d]ans le cadre de la qualification au regard de la notion de travailleur, à laquelle il appartient au juge national de procéder, celui-ci doit se fonder sur des critères objectifs et apprécier globalement toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi, ayant trait à la nature tant des activités concernées que de la relation entre les parties en cause*» ⁽³⁷⁾.

Toutefois, elle a donné des orientations concernant l'application de ces critères et a établi que la notion de «travailleur» au sens du droit de l'Union est indépendante de la définition nationale ⁽³⁸⁾. Elle a par exemple considéré que les employés d'un organisme de droit public étaient des «travailleurs», indépendamment de leur statut de fonctionnaire ⁽³⁹⁾. Elle a également estimé que le personnel occasionnel et saisonnier employé sous contrats à durée déterminée qui n'est pas soumis à certaines dispositions du code du travail national entre dans le champ d'application de la notion de «travailleurs» ⁽⁴⁰⁾. De même, la Cour a jugé que la notion de travailleur pouvait s'appliquer à une personne admise dans un centre d'aide par le travail, indépendamment de la productivité plus ou moins élevée de cette personne, de l'origine des ressources pour la rémunération ou du niveau limité de cette dernière ⁽⁴¹⁾.

Ce n'est pas le statut de la personne au regard du droit national qui est déterminant pour l'applicabilité de la directive sur le temps de travail. Par exemple, dans l'affaire *Matzak*, la Cour a qualifié un pompier volontaire relevant du droit belge de «travailleur» au sens de la directive ⁽⁴²⁾. Au contraire, l'applicabilité de la directive dépendra de la question de savoir si la personne concernée peut être considérée comme un «travailleur» conformément à la définition jurisprudentielle du travailleur à l'échelle de l'UE. Cette appréciation se fonde sur l'organisation concrète de son travail, en particulier sur la question de savoir si la personne exerce des activités réelles et effectives, sous la direction et la surveillance d'une autre personne, et reçoit une rémunération.

Cela signifie également que certaines personnes qualifiées de «prestataires indépendants» en vertu du droit national pourraient néanmoins être considérées comme des «travailleurs» par la Cour aux fins de l'application de la directive sur le temps de travail ⁽⁴³⁾. La Cour a effectivement jugé que «*la qualification de "prestataire indépendant", au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de "travailleur", au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail*» ⁽⁴⁴⁾. La Cour a retenu les éléments suivants comme indicateurs possibles de la qualification de «travailleur»: la personne agit sous la direction de son employeur en ce qui concerne, en particulier, sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail ⁽⁴⁵⁾; la personne ne participe pas aux risques commerciaux de l'employeur ⁽⁴⁶⁾ et la personne fait partie intégrante de l'entreprise de l'employeur pendant la durée de cette relation ⁽⁴⁷⁾. En revanche, le choix du type de travail et des missions à accomplir, des modalités d'exécution de ces

⁽³⁵⁾ Ordonnance de la Cour du 7 avril 2011, Dieter May/AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, point 21.

⁽³⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 28; arrêt de la Cour du 20 novembre 2018, Sindicatul Familia Constanța e.a./Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, point 41; arrêt de la Cour du 16 juillet 2020, UX/Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, points 90 et 94; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 49.

⁽³⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-658/18, Governo della Repubblica italiana, point 91.

⁽³⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 30.

⁽³⁹⁾ Ordonnance dans l'affaire C-519/09, May, points 25 et 26.

⁽⁴⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, points 30, 31 et 32.

⁽⁴¹⁾ Arrêt de la Cour du 26 mars 2015, Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail «La Jouvène» et Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, points 29 à 41.

⁽⁴²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, point 45.

⁽⁴³⁾ Voir, par analogie, arrêt de la Cour du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, points 35, 36 et 37.

⁽⁴⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, point 35.

⁽⁴⁵⁾ Arrêt de la Cour du 13 janvier 2004, Debra Allonby/Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional et Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, point 72.

⁽⁴⁶⁾ Arrêt de la Cour du 14 décembre 1989, The Queen/Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd., C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, point 36.

⁽⁴⁷⁾ Arrêt de la Cour du 16 septembre 1999, procédure pénale contre Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV et Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, point 26.

tâches ou travaux, des horaires et du lieu de travail, ainsi que davantage de liberté dans le recrutement des propres collaborateurs sont les éléments qui sont en général associés aux fonctions d'un prestataire de services indépendant ⁽⁴⁸⁾.

Selon la Cour, afin de déterminer si une personne «indépendante» doit être qualifiée de «travailleur», il convient d'examiner si *«d'une part l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé»* ⁽⁴⁹⁾.

La même appréciation, sur la base des critères susmentionnés, pourrait conduire à qualifier de «travailleurs», qui relèveraient dès lors de la directive sur le temps de travail, les personnes soumises à toute forme de relation contractuelle.

2. Application de la directive en cas de contrats de travail simultanés

La directive sur le temps de travail fixe des prescriptions minimales pour les «travailleurs». Toutefois, elle n'indique pas explicitement si les dispositions fixent des limites absolues en cas de contrats de travail simultanés avec un ou plusieurs employeurs ou si elles s'appliquent séparément à chaque relation de travail.

La Cour a précisé que, dans le cas des travailleurs ayant conclu plusieurs contrats de travail avec un même employeur, la période minimale de repos journalier s'applique à ces contrats pris dans leur ensemble et non à chacun desdits contrats pris séparément ⁽⁵⁰⁾.

La Cour n'a toutefois pas encore eu à se prononcer sur le cas de travailleurs ayant conclu plusieurs contrats de travail avec différents employeurs.

Comme indiqué dans les rapports précédents ⁽⁵¹⁾, la Commission estime que, compte tenu de l'objectif de la directive d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs, les limites relatives au temps de travail hebdomadaire moyen et aux repos journaliers et hebdomadaires devraient s'appliquer autant que possible par travailleur. Compte tenu de la nécessité de garantir la pleine réalisation de l'objectif de santé et de sécurité de la directive sur le temps de travail, la législation des États membres devrait prévoir des mécanismes appropriés de suivi et d'application.

L'on peut aussi faire remarquer que, conformément à son champ d'application présenté ci-dessus, la directive ne s'applique pas aux relations dans lesquelles la personne ne peut être considérée comme un «travailleur» au sens du droit de l'Union. Il s'ensuit ainsi que le temps de travail des «volontaires» ou des «indépendants» qui ne peuvent être considérés comme des «travailleurs» n'est pas régi par la directive.

⁽⁴⁸⁾ Arrêt du 22 avril 2020, B/Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, point 32.

⁽⁴⁹⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-692/19, Yodel, point 45.

⁽⁵⁰⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

⁽⁵¹⁾ Rapport de la Commission concernant l'état d'avancement de la transposition de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, COM(2000) 787 final; rapport de la Commission sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE («directive sur le temps de travail») et document d'accompagnement, COM(2010) 802 final et SEC(2010) 1611 final; rapport de la Commission sur la mise en œuvre par les États membres de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail et document d'accompagnement, COM(2017) 254 final et SWD(2017) 204 final.

B. Champ d'application matériel – secteurs concernés

1. Principe: la directive s'applique à tous les secteurs

L'article 1^{er} de la directive sur le temps de travail dispose ce qui suit:

«[...] 3. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics, au sens de l'article 2 de la directive 89/391/CEE, sans préjudice des articles 14, 17, 18 et 19 de la présente directive. [...]

L'article 2 de la directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail auquel il est fait référence dispose ce qui suit:

«1. La présente directive s'applique à tous les secteurs d'activités, privés ou publics (activités industrielles, agricoles, commerciales, administratives, de service, éducatives, culturelles, de loisirs, etc.).

2. La présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, ou à certaines activités spécifiques dans les services de protection civile s'y opposent de manière contraignante.

Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la présente directive.»

Conformément à une jurisprudence constante de la Cour, qui tient compte de l'objectif de la directive, à savoir promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail, et du libellé de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE, le champ d'application de la directive sur le temps de travail doit être interprété de manière large ⁽⁵²⁾.

Par conséquent, l'exception au champ d'application prévue à l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE doit recevoir une interprétation restrictive ⁽⁵³⁾ «qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire à la sauvegarde des intérêts qu'elle permet aux États membres de protéger» ⁽⁵⁴⁾.

En effet, la Cour a jugé que cette exception ne s'applique pas aux secteurs d'activité considérés dans leur intégralité. Son seul objectif est de garantir «le bon fonctionnement des services indispensables à la protection de la sécurité, de la santé ainsi que de l'ordre publics en cas de circonstances d'une gravité et d'une ampleur exceptionnelles – par exemple une catastrophe – qui se caractérisent notamment par le fait qu'elles sont susceptibles d'exposer les travailleurs à des risques non négligeables quant à leur sécurité et/ou à leur santé et qu'elles ne se prêtent pas, par nature, à une planification du temps de travail des équipes d'intervention et de secours» ⁽⁵⁵⁾.

La Cour a considéré que, même si certains services doivent faire face à des événements qui, par définition, ne sont pas prévisibles, les activités auxquelles ils donnent lieu dans des conditions normales, et qui répondent d'ailleurs à la mission qui a précisément été impartie à de tels services, n'en sont pas moins susceptibles d'être organisées à l'avance, y compris en ce qui concerne la prévention des risques pour la sécurité et/ou pour la santé ainsi que les horaires de travail du personnel ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 22.

⁽⁵³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 35; ordonnance de la Cour du 3 juillet 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG)/Servicio Galego de Saúde (Sergas), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, point 29; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 52; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 42; arrêt de la Cour du 12 janvier 2006, Commission des Communautés européennes/Royaume d'Espagne, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, point 22; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 24; arrêt de la Cour du 30 avril 2020, UO/Készenléti Rendőrség, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, point 32; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, points 55 et 65.

⁽⁵⁴⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 44; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 54; arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, Commission/Espagne, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség, point 32; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 55.

⁽⁵⁵⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 45; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 55.

⁽⁵⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 57; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 46.

En conséquence, l'exception au champ d'application ne dépend pas de la question de savoir si des travailleurs appartiennent à l'un des secteurs visés par la directive 89/391/CEE. Elle dépend plutôt de la nature spécifique de certaines tâches individuelles effectuées par les travailleurs dans ces secteurs. Compte tenu de la nécessité de garantir une protection effective de la collectivité, de telles tâches justifient une exception aux règles énoncées dans cette directive.

Par conséquent, la directive sur le temps de travail est applicable aux activités des forces armées, de la police ou des services de protection civile. Elle s'applique également à d'autres activités spécifiques du service public, pour autant qu'elles soient effectuées dans des circonstances normales.

Dans sa jurisprudence, la Cour a jugé que la directive s'applique aux activités des équipes de premiers soins et du personnel médical et infirmier prestataire de services dans les équipes de premiers soins ⁽⁵⁷⁾. Elle s'applique également aux autres services qui répondent à des urgences, tels que le personnel médical et infirmier dans les équipes de premiers soins et dans d'autres services dans lesquels sont traitées les urgences extrahospitalières ⁽⁵⁸⁾, les travailleurs dans un service médical d'urgence ⁽⁵⁹⁾, les forces d'intervention d'un service public de sapeurs-pompiers ⁽⁶⁰⁾, la police municipale ⁽⁶¹⁾ ou le personnel non civil des administrations publiques lorsque leurs tâches sont effectuées dans des circonstances normales ⁽⁶²⁾. La directive s'applique également aux membres des forces armées ⁽⁶³⁾.

2. Dérogation: exception de certaines activités de la fonction publique au champ d'application de la directive

Une exception au champ d'application de la directive existe néanmoins, et la Cour a apporté quelques précisions à cet égard ⁽⁶⁴⁾. Son interprétation découle de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE, qui dispose que «[l]a présente directive n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police [...] s'y opposent de manière contraignante».

En ce qui concerne l'expression «fonction publique», selon la jurisprudence de la Cour, elle vise non seulement «les secteurs au sein desquels les travailleurs sont rattachés organiquement à l'État ou à une autre autorité publique, mais également les secteurs dans lesquels les travailleurs exercent leur activité pour le compte d'une personne privée qui assume, sous le contrôle des autorités publiques, une mission d'intérêt général relevant des fonctions essentielles de l'État» ⁽⁶⁵⁾.

La Cour a toutefois précisé que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE ne permet pas d'exclure des secteurs d'activité dans leur globalité, mais seulement certaines missions particulières ⁽⁶⁶⁾.

La Cour a précisé que pour être exclues de la directive 89/391/CEE, les activités particulières de la fonction publique doivent présenter des caractéristiques à ce point spécifiques que leur nature s'oppose, de manière contraignante, à une planification du temps de travail respectueuse des prescriptions imposées par la directive sur le temps de travail ⁽⁶⁷⁾. C'est notamment le cas lorsque les activités ne peuvent être réalisées que de manière continue et uniquement par les mêmes travailleurs, sans qu'il soit possible d'instituer un système de rotation ⁽⁶⁸⁾.

La Cour a précisé que l'article 2, paragraphe 2, de la directive 89/391/CEE autoriserait des exceptions uniquement dans le cas «d'événements exceptionnels à l'occasion desquels le bon déroulement des mesures destinées à assurer la protection de la population dans des situations de risque collectif grave exige que le personnel ayant à faire face à un événement de ce type accorde une priorité absolue à l'objectif poursuivi par ces mesures afin que celui-ci puisse être atteint» ⁽⁶⁹⁾.

⁽⁵⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 41.

⁽⁵⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-241/99, CIG, point 30.

⁽⁵⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 63;

⁽⁶⁰⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 52; arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, point 57.

⁽⁶¹⁾ Arrêt de la Cour du 21 octobre 2010, Antonino Accardo e.a./Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, point 39.

⁽⁶²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, Commission/Espagne, points 25 à 38.

⁽⁶³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, points 63, 64 et 68.

⁽⁶⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a.; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg; arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, Commission/Espagne; arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a.; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség.

⁽⁶⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., point 56.

⁽⁶⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., point 55; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 56.

⁽⁶⁷⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 55; arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., point 68; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség, point 43; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 60.

⁽⁶⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., points 70 à 74; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, point 61.

⁽⁶⁹⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, point 53; arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, Commission/Espagne, point 26.

Il en irait ainsi «lors de catastrophes naturelles ou technologiques, d'attentats, d'accidents majeurs ou d'autres événements de même nature, dont la gravité et l'ampleur nécessitent l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ainsi que de la sécurité de la collectivité et dont la bonne exécution serait compromise si toutes les règles énoncées par les directives 89/391 et 93/104 [la directive sur le temps de travail] devaient être observées» ⁽⁷⁰⁾.

Les activités exercées dans des conditions normales au sein des forces de sécurité et de secours sont toutefois incluses dans le champ d'application de la directive 89/391/CEE ⁽⁷¹⁾. La Cour a estimé que les activités des sapeurs-pompiers exercées par les forces d'intervention sur le terrain ⁽⁷²⁾ et les activités de secours aux personnes blessées ou malades ⁽⁷³⁾ sont susceptibles d'être organisées à l'avance, y compris en ce qui concerne les horaires de travail du personnel et la prévention des risques pour la sécurité et/ou pour la santé. Elle a laissé à la juridiction nationale le soin d'apprécier si les missions de surveillance aux frontières extérieures de l'espace Schengen assurées par la police d'intervention présentent des caractéristiques à ce point spécifiques ou si l'afflux aux frontières a empêché que la surveillance desdites frontières soit effectuée dans des conditions habituelles ⁽⁷⁴⁾.

Ce n'est que dans le cas des assistants maternels employés par l'État qui pourvoient à l'éducation et à l'entretien des enfants dont les parents se sont vu retirer la garde que la Cour a jusqu'à présent explicitement jugé que l'exception de certaines activités de la fonction publique au champ d'application de la directive s'applique. Elle a jugé que les particularités inhérentes à l'exercice de leur activité de manière continue, y compris pendant les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés ou non ouvrables, ainsi qu'au cours de leur congé annuel, s'opposent de manière contraignante à l'application de la directive ⁽⁷⁵⁾.

En tout état de cause, la Cour a souligné que, même si la directive n'est pas appliquée dans des situations exceptionnelles, elle exige «des autorités compétentes qu'elles assurent la sécurité et la santé des travailleurs "dans toute la mesure du possible"» ⁽⁷⁶⁾.

3. Dérogation: le cas des activités des membres des forces armées

En ce qui concerne les activités des membres des forces armées, la Cour a jugé dans l'affaire *Ministrstvo za obrambo* ⁽⁷⁷⁾ qu'une activité de garde exercée par un militaire est exclue du champ d'application de la directive ⁽⁷⁸⁾:

- soit lorsque cette activité intervient dans le cadre de sa formation initiale ou d'un entraînement opérationnel, y compris d'un service militaire obligatoire, ou d'une opération militaire proprement dite, soit lorsque les forces armées sont déployées de manière permanente ou temporaire, à l'intérieur ou à l'extérieur des frontières d'un État membre;
- soit lorsqu'elle constitue une activité à ce point particulière qu'elle ne se prête pas à un système de rotation des effectifs permettant d'assurer le respect de la directive;
- soit lorsque l'application de la directive, en imposant de mettre en place un système de rotation ou de planification du temps de travail, ne pourrait se faire qu'au détriment du bon accomplissement des opérations militaires proprement dites; soit
- lorsque cette activité est exécutée dans le cadre d'événements exceptionnels, dont la gravité et l'ampleur nécessitent l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ainsi que de la sécurité de la collectivité et dont la bonne exécution serait compromise si l'ensemble des règles énoncées par la directive devaient être respectées.

Toutefois, la Cour a souligné que certaines activités exercées par les membres des forces armées, comme celles liées notamment à des services d'administration, d'entretien, de réparation, de santé, de maintien de l'ordre ou de poursuite des infractions, ne peuvent être exclues, dans leur intégralité, du champ d'application de la directive ⁽⁷⁹⁾.

⁽⁷⁰⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, point 54; arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, *Commission/Espagne*, point 27.

⁽⁷¹⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, point 51.

⁽⁷²⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, point 52.

⁽⁷³⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, *Pfeiffer e.a.*, points 56 et 57.

⁽⁷⁴⁾ arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, points 44 et 47.

⁽⁷⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, point 76.

⁽⁷⁶⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg*, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-132/04, *Commission/Espagne*, point 28. arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, point 78; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, *Készenléti Rendőrség*, point 51.

⁽⁷⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*.

⁽⁷⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, point 88.

⁽⁷⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, point 69.

La Cour s'est fondée sur l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive, lu à la lumière de l'article 4, paragraphe 2, du TUE. Aux termes de cette dernière disposition, «[l']Union respecte [...] les fonctions essentielles de l'État, notamment celles qui ont pour objet d'assurer son intégrité territoriale, de maintenir l'ordre public et de sauvegarder la sécurité nationale». Cette même disposition précise que la sécurité nationale reste de la seule responsabilité de chaque État membre. La Cour a rappelé que les missions principales des forces armées des États membres, que sont la préservation de l'intégrité territoriale et la sauvegarde de la sécurité nationale, figurent explicitement parmi les fonctions essentielles de l'État ⁽⁸⁰⁾. Bien que l'aménagement du temps de travail du personnel militaire ne se soustrait pas intégralement à l'application du droit de l'Union, l'article 4, paragraphe 2, du TUE requiert que l'application aux militaires des règles du droit de l'Union relatives à cet aménagement ne soit pas de nature à entraver le bon accomplissement de ces fonctions essentielles. En outre, le droit de l'Union doit dûment prendre en considération les spécificités qu'un État membre confère au fonctionnement de ses forces armées, qu'elles résultent, entre autres, des responsabilités internationales particulières assumées par cet État membre, des conflits ou des menaces auxquels il est confronté, ou encore du contexte géopolitique dans lequel cet État évolue ⁽⁸¹⁾.

4. Gens de mer

L'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive dispose ce qui suit:

«[...] Sans préjudice de l'article 2, paragraphe 8, la présente directive ne s'applique pas aux gens de mer, tels que définis dans la directive 1999/63/CE. [...]

A contrario, cette disposition implique que la directive générale sur le temps de travail s'applique aux gens de mer qui ne relèvent pas de la directive 1999/63/CE ⁽⁸²⁾, telle que modifiée par la directive 2009/13/CE ⁽⁸³⁾.

La directive 1999/63/CE établit des prescriptions minimales pour le temps de travail des gens de mer. Selon la clause 1 de l'annexe de cette directive, elle s'applique «aux gens de mer se trouvant à bord de tout navire de mer, de propriété publique ou privée, qui est immatriculé dans le territoire d'un État membre et normalement affecté à des opérations maritimes commerciales», ces gens de mer étant définis dans la clause 2 comme «les personnes employées ou engagées ou travaillant à quelque titre que ce soit à bord d'un navire auquel le présent accord s'applique».

Par conséquent, les travailleurs à bord de navires qui ne sont pas normalement affectés à des «opérations maritimes commerciales» ne relèveraient pas la directive 1999/63/CE. Compte tenu du libellé de l'article 1^{er}, paragraphe 3, tel qu'énoncé ci-dessus, la Commission estime que ces travailleurs entrent dans le champ d'application de la directive sur le temps de travail.

5. Autres secteurs et travailleurs soumis à une législation spécifique

L'article 14 de la directive dispose également ce qui suit:

«La présente directive ne s'applique pas dans la mesure où d'autres instruments communautaires contiennent des prescriptions plus spécifiques en matière d'aménagement du temps de travail concernant certaines occupations ou activités professionnelles.»

Sur la base des instruments actuels de l'UE, la directive sur le temps de travail ne s'applique pas lorsque des prescriptions plus spécifiques existent. Tel est le cas pour les catégories suivantes:

— Jeunes travailleurs

Directive 94/33/CE du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail ⁽⁸⁴⁾.

⁽⁸⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, point 37.

⁽⁸¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, *Ministrstvo za obrambo*, points 43 et 44.

⁽⁸²⁾ Directive 1999/63/CE du Conseil, du 21 juin 1999, concernant l'accord relatif à l'organisation du temps de travail des gens de mer, conclu par l'Association des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération des syndicats des transports dans l'Union européenne (FST) (JO L 167 du 2.7.1999, p. 33).

⁽⁸³⁾ Directive 2009/13/CE du Conseil du 16 février 2009 portant mise en œuvre de l'accord conclu par les Associations des armateurs de la Communauté européenne (ECSA) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) concernant la convention du travail maritime, 2006, et modifiant la directive 1999/63/CE (JO L 124 du 20.5.2009, p. 30).

⁽⁸⁴⁾ JO L 216 du 20.8.1994, p. 12.

— *Aviation civile*

Directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en œuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, conclu par l'Association des compagnies européennes de navigation aérienne (AEA), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), l'Association européenne des personnels navigants techniques (ECA), l'Association européenne des compagnies d'aviation des régions d'Europe (ERA) et l'Association internationale des charters aériens (AICA) ⁽⁸⁵⁾.

— *Transport routier*

Directive 2002/15/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 relative à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier ⁽⁸⁶⁾ et règlement (CE) n° 561/2006 du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route, modifiant les règlements (CEE) n° 3821/85 et (CE) n° 2135/98 du Conseil et abrogeant le règlement (CEE) n° 3820/85 du Conseil ⁽⁸⁷⁾.

— *Services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire*

Directive 2005/47/CE du Conseil du 18 juillet 2005 concernant l'accord entre la Communauté européenne du rail (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) sur certains aspects des conditions d'utilisation des travailleurs mobiles effectuant des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire ⁽⁸⁸⁾.

— *Navigation intérieure*

Directive 2014/112/UE du Conseil du 19 décembre 2014 portant application de l'accord européen concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur de la navigation intérieure, conclu par l'Union européenne de la navigation fluviale (UENF), l'Organisation européenne des bateliers (OEB) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ⁽⁸⁹⁾.

— *Travail dans la pêche*

Directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche) ⁽⁹⁰⁾.

Comme pour la situation des gens de mer, il est nécessaire de revenir au champ d'application exact de ces directives car, même dans les secteurs concernés, certains travailleurs pourraient en être exclus et relèveraient donc des dispositions de la directive générale sur le temps de travail ⁽⁹¹⁾.

C. **Portée des dispositions**

1. **Quelles sont les situations couvertes (ou non)?**

Comme indiqué à l'article 1^{er}, paragraphe 2, la directive sur le temps de travail s'applique:

- «[...] a) aux périodes minimales de repos journalier, de repos hebdomadaire et de congé annuel ainsi qu'au temps de pause et à la durée maximale hebdomadaire de travail;
- b) à certains aspects du travail de nuit, du travail posté et du rythme de travail.»

⁽⁸⁵⁾ JO L 302 du 1.12.2000, p. 57.

⁽⁸⁶⁾ JO L 80 du 23.3.2002, p. 35.

⁽⁸⁷⁾ JO L 102 du 11.4.2006, p. 1.

⁽⁸⁸⁾ JO L 195 du 27.7.2005, p. 15.

⁽⁸⁹⁾ JO L 367 du 23.12.2014, p. 86.

⁽⁹⁰⁾ JO L 25 du 31.1.2017, p. 12.

⁽⁹¹⁾ Telle serait, par exemple, la situation des travailleurs ferroviaires non affectés à des services d'interopérabilité transfrontalière dans le secteur ferroviaire, qui ne sont pas couverts par la directive 2005/47/CE du Conseil. Il s'agirait également de la situation des travailleurs mobiles dans le transport routier exploitant des véhicules qui transportent des voyageurs sur des services réguliers ne dépassant pas 50 kilomètres, qui ne sont pas couverts par la directive 2002/15/CE.

A contrario, cela signifie que le temps de travail «réglementaire» des travailleurs, c'est-à-dire la durée légale de travail hebdomadaire au-delà de laquelle les employeurs doivent souvent payer des heures supplémentaires, n'est pas régi par la directive et est laissé à l'appréciation des États membres, pour autant que soit respectée la limite maximale de la durée hebdomadaire moyenne de travail prévue à l'article 6 de la directive (voir chapitre VVI).

La directive sur le temps de travail ne traite pas non plus de la question de la rémunération, y compris en ce qui concerne le niveau des salaires ainsi que les modes de rémunération et divers taux de rémunération pouvant être mis en place à l'échelon national ⁽⁹²⁾. La Cour a jugé que c'est ce qui ressortait clairement tant de la finalité que du libellé des dispositions de la directive. Cette interprétation résulte également sans ambiguïté de l'article 153, paragraphe 5, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ⁽⁹³⁾. La seule exception à ce principe reconnue par la Cour est celle de la rémunération qui doit être assurée au cours des périodes de congé annuel des travailleurs (voir chapitre VVII).

2. Dispositions minimales

Conformément à sa base juridique, la directive sur le temps de travail fixe des prescriptions minimales dans les domaines susmentionnés. Ses dispositions minimales visent à fournir un «filet de sécurité» pour la santé et la sécurité des travailleurs concernés ⁽⁹⁴⁾. Elles sont contraignantes pour les États membres, qui sont tenus d'assurer la transposition de ces prescriptions minimales dans leur ordre juridique national. Toutefois, le caractère minimal des dispositions de la directive signifie également que les États membres ont la possibilité d'appliquer ou d'introduire des dispositions nationales plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ⁽⁹⁵⁾.

L'article 15 de la directive souligne en particulier cet aspect:

«La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.»

Il en résulte que, lorsque les travailleurs bénéficient d'une protection supplémentaire en vertu de la législation nationale, il appartient aux États membres de décider des conditions et que les interprétations de la Cour en ce qui concerne les dispositions de la directive ne s'appliquent pas à des dispositions plus protectrices accordées à l'échelon national ⁽⁹⁶⁾.

Lorsque les États membres font usage de cette faculté de mettre en œuvre ou d'appliquer des dispositions plus protectrices, le respect des règles énoncées par la directive doit être vérifié par référence uniquement aux limites fixées par celle-ci. L'obligation subsiste pour «les États membres de garantir le respect de chacune des prescriptions minimales édictées par cette directive» ⁽⁹⁷⁾.

3. Absence de régression

Comme indiqué ci-dessus, la directive établit des dispositions minimales, que les États membres doivent transposer en droit national.

⁽⁹²⁾ Ordonnance de la Cour du 11 janvier 2007, Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, points 32 à 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, points 48 et 49; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, Grigore, point 81; arrêt de la Cour du 26 juillet 2017, Hannele Hälvä e.a./SOS-Lapsikylä ry, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617, point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a., point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, points 57 et 58; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, points 56 et 57.

⁽⁹³⁾ Arrêt de la Cour du 1^{er} décembre 2005, Abdelkader Dellas e.a./Premier ministre et Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, 38 et 39; arrêt de la Cour du 7 juillet 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH/L.B. et R.G., affaires jointes C-257/21 et C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, point 47;

⁽⁹⁴⁾ Proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, p. 3.

⁽⁹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 48.

⁽⁹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 36.

⁽⁹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 53.

Si les États membres jouissent d'une certaine latitude dans la façon dont ils assurent la transposition et la mise en œuvre de ces dispositions, l'article 23 de la directive prévoit ce qui suit:

«Sans préjudice du droit des États membres de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires et contractuelles différentes dans le domaine du temps de travail, pour autant que les exigences minimales prévues dans la présente directive soient respectées, la mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs.»

Si la Cour n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur cette disposition en ce qui concerne la directive sur le temps de travail, elle s'est toutefois prononcée sur une disposition similaire figurant dans la directive sur le travail à durée déterminée ⁽⁹⁸⁾, à savoir la clause 8, point 3, qui indique que «[l]a mise en œuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord».

Dans ce contexte, la Cour a jugé que cette clause ne pouvait pas être interprétée de manière restrictive, car l'accord a pour objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs concernés ⁽⁹⁹⁾.

La Cour a aussi relevé deux critères qui doivent être examinés en ce qui concerne cette clause ⁽¹⁰⁰⁾:

- l'existence d'une régression du «niveau général de protection», et
- le fait que cette régression doit être liée à la «mise en œuvre» de l'accord.

Bien que la Cour ait jugé qu'il appartient aux juridictions nationales de statuer sur l'existence d'une réduction de la protection des travailleurs ⁽¹⁰¹⁾, elle a toutefois considéré que, en ce qui concerne le premier critère, le fait que la régression porte sur le «niveau général de protection» signifiait que seule une «réduction d'une ampleur de nature à affecter globalement la réglementation nationale [...] est susceptible de relever» de cette disposition ⁽¹⁰²⁾.

En ce qui concerne le second critère, la Cour a estimé que le lien avec la «mise en œuvre» de l'accord ne se limitait pas à la transposition originale de la directive, mais concernait également «toute mesure nationale visant à garantir que l'objectif poursuivi par celle-ci puisse être atteint, y compris celles qui, postérieurement à la transposition proprement dite, complètent ou modifient les règles nationales déjà adoptées» ⁽¹⁰³⁾. Elle a, en revanche, exclu les régressions justifiées par la nécessité de promouvoir «un autre objectif distinct de [la mise en œuvre de l'accord]» ⁽¹⁰⁴⁾.

La Commission estime que la même position s'applique à la directive sur le temps de travail, compte tenu de son objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et du libellé semblable de son article 23 et de la clause 8, point 3, de la directive sur le travail à durée déterminée. Il s'ensuit que l'article 23 ne saurait être interprété de manière restrictive et que les deux critères susmentionnés s'appliquent à la caractérisation d'une régression du niveau général de protection liée à la mise en œuvre de la directive, ce qui est interdit.

⁽⁹⁸⁾ Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée (JO L 175 du 10.7.1999, p. 43).

⁽⁹⁹⁾ Arrêt de la Cour du 23 avril 2009, Kiriaki Angelidaki e.a./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou et Georgios Karabousanos et Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, affaires jointes C-378/07 à C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, points 112 et 113.

⁽¹⁰⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki e.a., point 126.

⁽¹⁰¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki e.a., point 129.

⁽¹⁰²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki e.a., point 140.

⁽¹⁰³⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki e.a., point 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-378/07 à C-380/07, Angelidaki e.a., point 133.

IV. DÉFINITIONS

A. «Temps de travail» et «périodes de repos»

L'article 2 définit, aux fins de la directive, le «temps de travail» et les «périodes de repos» comme suit:

«Aux fins de la présente directive, on entend par::

1. "temps de travail": toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;
2. "période de repos": toute période qui n'est pas du temps de travail;»

D'après le considérant 5 de la directive, la notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure.

1. Définition du «temps de travail» et des «périodes de repos»

Concernant le libellé de la directive, la Cour a jugé que, dans la logique de la directive, la notion de temps de travail «doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre» ⁽¹⁰⁵⁾ et que la directive «ne prévoit pas de catégorie intermédiaire entre les périodes de travail et celles de repos» ⁽¹⁰⁶⁾.

La Cour a considéré que les notions de «temps de travail» et de «période de repos» «ne doivent pas être interprétées en fonction des prescriptions des différentes réglementations des États membres, mais qu'elles constituent des notions de droit communautaire qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de ladite directive, visant à établir des prescriptions minimales destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme desdites notions dans l'ensemble des États membres» ⁽¹⁰⁷⁾.

Cela signifie également que les États membres ne peuvent pas déterminer unilatéralement la portée de ces notions ⁽¹⁰⁸⁾. Ce point de vue est corroboré par le fait que la directive ne permet aucune dérogation à son article 2 ⁽¹⁰⁹⁾, qui établit, entre autres, les définitions de «temps de travail» et de «période de repos».

Conformément à la formulation de l'article 2, paragraphe 1, lui-même, à la jurisprudence de la Cour ⁽¹¹⁰⁾ et aux documents historiques ⁽¹¹¹⁾, trois critères cumulatifs permettent de déterminer s'il y a lieu de considérer certaines périodes comme du «temps de travail»:

⁽¹⁰⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 47; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 48; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, Vorel, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 42; arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, point 55; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, point 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, Vorel, point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 43; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, Grigore, point 43; arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, point 28; arrêt de la Cour du 8 octobre 2021, BX/Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, point 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 58; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, Vorel, point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, point 27; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, Grigore, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 31; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, point 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, Grigore, point 45; arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, point 28; arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, points 34 à 38.

⁽¹¹⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, points 30, 35 et 43.

⁽¹¹¹⁾ Exposé des motifs de la communication de la Commission sur l'aménagement du temps de travail dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998) 662 final, point 6.

— *Le travailleur est au travail*

Ce premier critère, d'ordre spatial, correspond à la condition selon laquelle le «travailleur est au travail» ou «présent à son poste de travail». Ce critère s'exprime avec une légère différence entre les versions linguistiques de la directive: par exemple, les versions anglaise et allemande mentionnent respectivement «*the worker is working*» et «*ein Arbeitnehmer [...] arbeitet*», tandis que les versions française et espagnole indiquent respectivement «*le travailleur est au travail*» et «*el trabajador permanece en el trabajo*» et non pas «*le travailleur travaille*» ou «*el trabajador trabaja*».

Une interprétation uniforme des dispositions de la législation européenne étant nécessaire, le texte de la directive doit être interprété et appliqué à la lumière des versions dans les autres langues officielles. En cas de divergence, la disposition en cause doit être interprétée en fonction de l'économie générale et de la finalité de la réglementation dont elle constitue un élément ⁽¹¹²⁾.

Dans le cas de la directive sur le temps de travail, cette interprétation a conduit la Cour à considérer le critère selon lequel «*le travailleur est au travail*» comme un critère d'ordre spatial, lié à l'obligation, pour le travailleur, d'être présent «sur le lieu de travail» ou «au lieu déterminé par l'employeur». Cette disposition a été interprétée clairement par l'avocat général Bot ⁽¹¹³⁾ et de manière implicite par la Cour ⁽¹¹⁴⁾, laquelle a souligné, à maintes reprises, qu'un facteur décisif pour déterminer le «temps de travail» est le fait que le travailleur est contraint d'être physiquement présent au lieu déterminé par l'employeur ⁽¹¹⁵⁾.

Il convient de noter que le lieu déterminé par l'employeur n'est pas nécessairement le lieu de travail. Comme expliqué ci-dessous, la Cour a également jugé que, dans certains cas, le temps de déplacement d'un travailleur pouvait également être considéré comme du temps de travail, celui-ci ne pouvant se limiter au temps passé dans les locaux de l'employeur ou des clients. Elle s'est ainsi prononcée dans ce sens dans l'affaire *Tyco* en ce qui concerne les travailleurs n'ayant pas un lieu de travail fixe ⁽¹¹⁶⁾.

La Cour a précisé, dans le cadre de la qualification du «temps de garde» ou de la «période d'astreinte» comme «temps de travail» ou «période de repos», que lorsque le service de «garde» ou d'«astreinte» se déroule dans un lieu déterminé par l'employeur, différent du domicile du travailleur, la période de ce service est systématiquement qualifiée dans sa globalité de «temps de travail» au sens de la directive, sans qu'aucune autre appréciation ne soit nécessaire ⁽¹¹⁷⁾. Toutefois, lorsque le lieu de travail est également le domicile du travailleur, la qualification de «temps de travail» ou de «période de repos» dépendra de l'intensité des contraintes imposées au travailleur par l'employeur ⁽¹¹⁸⁾.

— *Le travailleur est à la disposition de l'employeur*

À cet égard, le facteur déterminant est le fait que le travailleur soit à la disposition de l'employeur pour pouvoir immédiatement fournir les prestations appropriées en cas de besoin ⁽¹¹⁹⁾.

⁽¹¹²⁾ Voir, par analogie, l'arrêt de la Cour du 19 avril 2007, *UAB Profisa/Muitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos Finansų ministerijos*, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, points 13 à 15.

⁽¹¹³⁾ Conclusions de l'avocat général Bot du 11 juin 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC. OO.)/Tyco Integrated Security SL et Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, points 31 et 48.

⁽¹¹⁴⁾ Voir, notamment, l'arrêt de la Cour justice dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 48, dans lequel la Cour a considéré que les deux premières conditions du temps de travail (à savoir le travailleur est «au travail» et «à la disposition de l'employeur») se trouvaient remplies pendant les périodes de garde dans l'établissement de santé; voir aussi l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, point 43, dans lequel la Cour a considéré, en ce qui concerne l'application du critère «le travailleur est au travail» aux travailleurs effectuant des déplacements vers ou depuis le site d'un client, que «le lieu de travail de tels travailleurs ne peut pas être réduit aux lieux d'intervention physique de ces travailleurs chez les clients de leur employeur».

⁽¹¹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas e.a.*, point 48; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, point 28; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, *Grigore*, point 63; arrêt de la Cour dans l'affaire C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*, point 40.

⁽¹¹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 43 à 46.

⁽¹¹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 63; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas e.a.*, point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 33; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, point 31.

⁽¹¹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 43, et la jurisprudence citée; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, point 43.

⁽¹¹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas e.a.*, point 48; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, point 28; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, *Grigore*, point 63.

Tel est le cas lorsqu'un travailleur est obligé, juridiquement, d'obéir aux instructions de son employeur et d'exercer son activité pour celui-ci. À l'inverse, la possibilité pour les travailleurs de gérer leur temps sans contraintes majeures et de se consacrer à leurs propres intérêts est un élément de nature à manifester que la période de temps considérée ne constitue pas du « temps de travail » ⁽¹²⁰⁾.

Dans le contexte de la « période d'astreinte », au cours de laquelle les travailleurs sont libres de choisir leur lieu de résidence, cela suppose la nécessité pour les juridictions nationales d'établir dans chaque cas si les contraintes imposées par l'employeur au travailleur sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts ⁽¹²¹⁾. Ce n'est que dans ce cas que la « période d'astreinte » sera considérée dans son intégralité comme du « temps de travail ». Inversement, lorsque les contraintes imposées par l'employeur au travailleur au cours de la « période d'astreinte » n'empêchent pas ce dernier de se consacrer à ses propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation effective de services doit être considéré comme du « temps de travail » ⁽¹²²⁾.

— *Le travailleur doit être dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions*

En ce qui concerne ce troisième critère, il importe de souligner que tant l'intensité du travail accompli que toute discontinuité dans les activités menées sont dénuées de pertinence.

Conformément à l'objectif de la directive sur le temps de travail qui est d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs, la Cour a jugé que « même si l'activité effectivement déployée varie selon les circonstances, l'obligation faite à ces [travailleurs] d'être présents et disponibles sur les lieux de travail en vue de la prestation de leurs services professionnels doit être considérée comme relevant de l'exercice de leurs fonctions » ⁽¹²³⁾. La Cour a en effet souligné que parmi les éléments caractéristiques de la notion de « temps de travail » au sens de la directive ⁽¹²⁴⁾ ne figurent pas l'intensité du travail accompli par le salarié ou son rendement, et que le temps en question pouvait être considéré comme du temps de travail « indépendamment de la circonstance que [...] l'intéressé n'exerce pas effectivement une activité professionnelle continue » ⁽¹²⁵⁾.

Les juridictions nationales appelées à déterminer s'il y a lieu de considérer une période de temps donnée comme du « temps de travail » ou comme une « période de repos » ne doivent pas limiter leur analyse aux dispositions du droit national, mais doivent examiner les conditions qui s'appliquent dans la pratique au temps de travail du travailleur concerné ⁽¹²⁶⁾.

Enfin, conformément au libellé de la directive et à la jurisprudence de la Cour, si une période de temps ne remplit pas ces critères, elle doit être considérée comme une « période de repos ».

2. Enregistrement du temps de travail

Afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par l'article 3, l'article 5 et l'article 6, point b), de la directive sur le temps de travail, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place « un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur » ⁽¹²⁷⁾ ⁽¹²⁸⁾.

Les États membres disposent toutefois d'une marge d'appréciation pour définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système. Ils ont notamment le droit de décider de la forme que celui-ci doit revêtir, et cela en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille ⁽¹²⁹⁾.

⁽¹²⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 50.

⁽¹²¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, *Matzak*, points 63 à 66; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, points 37 et 38; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, points 33 et 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, *Dublin City Council*, point 38.

⁽¹²²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, point 39; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 38, et la jurisprudence citée.

⁽¹²³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 48.

⁽¹²⁴⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas e.a.*, point 43.

⁽¹²⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, *Pfeiffer e.a.*, point 93;

⁽¹²⁶⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-258/10, *Grigore*, point 50.

⁽¹²⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-55/18, *CCOO*, point 60.

⁽¹²⁸⁾ La Cour a estimé qu'en vertu des règles de l'UE en matière de protection des données à caractère personnel, les enregistrements du temps de travail constituent des données à caractère personnel; arrêt de la Cour du 30 mai 2013, *Worten – Equipamentos para o Lar SA/Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT)*, C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-55/18, *CCOO*, point 63.

Il existe une exception à cette règle. Lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, un État membre peut déroger aux articles 3 à 6 de la directive sur le temps de travail et n'est pas tenu de mettre en place un système d'enregistrement du temps de travail pour cette activité ⁽¹³⁰⁾.

3. Application de la définition de la directive aux périodes de temps spécifiques

a) «Temps de garde» et «période d'astreinte»

La Cour a donné des orientations spécifiques sur le «temps de garde» et la «période d'astreinte», notamment dans les affaires *Simap*, *Jaeger* et *Dellas*, qui concernaient des médecins d'équipes de premiers soins et de services hospitaliers, ainsi qu'un éducateur spécialisé dans des établissements accueillant des jeunes gens ou des adultes handicapés ⁽¹³¹⁾.

Dans ces affaires, la Cour a jugé que le «temps de garde» effectué par des travailleurs devait être considéré dans son intégralité comme du temps de travail au sens de la directive, si ces travailleurs étaient tenus d'être présents sur leur lieu de travail. Pendant leur temps de garde, les travailleurs concernés doivent rester disponibles en vue de la prestation de leurs services sur le lieu déterminé par l'employeur, durant toute la durée de la période concernée. Les travailleurs sont également soumis à des contraintes sensiblement plus lourdes, puisqu'ils doivent demeurer éloignés de leur environnement tant familial que social et bénéficient d'une latitude moindre pour gérer le temps pendant lequel leurs services professionnels ne sont pas sollicités ⁽¹³²⁾.

Pour étayer sa position, la Cour a fait remarquer qu'exclure de la notion de temps de travail la période de garde selon le régime de présence physique reviendrait à remettre sérieusement en cause l'objectif qui est d'assurer la sécurité et la santé de travailleurs, en les faisant bénéficier de périodes minimales de repos et de périodes de pause adéquates ⁽¹³³⁾.

Toutefois, si le lieu de travail englobe ou se confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance que, au cours d'une période de garde donnée, ce dernier est tenu de demeurer sur son lieu de travail ne suffit pas à qualifier cette période de «temps de travail» au sens de la directive. La qualification de ce «temps de garde» comme «temps de travail» ou comme «période de repos» dépendra plutôt de l'intensité des contraintes imposées au travailleur par l'employeur. En effet, dans ce cas, l'interdiction faite au travailleur de quitter son lieu de travail n'implique pas nécessairement qu'il doive demeurer éloigné de son environnement familial et social. En outre, une telle interdiction est, en soi, moins susceptible d'entraver la faculté de ce travailleur de gérer librement, au cours de cette période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités ⁽¹³⁴⁾.

Il convient de noter que le «temps de garde» doit être considéré comme du «temps de travail», indépendamment des prestations de travail réellement effectuées par l'intéressé durant ces «gardes» ⁽¹³⁵⁾. Dès lors, le fait que le «temps de garde» puisse comporter des périodes d'inactivité n'enlève rien au fait qu'il soit considéré comme du «temps de travail» ⁽¹³⁶⁾. De même, le fait qu'une pièce de repos soit mise à la disposition des travailleurs afin de leur permettre de se reposer ou de dormir pendant les périodes où leurs services ne sont pas requis n'enlève rien au fait que le «temps de garde» soit considéré comme du temps de travail ⁽¹³⁷⁾.

En ce qui concerne l'utilisation de systèmes d'équivalence établissant un rapport pour la comptabilisation du temps de garde, la Cour a jugé que, si ces systèmes ne permettent pas d'assurer le respect de l'intégralité des prescriptions minimales de sécurité et de santé des travailleurs, ils sont incompatibles avec la directive ⁽¹³⁸⁾.

⁽¹³⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-55/18, *CCOO*, point 63.

⁽¹³¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*; arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas* e.a..

⁽¹³²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 65.

⁽¹³³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 49.

⁽¹³⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 43; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, point 44.

⁽¹³⁵⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, point 27; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas* e.a., point 46.

⁽¹³⁶⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, *Vorel*, point 28.

⁽¹³⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, points 60 et 64.

⁽¹³⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, *Dellas* e.a., point 63.

En revanche, pendant les «périodes d'astreinte», au cours desquelles les travailleurs doivent être joignables à tout moment mais sont libres de choisir leur lieu de résidence, ou au cours desquelles ils doivent rester sur un lieu de travail qui est aussi leur domicile, les juridictions nationales devront apprécier au cas par cas si les contraintes imposées par les employeurs aux travailleurs sont d'une nature telle qu'elles privent ces derniers de la faculté de se consacrer à leurs propres intérêts. En pareil cas, la «période d'astreinte» est considérée dans son intégralité comme du «temps de travail» ⁽¹³⁹⁾.

Inversement, lorsque les contraintes imposées aux travailleurs leur permettent de gérer leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts sans contraintes majeures, seul le temps lié à la prestation de travail réalisée au cours d'une telle période constitue du «temps de travail» ⁽¹⁴⁰⁾.

Dans sa jurisprudence récente, la Cour a précisé les éléments à prendre en considération pour déterminer l'intensité des contraintes imposées aux travailleurs pendant la «période d'astreinte».

La présence d'au moins un des deux éléments suivants déclenche, en principe, la qualification de la «période d'astreinte» comme «temps de travail» dans son intégralité:

- un délai très court («quelques minutes») nécessaire pour se remettre au travail en cas de besoin ⁽¹⁴¹⁾, et
- une fréquence élevée d'appels en liaison avec une durée «non négligeable» de l'activité effectivement exercée par le travailleur, lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective ⁽¹⁴²⁾.

La circonstance que le travailleur n'est que rarement appelé à intervenir au cours des périodes d'astreinte ne peut toutefois pas aboutir à ce que ces dernières soient considérées comme des «périodes de repos» lorsque l'impact du délai imposé au travailleur pour reprendre ses activités professionnelles est tel qu'il suffit à restreindre, de manière objective et très significative, la faculté qu'il a de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités ⁽¹⁴³⁾.

Toutefois, même si l'un des deux éléments est présent, il se peut que la partie non active de la «période d'astreinte» puisse être considérée comme une «période de repos», lorsque les facilités et/ou la marge de manœuvre accordées au travailleur lui permettent d'utiliser ce temps pour se consacrer à ses propres intérêts ⁽¹⁴⁴⁾.

Pour évaluer l'intensité des contraintes imposées au travailleur, seules les contraintes imposées et les facilités accordées par les employeurs eux-mêmes, par la législation ou par les conventions collectives peuvent être prises en considération ⁽¹⁴⁵⁾. Ces contraintes peuvent, par exemple, inclure l'obligation de disposer d'un équipement spécifique ⁽¹⁴⁶⁾ ou des sanctions en cas de retard d'exécution ⁽¹⁴⁷⁾. Les facilités peuvent englober l'utilisation d'un véhicule de service permettant de faire usage de droits dérogatoires au code de la route et de droits de priorité ⁽¹⁴⁸⁾, l'absence d'obligation de répondre à tous les appels ⁽¹⁴⁹⁾ ou la possibilité d'exercer une autre activité professionnelle pendant ses «périodes d'astreinte» ⁽¹⁵⁰⁾.

En revanche, les contraintes susceptibles d'affecter la qualité du repos des travailleurs pendant les «périodes d'astreinte» mais qui ne sont pas imposées par l'employeur, par la législation ou par des conventions collectives ne sont pas pertinentes pour que ces périodes soient considérées comme du «temps de travail». Il peut s'agir de facteurs naturels ⁽¹⁵¹⁾ ou de choix opérés par le travailleur concerné ⁽¹⁵²⁾.

⁽¹³⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, points 63 à 66; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, points 37 et 38; arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, points 33 et 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, point 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 39; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 38, et la jurisprudence citée.

⁽¹⁴¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 47; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 48.

⁽¹⁴²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, points 50 à 53; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, points 51, 52 et 53.

⁽¹⁴³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, points 41 et 42.

⁽¹⁴⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 40; arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Conclusions de l'avocat général Pitruzzella du 6 octobre 2020 dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 120 et conclusions de l'avocat général Pitruzzella du 6 octobre 2020 dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, Stadt Offenbach am Main, point 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, point 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, points 43 et 44.

⁽¹⁵¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, point 50 (lieu de travail situé dans un endroit éloigné avec des possibilités de loisirs limitées).

⁽¹⁵²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, point 45 (choix du travailleur d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa période d'astreinte).

Lorsque la «période d'astreinte» a lieu pendant une période de pause du travailleur, seules les contraintes qui résultent de l'obligation de se tenir prêt à partir en intervention dans un délai très court sont pertinentes pour apprécier si la «période d'astreinte» peut être qualifiée de «temps de travail» ou de «période de repos». Le fait que la durée limitée d'une pause entraîne inévitablement des contraintes ne constitue pas un élément déterminant pour cette appréciation ⁽¹⁵³⁾.

La mise à disposition d'un logement de fonction situé sur le lieu de travail ou à proximité immédiate de celui-ci ne constitue pas non plus un élément déterminant ⁽¹⁵⁴⁾.

Même dans les cas où la partie non active de la «période d'astreinte» peut être considérée comme une «période de repos», cela ne signifie pas que les employeurs ont les mains libres en ce qui concerne la durée et le moment de la «période d'astreinte». Les employeurs doivent toujours respecter les obligations qui leur incombent, en vertu de la directive 89/391/CEE, afin de protéger la sécurité des travailleurs ⁽¹⁵⁵⁾. La Cour a précisé qu'il découle de l'article 5, paragraphe 1, de cette directive que les employeurs sont obligés d'évaluer et de prévenir les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, parmi lesquels figurent certains risques psychosociaux, comme le stress ou l'épuisement professionnel ⁽¹⁵⁶⁾. Ainsi, les travailleurs doivent pouvoir se soustraire à son environnement de travail pendant un nombre suffisant d'heures consécutives, qui lui permettent de neutraliser les effets du travail sur sa sécurité et sa santé ⁽¹⁵⁷⁾. Par conséquent, les employeurs ne peuvent instaurer des périodes d'astreinte à ce point longues ou fréquentes qu'elles constituent un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs ⁽¹⁵⁸⁾. La Cour a indiqué que les États membres doivent définir les modalités d'application de cette obligation ⁽¹⁵⁹⁾.

b) *Temps de pause*

Dans l'affaire *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, la Cour a jugé qu'un temps de pause accordé à un travailleur durant son temps de travail journalier, et au cours duquel il doit être en mesure de partir en intervention dans un délai de deux minutes, constitue un «temps de travail» au sens de l'article 2, car «les contraintes imposées à ce travailleur pendant ledit temps de pause sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts» ⁽¹⁶⁰⁾.

c) *Temps consacré par les travailleurs sans lieu de travail fixe aux déplacements entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients*

Dans l'affaire *Tyco*, la Cour s'est prononcée sur la question de savoir si le temps consacré par les travailleurs sans lieu de travail fixe aux déplacements entre le premier et le dernier clients pouvait être considéré comme du «temps de travail» ⁽¹⁶¹⁾.

Cette affaire concernait des techniciens employés pour installer et maintenir en état de fonctionnement des dispositifs de sécurité à différents endroits de la zone territoriale à laquelle ils étaient affectés. Ces travailleurs devaient se rendre au moins une fois par semaine dans les bureaux d'une agence logistique de transport pour y récupérer le matériel dont ils avaient besoin pour leur travail. Les autres jours, ils se déplaçaient entre leur domicile et les lieux où ils exerçaient leurs activités.

Dans cette affaire, la Cour a considéré que les trois critères de «temps de travail» étaient remplis. Premièrement, elle a considéré que les déplacements des travailleurs pour se rendre chez les clients désignés par leur employeur étaient l'instrument nécessaire à l'exécution de leurs prestations techniques chez ces clients. Par conséquent, elle a conclu que ces périodes devaient être considérées comme des périodes pendant lesquelles les travailleurs exerçaient leurs activités ou leurs fonctions ⁽¹⁶²⁾. Deuxièmement, en ce qui concerne le fait que les travailleurs en question avaient reçu un itinéraire pour leurs déplacements et qu'ils ne pouvaient pas disposer librement de leur temps et se consacrer à leurs propres intérêts pendant ce temps, la Cour a jugé que pendant ce temps aussi les travailleurs étaient à la disposition de l'employeur ⁽¹⁶³⁾. Troisièmement,

⁽¹⁵³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, point 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 61; arrêt de la Cour dans l'affaire C-580/19, *Stadt Offenbach am Main*, point 60;

⁽¹⁵⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, point 65.

⁽¹⁶⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, point 43.

⁽¹⁶¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 30 à 34.

⁽¹⁶³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 35 à 39.

la Cour a confirmé qu'il fallait considérer que pendant leurs déplacements vers le site de clients ou depuis ceux-ci, les travailleurs étaient au travail. Dès lors que les déplacements sont consubstantiels à la qualité de travailleur n'ayant pas de lieu de travail fixe ou habituel, le lieu de travail de ces travailleurs ne peut pas être réduit aux sites des clients de leur employeur ⁽¹⁶⁴⁾.

d) *Formation professionnelle imposée par l'employeur*

La Cour a souligné que le lieu de travail doit être compris comme étant tout lieu où le travailleur est appelé à exercer une activité sur ordre de son employeur, y compris lorsque ce lieu n'est pas l'endroit où il exerce habituellement son activité professionnelle. Par conséquent, la Cour a jugé que la période pendant laquelle un travailleur suit une formation professionnelle qui lui est imposée par l'employeur, qui se déroule en dehors de son lieu habituel de travail et, en tout ou en partie, en dehors de l'horaire normal de travail, constitue du «temps de travail» ⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Autres périodes de temps*

Étant donné que la Cour n'a statué que sur un éventail limité de périodes pouvant être considérées comme du «temps de travail», la Commission estime qu'il est nécessaire de fournir des orientations concernant d'autres types de périodes. Le point de vue de la Commission concernant la notion de «temps de travail» pour les autres périodes de temps est présenté ci-après.

— Déplacements entre les rendez-vous durant la journée de travail

La question des déplacements entre les rendez-vous durant la journée de travail n'est pas traitée dans l'arrêt *Tyco*. La raison en est que, dans ladite affaire, ces périodes étaient déjà comptabilisées dans la durée quotidienne de travail calculée par l'employeur ⁽¹⁶⁶⁾.

Toutefois, compte tenu de cet arrêt et en fonction des faits précis de l'affaire dans laquelle une décision serait sollicitée, la Commission est d'avis que les déplacements entre les rendez-vous durant la journée de travail devraient également être considérés comme du temps de travail. Pour que ce soit le cas, les conditions suivantes devraient être remplies:

- si les déplacements concernés sont nécessaires à l'exécution des prestations des travailleurs chez les clients et doivent dès lors être considérés comme des périodes pendant lesquelles les travailleurs exercent leurs activités ou leurs fonctions;
- si les travailleurs concernés sont à la disposition de l'employeur pendant ce temps, c'est-à-dire s'ils sont soumis aux instructions de leur employeur et s'ils n'ont pas la possibilité de disposer librement de leur temps et de se consacrer à leurs propres intérêts;
- si le temps de déplacement fait partie intégrante du travail et si le lieu de travail ne peut dès lors être réduit aux sites des clients de leur employeur.

— Déplacements irréguliers des travailleurs vers un lieu de travail différent

En suivant le même raisonnement que pour les déplacements entre les rendez-vous durant la journée de travail, il est possible de considérer, à la lumière des critères susmentionnés et de l'objectif de la directive, qui est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, que les déplacements effectués par des travailleurs qui, au lieu de se rendre à leur lieu de travail principal, vont directement au lieu de rendez-vous ou à un lieu de travail différent sur demande de leur employeur devraient être considérés comme du temps de travail. En effet, pendant ces périodes, la situation des travailleurs peut être assimilée à celle des travailleurs dans l'affaire *Tyco*, étant donné qu'ils sont envoyés par leurs employeurs dans un lieu différent de celui où ils exercent habituellement leurs fonctions ⁽¹⁶⁷⁾.

⁽¹⁶⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 43 à 46.

⁽¹⁶⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D.*

⁽¹⁶⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, point 16.

⁽¹⁶⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

— Déplacements vers et depuis le lieu de travail

En ce qui concerne le temps de trajet quotidien vers un lieu de travail fixe, il n'existe aucune indication que de telles périodes doivent être considérées comme du «temps de travail» aux fins de la directive.

Les travailleurs ayant un lieu de travail fixe sont en mesure de déterminer la distance qui sépare leur domicile de leur lieu de travail et peuvent disposer librement de leur temps sur le chemin du travail pour se consacrer à leurs propres intérêts. La situation est donc différente de celle jugée dans l'affaire *Tyco*, dans laquelle la Cour a considéré que les travailleurs, n'ayant pas de lieu de travail fixe, avaient perdu la possibilité de déterminer librement la distance séparant leur domicile du lieu habituel de début et de fin de leur journée de travail ⁽¹⁶⁸⁾.

B. Période nocturne et travailleur de nuit

L'article 2, paragraphes 3 et 4, dispose ce qui suit:

- « 3. "période nocturne": toute période d'au moins sept heures, telle que définie par la législation nationale, comprenant en tout cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures;
4. "travailleur de nuit":
- a) d'une part, tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement; et
- b) d'autre part, tout travailleur qui est susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel, définie selon le choix de l'État membre concerné:
- i) par la législation nationale, après consultation des partenaires sociaux, ou
- ii) par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux au niveau national ou régional;»

La définition de «période nocturne» est analogue à celle utilisée pour le «travail de nuit» dans la convention sur le travail de nuit de l'Organisation internationale du travail (ci-après l'«OIT») ⁽¹⁶⁹⁾. La définition finalement convenue dans la directive sur le temps de travail impose à chaque État membre l'obligation de définir, dans sa législation nationale, une période de sept heures qui constitue la «période nocturne». Cela signifie que tout travail accompli durant cette période, quelle que soit sa durée, est considéré comme du travail de nuit.

Cette définition est complétée par celle du «travailleur de nuit», qui énonce les critères suivants: a) les travailleurs accomplissent durant la période nocturne au moins trois heures de leur temps de travail journalier ou b) les travailleurs sont susceptibles d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de leur temps de travail annuel.

La formulation de la version anglaise de la directive semble entachée d'erreur en ce qu'elle associe les critères a) et b) par la conjonction «and» (et), ce qui signifie que ceux-ci pourraient être cumulés. Or les deux paragraphes sont introduits par «on the one hand» (d'une part) et «on the other hand» (d'autre part). Certaines versions linguistiques n'ont pas inclus la conjonction «et» ⁽¹⁷⁰⁾, ce qui donne à penser que les conditions sont alternatives. C'est cette seconde interprétation qui est soutenue par la Cour, laquelle a déclaré dans l'arrêt *Simap*: «aux termes de son article 2, point 4, sous a), la directive 93/104 considère comme travailleur de nuit tout travailleur qui accomplit durant la période nocturne au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement» et «[e]n vertu du même article 2, point 4, sous b), ladite directive laisse en outre aux législateurs nationaux ou, au choix de l'État membre concerné, aux partenaires sociaux au niveau national ou régional la possibilité de considérer comme travailleur de nuit d'autres travailleurs qui effectuent, durant la période nocturne, une certaine partie de leur temps de travail annuel» ⁽¹⁷¹⁾.

⁽¹⁶⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, point 44.

⁽¹⁶⁹⁾ Organisation internationale du travail, convention sur le travail de nuit, C171, 26 juin 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Voir notamment les textes en langues française et allemande de la directive sur le temps de travail.

⁽¹⁷¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 55.

|| Dès lors, la Commission considère que ces deux critères sont alternatifs et que les travailleurs qui satisfont à l'un d'entre ||
|| eux devraient être considérés comme des «travailleurs de nuit».

La proposition d'origine ⁽¹⁷²⁾ indiquait clairement que les travailleurs de nuit pouvaient travailler en équipes alternantes. Cela confirme que les différentes catégories n'étaient pas destinées à s'exclure mutuellement, un travailleur pouvant être à la fois considéré comme un «travailleur posté» et un «travailleur de nuit». Ce point de vue a été confirmé par la Cour, laquelle a jugé dans l'arrêt *González Castro* qu'un travailleur qui «effectue un travail posté dans le cadre duquel [il] accomplit uniquement une partie de ses fonctions en horaires de nuit doit être [considéré] comme accomplissant un travail durant la "période nocturne" et doit partant être qualifiée de "travailleur de nuit", au sens de la directive 2003/88/CE» ⁽¹⁷³⁾.

C. Travail posté et travailleur posté

L'article 2, paragraphes 5 et 6, dispose ce qui suit:

- «5. "travail posté": tout mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, et qui peut être de type continu ou discontinu, entraînant pour les travailleurs la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines;
6. "travailleur posté": tout travailleur dont l'horaire de travail s'inscrit dans le cadre du travail posté;».

Les définitions de «travail posté» et de «travailleur posté» ont fait l'objet de très rares interprétations de la Cour. Dans l'arrêt *Simap*, la Cour a jugé que le temps de travail des médecins, organisé de telle sorte que les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un rythme rotatif, remplissait les conditions de la notion de travail posté ⁽¹⁷⁴⁾. Dans cette affaire, les travailleurs, des médecins des services de santé publique, assuraient leurs prestations selon l'horaire de 8 heures à 15 heures, auquel venait s'ajouter, tous les 11 jours, une période de garde entre 15 heures et 8 heures le lendemain matin. La Cour a jugé que ce temps «de garde» passé dans l'établissement de santé ou «de permanence» pendant lequel les travailleurs devaient être joignables en permanence remplissait les conditions de la notion de travail posté pour les motifs suivants:

- les travailleurs étaient occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un rythme rotatif,
- et, nonobstant le fait que les gardes étaient effectuées à intervalles réguliers, les médecins concernés étaient appelés à accomplir leur travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines.

Dans cette affaire, la Cour n'a pas jugé que le temps de travail «normal» des médecins correspondait à du travail posté, probablement en raison du fait que les travailleurs étaient appelés à accomplir leur travail aux mêmes heures à des postes différents ⁽¹⁷⁵⁾.

Ainsi qu'il est relevé dans les définitions, le «travail posté» n'est pas limité au «rythme rotatif» bien connu, généralement organisé en trois périodes de huit heures par jour, selon lequel les travailleurs sont occupés pendant un créneau horaire durant une période, puis pendant un autre créneau horaire la période suivante.

Enfin, comme indiqué plus haut, les «travailleurs postés» peuvent également être des «travailleurs de nuit» ⁽¹⁷⁶⁾. Un travailleur auquel s'appliquent plusieurs définitions doit bénéficier des mesures de protection applicables à chaque catégorie.

D. Travailleur mobile

L'article 2, paragraphe 7, dispose ce qui suit:

- «7. "travailleur mobile": tout travailleur faisant partie du personnel roulant ou navigant qui est au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises par route, air ou voie navigable;».

⁽¹⁷²⁾ Exposé des motifs de la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Arrêt de la Cour du 19 septembre 2018, *Isabel González Castro/Mutua Umivale e.a.*, C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, point 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, points 59 à 64.

⁽¹⁷⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-41/17, *González Castro*, points 44, 45 et 46.

La distinction entre le personnel mobile et non mobile aux fins de l'application de la directive sur le temps de travail, qui a fait partie des aspects examinés lors de l'élaboration de la directive 2000/34/CE, qui a modifié la directive de 1993, a été introduite dans le texte de ladite directive ⁽¹⁷⁷⁾.

La directive de 1993 laissait planer un doute quant au fait de savoir si l'exclusion de certains secteurs était applicable à tous les travailleurs de ces secteurs ou uniquement à ceux soumis à des obligations spécifiques en matière de mobilité ⁽¹⁷⁸⁾. La directive modificative 2000/34/CE visait donc à établir certaines dispositions spécifiques pour le personnel mobile tout en garantissant que le personnel non mobile de secteurs employant des travailleurs mobiles bénéficierait d'une organisation du temps de travail conforme aux dispositions générales.

Par conséquent, la notion de «travailleurs mobiles» de la directive sur le temps de travail est limitée aux travailleurs réunissant les conditions suivantes:

- ils font partie du personnel roulant ou navigant;
- ils sont au service d'une entreprise effectuant des services de transport de passagers ou de marchandises;
- ils exercent leur activité par route, air ou voies navigables.

Le sens donné à la notion de «travailleurs mobiles» est spécifique à la directive sur le temps de travail et il est intrinsèquement lié au critère de «personnel roulant ou navigant». Cette notion vise à tenir compte des conditions de travail particulières et des spécificités des activités des travailleurs concernés (par exemple le fait de devoir travailler et vivre sur le lieu de travail durant certaines périodes, notamment dans le cadre d'activités transfrontières). À ce titre, elle diffère de la notion de travailleurs mobiles au sens de travailleurs détachés, frontaliers ou transfrontières. Il s'ensuit également que tout travailleur faisant partie du personnel «roulant» ou «navigant» ne doit pas forcément être considéré comme un «travailleur mobile».

Cette définition de la directive sur le temps de travail est liée à la dérogation introduite par son article 20 pour les travailleurs mobiles (voir point IX.D.1).

Toutefois, comme indiqué au point III.B.5 ci-dessus, seuls les travailleurs mobiles qui n'entrent pas dans le champ d'application d'une législation spécifique en matière de transports relèvent de cette directive et sont visés par les dérogations qu'elle prévoit.

E. *Activité offshore*

L'article 2, paragraphe 8, dispose ce qui suit:

- «8. "activité offshore": l'activité accomplie principalement sur une ou à partir d'une installation offshore (y compris les installations de forage), directement ou indirectement liée à l'exploration, à l'extraction ou à l'exploitation de ressources minérales, y compris les hydrocarbures, et la plongée en liaison avec de telles activités, effectuée à partir d'une installation offshore ou d'un navire;».

À ce jour, cette définition ne semble avoir suscité aucun problème et il n'existe pas de jurisprudence de la Cour à cet égard.

F. *Repos suffisant*

L'article 2, paragraphe 9, dispose ce qui suit:

- «9. "repos suffisant": le fait que les travailleurs disposent de périodes de repos régulières dont la durée est exprimée en unités de temps et qui sont suffisamment longues et continues pour éviter qu'ils ne se blessent eux-mêmes ou ne blessent leurs collègues ou d'autres personnes et qu'ils ne nuisent à leur santé, à court ou à plus long terme, par suite de la fatigue ou d'autres rythmes de travail irrégulier.»

⁽¹⁷⁷⁾ Exposé des motifs de la communication de la Commission sur l'aménagement du temps de travail dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998) 662 final, point 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Il y a toutefois lieu de remarquer que la Cour a clarifié cet aspect dans son arrêt du 4 octobre 2001, J.R. Bowden, J.L. Chapman et J. J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, dans lequel elle a jugé que l'exclusion de certains secteurs des transports, contenue à l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 93/104/CE, excluait du champ d'application de la directive non seulement les travailleurs mobiles, mais également tous les travailleurs de ces secteurs.

La notion de repos suffisant est mentionnée à la fois au considérant 5 de la directive selon lequel «[t]ous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes» et aux articles 20 et 21 qui établissent des dérogations concernant les travailleurs mobiles et offshore ainsi que les travailleurs à bord de navires de pêche en mer. Elle est donc utilisée à l'égard de travailleurs auxquels les dispositions relatives aux périodes de repos contenues aux articles 3 à 5 ne s'appliquent pas. Ces dispositions dérogatoires spécifiques établissent que les travailleurs en question ont droit à un «repos suffisant» en tant que niveau de protection minimale ⁽¹⁷⁹⁾.

La Commission considère qu'en l'absence de limites numériques et de jurisprudence sur cette notion, il y a lieu de l'examiner à la lumière des circonstances particulières dans lesquelles elle est appliquée. Notamment les spécificités liées à l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail des trois types de travailleurs concernés (travailleurs mobiles, travailleurs offshore et travailleurs à bord des navires de pêche en mer) doivent être prises en considération.

V. PÉRIODES MINIMALES DE REPOS

Le droit des travailleurs à des périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire est inscrit à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Le considérant 5 de la directive sur le temps de travail confirme l'importance de ces périodes de repos et dispose que «[t]ous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes. La notion de repos doit être exprimée en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure. Les travailleurs de la Communauté doivent bénéficier de périodes minimales de repos – journalier, hebdomadaire et annuel – et de périodes de pause adéquates. [...]»

Trois types de périodes de repos sont définis dans la directive: le repos journalier (article 3), le temps de pause (article 4) et le repos hebdomadaire (article 5). L'article 7 prévoit aussi une période de congé annuel payé, initialement dénommée «repos annuel» ⁽¹⁸⁰⁾, qui est examinée plus en détail au chapitre VII.

Il y a lieu de souligner l'existence de dérogations à ces dispositions, les conditions de leur utilisation et les mesures de protection qui y sont associées étant détaillées au chapitre IX.

A. Repos journalier

L'article 3 dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de vingt-quatre heures, d'une période minimale de repos de onze heures consécutives.»

L'obligation d'octroyer à tout travailleur 11 heures de repos consécutives est une prescription minimale, mais il arrive souvent que les législations nationales prévoient des dispositions plus protectrices, par exemple, l'octroi d'une plus longue période de repos journalier aux travailleurs ou l'établissement d'un temps de travail quotidien maximal. La Commission a considéré qu'il s'agissait d'un «filet de sécurité» du point de vue de la santé et de la sécurité des travailleurs concernés, tenant compte également des exigences économiques et des cycles de travail posté ⁽¹⁸¹⁾.

Les onze heures de repos journalier doivent être consécutives. Cela signifie que les travailleurs ne doivent pas être interrompus pendant leur période de repos, sauf si l'État membre en a disposé autrement dans le cadre des dérogations autorisées (voir chapitre IX).

Les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos quotidien au cours de chaque période de 24 heures. Toutefois, la directive ne précise pas que cette période doit correspondre à un jour calendrier. Une telle approche équivaldrait de facto à imposer un horaire de travail qui ne serait pas compatible avec les périodes de travail habituelles ⁽¹⁸²⁾.

⁽¹⁷⁹⁾ Les articles 20 et 21 disposent, respectivement, que les articles 3, 4 et 5 ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles ni aux travailleurs à bord des navires de pêche en mer, mais que les États membres doivent toutefois prendre les mesures nécessaires pour garantir que ces travailleurs mobiles ont droit à un «repos suffisant».

⁽¹⁸⁰⁾ Exposé des motifs de la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁸¹⁾ Exposé des motifs de la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Cela équivaldrait à imposer aux travailleurs de travailler entre minuit et 13 heures et de prendre leur période de repos entre 13 heures et minuit ou, au contraire, de prendre leur période de repos entre minuit et 11 heures, puis de travailler entre 11 heures et minuit.

En établissant des périodes de 24 heures, la directive impose dès lors une certaine régularité dans les périodes de repos journalier. À cet égard, la Cour a jugé qu'«en vue d'assurer une protection efficace de la sécurité et de la santé du travailleur, une alternance régulière entre une période de travail et une période de repos doit donc, en règle générale, être prévue»⁽¹⁸³⁾. La finalité du repos journalier est de permettre aux travailleurs de se soustraire à leur environnement de travail pendant un nombre d'heures déterminé, qui doivent non seulement être consécutives mais aussi «succéder directement à une période de travail, afin de permettre à l'intéressé de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de ses fonctions»⁽¹⁸⁴⁾.

Cela signifie que, lorsqu'il n'existe pas de dérogation, le temps de travail consécutif est limité à 13 heures (dont il faut déduire le temps de pause présenté ci-dessous) et doit être suivi d'une période minimale de onze heures consécutives de repos. Dans le cadre des dispositions «normales» de la directive, les travailleurs ne peuvent pas effectuer un travail pendant plus de 13 heures consécutives, car ceci serait contraire à la finalité de cette disposition. Dès lors, ces régimes ne sont autorisés qu'aux conditions énoncées au chapitre IX.

B. Temps de pause

L'article 4 dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures, d'un temps de pause dont les modalités, et notamment la durée et les conditions d'octroi, sont fixées par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux ou, à défaut, par la législation nationale.»

L'article 4 donne aux travailleurs le droit à un temps de pause au cas où le temps de travail journalier est supérieur à six heures. Toutefois, ce sont des conventions collectives et la législation nationale qui fixent la durée et les conditions d'octroi de ce temps de pause.

1. Durée du temps de pause

Il est indiqué au considérant 5 de la directive que les périodes de repos, dans lesquelles s'inscrivent les temps de pause, doivent être exprimées en unités de temps, c'est-à-dire en jours, heures et/ou fractions de jour ou d'heure, les travailleurs devant par ailleurs bénéficier de «périodes de pause adéquates»⁽¹⁸⁵⁾.

La Commission considère donc que le temps de pause auquel les employés ont droit doit être clairement défini en unités de temps et que, même si la durée de la pause doit être définie par une convention collective ou par la législation nationale, il serait contraire aux dispositions de la directive de prévoir des périodes de pause trop courtes.

2. Moment auquel intervient le temps de pause

De même, bien que la directive laisse aux conventions collectives ou à la législation le soin de définir les conditions d'octroi du temps de pause, celui-ci devrait effectivement permettre aux travailleurs de se reposer pendant leur journée de travail, lorsqu'elle dépasse six heures. Le temps de pause doit donc être adapté à l'horaire du travailleur et avoir lieu au plus tard après six heures de travail.

3. Conditions d'octroi du temps de pause

Le «temps de pause» dont les travailleurs bénéficient en vertu de l'article 4 de la directive devrait constituer une «période de repos» ainsi qu'il ressort à la fois de son inclusion au considérant 5 et du titre du chapitre dans lequel il est inséré, à savoir «Périodes minimales de repos».

⁽¹⁸³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 95.

⁽¹⁸⁵⁾ La Cour a également fait référence à cette notion de «périodes de pause adéquates», par exemple dans l'arrêt du 14 octobre 2010, Günter Fuß/Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, point 32.

À la lumière des définitions des notions de «temps de travail» et de «période de repos», les travailleurs ne devraient pas être tenus de rester à leur poste de travail, d'être à la disposition de leur employeur ni de continuer à exercer leur activité ou leurs fonctions. Les pauses pendant lesquelles les travailleurs sont autorisés à gérer leur temps sans contraintes majeures et à se consacrer à leurs propres intérêts ne constituent pas du temps de travail ⁽¹⁸⁶⁾. Les temps de pause ne doivent donc pas être comptabilisés comme du «temps de travail» étant donné qu'ils constituent des «périodes de repos». Les législations nationales peuvent néanmoins différer, étant donné que, comme indiqué plus haut, les États membres sont autorisés à appliquer des dispositions plus favorables à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, par exemple en comptabilisant les temps de pause des jours ouvrables comme du «temps de travail».

En revanche, les périodes pendant lesquelles les travailleurs doivent, à la demande de leur employeur, rester à leur poste de travail et être disponibles en vue de la prestation de leurs services, le cas échéant, même si leur activité est nulle, seraient considérées comme du «temps de travail» et, dès lors, ne sauraient correspondre au temps de pause auquel les travailleurs ont droit pendant leur journée de travail.

La Cour a jugé qu'une période au cours de laquelle un travailleur doit se tenir prêt à partir en intervention dans un délai de deux minutes constitue du «temps de travail» s'il apparaît que les limitations imposées à celui-ci sont d'une nature telle qu'elles affectent très significativement sa faculté de gérer librement son temps ⁽¹⁸⁷⁾.

4. Obligations de transposition pour les États membres

La directive permet d'établir la durée et les modalités du temps de pause au moyen de conventions collectives. Cependant, l'obligation de transposer la directive relève de la compétence des États membres ⁽¹⁸⁸⁾. Il leur incombe donc de veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui ne relèvent pas de conventions collectives, aient droit à un temps de pause.

Le libellé de la directive établit que la durée et les conditions d'octroi du temps de pause sont fixées par des conventions collectives ou par la législation nationale. Il s'ensuit que les textes de transposition nationale peuvent ne pas permettre que des accords individuels entre le travailleur et l'employeur concernés définissent la durée et les conditions d'octroi de la pause.

C. Repos hebdomadaire

L'article 5 de la directive dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours de chaque période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3.

Si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient, une période minimale de repos de vingt-quatre heures pourra être retenue.»

En outre, aux termes de l'article 16:

«Les États membres peuvent prévoir:

a) pour l'application de l'article 5 (repos hebdomadaire), une période de référence ne dépassant pas quatorze jours; [...]

L'article 5 de la directive de 1993 était formulé de façon quelque peu différente, dans la mesure où il incluait la phrase suivante: «La période minimale de repos visée au premier alinéa comprend, en principe, le dimanche». Toutefois, cette disposition a été annulée par la Cour, qui a considéré que l'obligation de fixer le dimanche, plutôt qu'un autre jour de la semaine, comme jour de repos ne serait pas justifiée à la lumière de la base juridique retenue pour cette directive, qui a trait à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ⁽¹⁸⁹⁾. Cette phrase a donc été supprimée dans la directive modificative 2000/34/CE.

⁽¹⁸⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, *Simap*, point 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, point 43.

⁽¹⁸⁸⁾ L'article 288 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose ce qui suit: «La directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens.»

⁽¹⁸⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-84/94, *Royaume-Uni/Conseil*.

Bien que la jurisprudence en matière de repos hebdomadaire soit à ce jour limitée, la Commission expose les considérations suivantes, à la lumière du libellé et de l'objectif de la directive.

1. Une période minimale de repos hebdomadaire ininterrompue de 35 heures

Comme indiqué ci-dessus, l'article 5 de la directive sur le temps de travail prévoit que les travailleurs bénéficient «au cours de chaque période de sept jours» d'une période minimale de repos de 24 heures auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos journalier, de sorte que cette période de 11 heures de repos journalier ne saurait être soustraite de la période de repos hebdomadaire.

Cela correspond à une période de repos ininterrompue de 35 heures.

Comme indiqué plus haut, cette exigence est une disposition minimale. Les États membres sont libres de fixer des périodes de repos supplémentaires ou plus longues tant que la période minimale est respectée.

2. Une période de repos pour chaque période de sept jours («repos hebdomadaire»)

L'article 5 dispose que les travailleurs doivent bénéficier d'une période de repos hebdomadaire au cours de «chaque période de sept jours». Conformément à l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, la directive exige une certaine régularité dans le repos hebdomadaire auquel les travailleurs ont droit.

La Cour a jugé que l'article 5 ne précise pas le moment auquel doit intervenir cette période minimale de repos et confère ainsi aux États membres une certaine latitude quant au choix dudit moment. La période de repos peut être accordée à tout moment à l'intérieur de chaque période de sept jours⁽¹⁹⁰⁾. La directive n'exige pas que le repos hebdomadaire doive être octroyé le même jour de la semaine pour chaque période de sept jours.

3. Repos hebdomadaire au cours d'une période de référence de 14 jours

Outre le fait qu'il offre la flexibilité susmentionnée concernant la fixation des périodes de repos hebdomadaires au cours de chaque période de sept jours, l'article 16 de la directive sur le temps de travail autorise les États membres à prévoir une période de référence de quatorze jours pour le repos hebdomadaire. À cet égard, la proposition de la Commission⁽¹⁹¹⁾ a indiqué que les périodes de repos proposées constituaient des «*minima raisonnables qui tiennent compte des exigences économiques et des cycles de travail posté puisque leur mise en œuvre peut être étalée en moyenne sur une période de deux semaines. Ceci tient compte de la flexibilité nécessaire, comme il est démontré par la multiplication des accords de "productivité" conclus par les partenaires sociaux.*»¹²⁹

Il s'ensuit que le droit national pourrait permettre d'établir une moyenne des périodes de repos hebdomadaires sur deux semaines. Il serait dès lors possible d'accorder aux travailleurs deux périodes de 35 heures ou une double période de repos hebdomadaire.

Les articles 5 et 16 imposent, une fois de plus, une certaine régularité en garantissant aux travailleurs le droit à une période de repos déterminée par période de 14 jours. En revanche, ils n'imposent pas qu'une telle période de repos corresponde aux mêmes jours pour chaque période de 14 jours.

Il s'ensuit que les actes de transposition nationaux devraient garantir que deux périodes de repos hebdomadaires de 35 heures ou une double période de repos hebdomadaire sont accordées par période de 14 jours.

4. Période de repos hebdomadaire raccourcie dans certains cas

En vertu de l'article 5, dernière phrase, il est possible de réduire la période de repos hebdomadaire à 24 heures, si des conditions objectives, techniques ou d'organisation du travail le justifient.

À ce jour, cette disposition n'a pas été interprétée par la jurisprudence de la Cour. Il est donc difficile d'en définir le champ d'application précis. Deux éléments peuvent néanmoins permettre de la clarifier.

⁽¹⁹⁰⁾ Arrêt de la Cour du 9 novembre 2017, António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, points 39 et 44.

⁽¹⁹¹⁾ Exposé des motifs de la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Premièrement, cette disposition a été introduite dans la position commune pour apporter une solution aux problèmes qui pourraient se poser en cas de travail comprenant un poste le samedi soir et un poste le lundi matin, n'offrant dès lors aux travailleurs concernés que 24 heures de repos consécutives ⁽¹⁹²⁾. Deuxièmement, la Cour a itérativement jugé que, compte tenu de l'objectif de la directive, il y a lieu d'interpréter de manière restrictive les exceptions au champ d'application de cette directive et les dérogations à ses dispositions ⁽¹⁹³⁾.

|| Bien que ces considérations ne soient pas déterminantes et que cette dérogation puisse également s'appliquer à des ||
cas différents de celui des travailleurs postés, son utilisation devrait être soigneusement examinée au cas par cas. ||

VI. DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Le droit des travailleurs à une limitation de la durée maximale du travail est inscrit dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

La directive sur le temps de travail peut être considérée comme l'expression concrète de ce droit dans la mesure où elle prévoit une durée moyenne maximale hebdomadaire de travail en son article 6:

«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.»

Ce droit est encadré par une période de référence fixée à l'article 16:

«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.

Les périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne; [...].»

Enfin, si les dérogations à la limitation de la durée de travail hebdomadaire concernent uniquement les «travailleurs autonomes» et les travailleurs ayant accepté d'appliquer l'«opt-out», les dérogations à la période de référence autorisée par l'article 16 sont possibles dans d'autres cas décrits ci-après, mais encadrées par l'article 19, telles que présentées au chapitre IX ci-dessous.

Le statut spécial de la limitation du temps de travail hebdomadaire a encore été souligné par la Cour, qui a itérativement jugé qu'«au regard tant du libellé de la directive [...] que de la finalité et de l'économie de celle-ci, les différentes prescriptions qu'elle énonce en matière de durée maximale de travail et de temps minimal de repos constituent des règles du droit social communautaire revêtant une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé» ⁽¹⁹⁴⁾.

⁽¹⁹²⁾ Comme indiqué dans l'exposé des motifs de la Commission sur la proposition réexaminée de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 16 novembre 1993, COM(93) 578 final – SYN 295, p. 3, modification n° 5.

⁽¹⁹³⁾ Sur les exceptions au champ d'application, voir: arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-211/19, Készenléti Rendőrség, point 32; arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, points 55 et 65. Sur les dérogations, voir: arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 89; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 40; arrêt de la Cour dans l'affaire C-518/15, Matzak, point 38; arrêt de la Cour dans l'affaire C-585/19, Academia de Studii Economice din București, point 61.

⁽¹⁹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 100; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 49; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-437/05, Vorel, point 23; arrêt de la Cour du 11 avril 2019 dans l'affaire C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure/Premier ministre e.a., ECLI:EU:C:2019:318, point 32; arrêt de la Cour dans l'affaire C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., point 36; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/20, Dublin City Council, point 37.

A. *Durée maximale hebdomadaire de travail*

1. **Les heures à prendre en compte dans le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail**

La limite maximale hebdomadaire s'applique à la notion de temps de travail présentée ci-dessus et utilisée par la Cour ⁽¹⁹⁵⁾.

En outre, la directive prévoit explicitement que les heures supplémentaires doivent être prises en compte dans le calcul de la moyenne de la durée maximale hebdomadaire de travail, ce qui est conforme à la définition du temps de travail présentée ci-dessus, qui n'opère pas de distinction entre le temps de travail «réglementaire» et les périodes pouvant être considérées, par exemple, comme des «heures supplémentaires» ou du «temps de garde» en application de la législation nationale et être traitées différemment, en particulier aux fins de la rémunération.

2. **Un plafond fixé à 48 heures**

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures pour chaque période de sept jours. Cette disposition fixe une norme minimale, les États membres étant libres de prévoir une protection renforcée, comme indiqué ci-dessus.

3. **Un plafond inconditionnel**

Dans sa jurisprudence, la Cour a souligné que les États membres ne peuvent déterminer unilatéralement la portée des dispositions de la directive sur le temps de travail, en subordonnant à quelque condition ou restriction que ce soit l'application de ce droit des travailleurs, prévu à l'article 6, paragraphe 2, de la directive, de ne pas travailler plus de 48 heures par semaine ⁽¹⁹⁶⁾.

La Cour a jugé que l'effet utile de cette disposition devrait être assuré par les États membres. Elle a conclu, par exemple, que l'application d'une mesure en vertu de laquelle un travailleur est soumis à une mutation forcée dans un autre service au motif qu'il a demandé que la durée maximale hebdomadaire de travail soit respectée revient à priver cette disposition de tout effet utile, car «*la crainte de pareille mesure de rétorsion contre laquelle aucun recours juridictionnel ne serait ouvert risquerait de dissuader les travailleurs s'estimant lésés par une mesure prise par leur employeur de faire valoir leurs droits par voie juridictionnelle et, partant, serait de nature à compromettre gravement la réalisation de l'objectif poursuivi par la directive*» ⁽¹⁹⁷⁾.

En outre, la Cour a également jugé que le dépassement de cette durée maximale constituait, en tant que tel, une violation de cette disposition, sans qu'il soit besoin de démontrer l'existence d'un préjudice spécifique ⁽¹⁹⁸⁾.

B. *Un plafond qui peut s'exprimer par une moyenne*

1. **Quelle est la durée de la période de référence?**

Ainsi qu'il ressort du libellé de l'article 6, la durée hebdomadaire de travail utilisée pour vérifier le respect de la limite maximale peut être représentée par une moyenne. Les États membres peuvent prévoir, dans tous les secteurs et pour toutes les activités, une période de référence ne dépassant pas quatre mois pour le calcul de la durée moyenne de travail hebdomadaire.

Par dérogation, les périodes de référence peuvent être étendues dans certains cas conformément à l'article 19. De plus amples détails sur les conditions applicables aux dérogations et la portée de celles-ci sont présentés au chapitre IX. En tout état de cause, à la lumière des limitations aux dérogations à la période de référence, la Cour a reconnu que «*la période de référence ne peut en aucun cas dépasser douze mois*» et qu'il était «*donc possible de déterminer la protection minimale qui doit en tout état de cause être mise en œuvre*» en faveur des travailleurs ⁽¹⁹⁹⁾.

2. **Éléments n'entrant pas en compte dans la période de référence**

En ce qui concerne la période de référence servant au calcul de la durée moyenne hebdomadaire de travail, l'article 16 de la directive prévoit que «[...] [l]es périodes de congé annuel payé, accordé conformément à l'article 7, et les périodes de congé de maladie ne sont pas prises en compte ou sont neutres pour le calcul de la moyenne [...]».

⁽¹⁹⁵⁾ Voir notamment: arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., points 93, 94 et 95; arrêt de la Cour dans l'affaire C-14/04, Dellas e.a., point 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 99; arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 52; arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, point 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, points 65 et 66.

⁽¹⁹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 53.

⁽¹⁹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 69.

Cela signifie que l'absence de travail effectué pendant ces périodes ne peut servir à compenser d'autres périodes pendant lesquelles le temps de travail hebdomadaire a dépassé la durée maximale.

En ce qui concerne le congé annuel payé, il s'agit des quatre semaines accordées par la directive. Toutefois, pour ce qui est du droit au congé de maladie, ses «modalités d'exercice [...] ne sont pas, en l'état actuel du droit communautaire, régi[e]s par ce dernier» ⁽²⁰⁰⁾. Il est donc nécessaire de se référer à la/aux définition(s) nationale(s) du congé de maladie pour savoir quelles périodes doivent être exclues ou sont neutres pour le calcul de la moyenne de la durée hebdomadaire de travail.

3. Éléments pouvant être pris en compte dans la période de référence

À la lumière du libellé de l'article 16, point b), et malgré l'absence de jurisprudence de la Cour en la matière, la Commission estime que, dans le cas où les travailleurs ont droit, en vertu du droit national, à des périodes supplémentaires de congé annuel payé au-delà du minimum de quatre semaines, l'État membre concerné reste libre de décider de prendre en compte ou non ces périodes supplémentaires de congé annuel payé dans le calcul de la durée moyenne hebdomadaire de travail.

C. Une disposition avec effet direct

La Cour a estimé que l'article 6, paragraphe 2, en liaison avec les dispositions concernant la période de référence, remplit toutes les conditions requises pour produire un effet direct ⁽²⁰¹⁾.

En dépit des ajustements dont peut faire l'objet la période de référence applicable à la durée maximale hebdomadaire de travail, la Cour a déclaré qu'«une telle marge d'appréciation n'exclut pas que l'on puisse déterminer des droits minimaux» et que les dispositions étaient précises et inconditionnelles ⁽²⁰²⁾. Par conséquent, la Cour a jugé que l'article 6, paragraphe 2, de la directive conférerait «aux particuliers un droit à ce que la période de référence pour la mise en œuvre de la durée maximale hebdomadaire de leur travail n'excède pas douze mois» ⁽²⁰³⁾.

Néanmoins, la directive ne saurait, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être appliquée dans un litige qui oppose exclusivement des particuliers («effet direct horizontal») ⁽²⁰⁴⁾.

Toutefois, c'est en tout état de cause aux juridictions nationales qu'il incombe d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables de cette règle et, partant, d'interpréter le droit national, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte et de la finalité de la directive, pour atteindre le résultat souhaité ⁽²⁰⁵⁾.

En outre, l'effet direct d'une disposition permet également aux justiciables de se prévaloir directement de celle-ci dans le cadre d'actions intentées contre l'État ou des organismes publics qui sont des «émanations de l'État», tels que les autorités régionales, les villes ou les communes ⁽²⁰⁶⁾, y compris en leur qualité d'employeurs, lorsqu'ils n'ont pas transposé une disposition dans leur droit national ou ne l'ont pas transposée correctement ⁽²⁰⁷⁾ («effet direct vertical»). Cela peut à son tour déboucher sur l'application du principe de la responsabilité de l'État pour le préjudice causé aux particuliers par des violations du droit de l'Union. L'État peut alors être tenu pour responsable et se voir contraint d'accorder aux particuliers un droit à réparation sous certaines conditions, qui doivent être examinées par les juridictions nationales ⁽²⁰⁸⁾.

Il convient de signaler qu'il subsisterait une exception dans le cas où l'État membre concerné a eu recours à une dérogation pertinente, telle que celle pour les travailleurs autonomes ou l'«opt-out» individuel. Cette exception est néanmoins subordonnée au respect de toutes les conditions énoncées dans la directive pour les dérogations concernées ⁽²⁰⁹⁾.

⁽²⁰⁰⁾ Arrêt de la Cour du 20 janvier 2009, Gerhard Schultz-Hoff/Deutsche Rentenversicherung Bund et Stringer e.a./Her Majesty's Revenue and Customs, affaires jointes C-350/06 et C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, point 27.

⁽²⁰¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., points 104, 105 et 106; arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 59; arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, point 35;

⁽²⁰²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 68.

⁽²⁰³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 70.

⁽²⁰⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., points 108 et 109.

⁽²⁰⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., points 110 à 113.

⁽²⁰⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 61; arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, point 38;

⁽²⁰⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, points 38 et 39.

⁽²⁰⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-429/09, Fuß, points 45 à 48.

⁽²⁰⁹⁾ Voir notamment l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, points 58 et 59 sur l'«opt-out».

VII. CONGÉ ANNUEL PAYÉ

La Cour a examiné de manière approfondie le droit au congé annuel payé et a notamment jugé qu'il constituait un principe particulièrement important du droit social communautaire et de l'Union ⁽²¹⁰⁾.

Ce droit est également expressément consacré dans la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui a la même valeur juridique que les traités. L'article 31, paragraphe 2, de ladite charte dispose que «[t]out travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés».

A. Le droit de chaque travailleur au congé annuel payé

L'article 7, paragraphe 1, dispose ce qui suit:

«1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.»

La directive ne permet aucune dérogation à l'article 7, paragraphe 1 ⁽²¹¹⁾. La Cour a établi que ce congé avait une double finalité: permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs ⁽²¹²⁾.

⁽²¹⁰⁾ Arrêt de la Cour du 26 juin 2001, *The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, point 43; **arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 29**; arrêt de la Cour du 16 mars 2006, *C. D. Robinson-Steele/R. D. Retail Services Ltd, Michael Jason Clarke/Frank Staddon Ltd et J. C. Caulfield e.a./Hanson Clay Products Ltd*, affaires jointes C-131/04 et C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, point 48; arrêt de la Cour du 6 avril 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, point 28; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff e.a.*, point 22; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, *Vicente Pereda*, point 18; arrêt de la Cour du 22 avril 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols/Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, point 28; arrêt de la Cour du 15 septembre 2011, *Williams e.a./British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, point 17; arrêt de la Cour du 22 novembre 2011, *KHS AG/Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-282/10, *Dominguez*, point 16. arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, *Neidel*, point 28; arrêt de la Cour du 21 juin 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)/Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) e.a.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, point 16; arrêt de la Cour du 8 novembre 2012, *Alexander Heimann et Konstantin Toltschin/Kaiser GmbH*, affaires jointes C-229/11 et C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, point 22; ordonnance de la Cour du 21 février 2013, *Concepción Maestre García/Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, point 16; arrêt de la Cour du 13 juin 2013, *Bianca Brandes/Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, point 27; arrêt de la Cour du 22 mai 2014, *Z.J.R. Lock/British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, point 14; arrêt de la Cour du 12 juin 2014, *Gülay Bollacke/K + K Klaas & Kock B.V. & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, point 15; arrêt de la Cour du 11 novembre 2015, *Kathleen Greenfield/The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, point 26; arrêt de la Cour du 30 juin 2016, *Alicja Sobczyszyn/Szkola Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, point 19; arrêt de la Cour du 20 juillet 2016, *Hans Maschek/Magistratdirektion der Stadt Wien – Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, point 25; arrêt de la Cour du 29 novembre 2017, *Conley King/The Sash Window Workshop Ltd et Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, point 32; arrêt de la Cour du 4 octobre 2018, *Ministerul Justiției et Tribunalul Botoșani/Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, point 24; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, *Bauer and Willmeroth*, point 38; arrêt de la Cour du 6 novembre 2018, *Sebastian W. Kreuziger/Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, point 28; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, point 19; arrêt de la Cour du 13 décembre 2018, *Torsten Hein/Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, point 22; arrêt de la Cour du 25 juin 2020, *QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria et CV/Iccrea Banca SpA*, affaires jointes C-762/18 et C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, points 53 et 54; arrêt de la Cour du 25 novembre 2021, *WD/job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, point 24; arrêt de la Cour du 9 décembre 2021, *XXXX/Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, point 19; arrêt de la Cour du 13 janvier 2022, *DS/Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, points 23 et 24.

⁽²¹¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, *BECTU*, points 41, 42 et 43; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff e.a.*, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, *ANGED*, point 16. Voir aussi: arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-233/20, *job-medium*, point 24. Dans l'arrêt qu'elle a rendu dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, *Robinson-Steele e.a.*, point 52, la Cour a ajouté qu'il ne peut être dérogé à ce droit par un accord contractuel.

⁽²¹²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, *Schultz-Hoff e.a.*, point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, *Vicente Pereda*, point 21; arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, *KHS*, point 31; arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, *ANGED*, point 19; arrêt de la Cour dans l'affaire C-194/12, *Maestre García*, point 18; arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, *Sobczyszyn*, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, *Maschek*, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, *Dicu*, point 27; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, *Bauer and Willmeroth*, point 41; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, *King*, point 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, point 30.

La Cour a déclaré que le droit au congé annuel ne saurait être interprété de manière restrictive ⁽²¹³⁾ et que sa mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive ⁽²¹⁴⁾.

1. Congé annuel payé minimal de quatre semaines

La disposition prévoyant un congé annuel payé de quatre semaines est une disposition minimale. Au cours de cette période, «le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé» ⁽²¹⁵⁾.

Le droit au congé annuel est de quatre semaines, en ce sens que les travailleurs doivent être libérés de leurs obligations professionnelles pendant quatre semaines calendrier, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Lors de la conversion des quatre semaines de congé annuel payé en nombre de jours durant lesquels le travailleur est libéré de ses obligations professionnelles, «le calcul des droits au congé annuel payé minimal doit, au sens de la directive 2003/88, être effectué par rapport aux jours ou aux heures et/ou aux fractions de jour ou d'heure de travail effectués et prévus par le contrat de travail» ⁽²¹⁶⁾.

La Cour a jugé que «pour ce qui est de la constitution des droits au congé annuel payé, il convient de distinguer les périodes au cours desquelles le salarié travaillait selon des rythmes de travail différents, le nombre d'unités de repos annuel constituées par rapport au nombre d'unités de travail ouvrées devant être calculé pour chaque période séparément» ⁽²¹⁷⁾.

Dans des cas tels que les périodes de chômage partiel, durant lesquelles la relation de travail se poursuit mais le travailleur ne fournit pas de travail effectif pour les besoins de son employeur, la Cour a jugé que le travailleur ne saurait acquérir des droits à des congés annuels payés que pour les périodes durant lesquelles il a fourni un travail effectif (*pro rata temporis*). Aucun droit au congé n'est acquis pour les périodes au cours desquelles aucun travail n'a été fourni ⁽²¹⁸⁾. De même, les travailleurs n'acquiescent aucun droit au congé annuel payé pour les périodes de congé parental ⁽²¹⁹⁾.

Lorsque les travailleurs passent d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, la Cour a jugé qu'il serait incompatible avec la directive d'appliquer le principe du *pro rata temporis* ex post au droit au congé annuel acquis lors d'une période de travail à temps plein, car cela entraînerait la perte de certains droits acquis ⁽²²⁰⁾. La réduction du temps de travail ne saurait donc réduire le droit au congé annuel que le travailleur a déjà acquis ⁽²²¹⁾. Inversement, lorsqu'un travailleur passe d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps plein, un nouveau droit doit en tout état de cause être calculé pour la période après l'augmentation du temps de travail, suivant le principe du *pro rata temporis* ⁽²²²⁾.

⁽²¹³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 18; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11, Heimann et Toltschin, points 22 et 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García, point 16; arrêt de la Cour dans l'affaire C-415/12, Brandes, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, point 28; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 31; arrêt de la Cour dans l'affaire C-233/20, job-medium, point 26.

⁽²¹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 43; arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 29; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele e.a., point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 18; arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 17; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 19.

⁽²¹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, point 31; arrêt de la Cour dans l'affaire C-233/20, job-medium, point 24.

⁽²¹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, point 32.

⁽²¹⁷⁾ Également l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, point 35.

⁽²¹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, points 28 et 29.

⁽²¹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, points 36, 37 et 38.

⁽²²⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, points 32, 33 et 34; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11, Heimann et Toltschin, point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, point 37.

⁽²²¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 32; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11, Heimann et Toltschin, point 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-415/12, Brandes, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, point 34.

⁽²²²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-219/14, Greenfield, points 38 et 44.

La directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer des dispositions plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ⁽²²³⁾, y compris en leur accordant plus de quatre semaines de congés payés par an. Dans de tels cas, l'État membre peut fixer d'autres conditions d'obtention et d'octroi desdits congés supplémentaires ⁽²²⁴⁾ sans être tenu, à cet égard, au respect des règles protectrices que la Cour a dégagées en ce qui concerne ladite période minimale ⁽²²⁵⁾. Par exemple, la Cour a jugé que, lorsqu'ils décident d'octroyer aux travailleurs des droits au congé annuel payé au-delà de cette période minimale de quatre semaines, les États membres ne sont pas tenus d'accorder une indemnité financière (voir point VII.B ci-dessous) pour les droits au congé non pris à la fin de la relation de travail excédant quatre semaines ⁽²²⁶⁾. De même, la Cour a jugé que les États membres sont libres d'octroyer des jours de congé annuel payé excédant la période minimale de quatre semaines, tout en excluant un report pour cause de maladie de ces jours de congé ⁽²²⁷⁾. Dans le cas des périodes de chômage partiel au cours desquelles le principe du *pro rata temporis* s'applique à l'acquisition du droit à congé, la Cour a également jugé que les États membres peuvent octroyer aux travailleurs un droit au congé annuel payé d'une durée supérieure à ce que garantit la directive, et ce indépendamment du fait que leur temps de travail ait été réduit pour cause de chômage partiel ⁽²²⁸⁾.

Bien que ces situations ne relèvent pas du champ d'application de l'article 7 de la directive et de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux ⁽²²⁹⁾, les dispositions du droit national qui sont plus favorables aux travailleurs ne peuvent pas être utilisées pour compenser une éventuelle violation de la protection minimale garantie par la disposition du droit de l'Union ⁽²³⁰⁾.

2. Congé minimal pour tous les travailleurs, sans aucune condition

L'article 7, paragraphe 1, prévoit que le droit au congé annuel payé est accordé à tout travailleur. La Cour a déclaré que l'expression «tout travailleur» inclut les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, de courte ou de longue durée, indépendamment du point de savoir s'ils ont effectivement travaillé au cours de l'année de congé ⁽²³¹⁾.

La Cour s'est prononcée sur le cas particulier de travailleurs qui ont été illégalement licenciés puis réintégrés dans leur emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation du licenciement par une décision de justice. Elle a jugé que ces travailleurs ont droit à un congé annuel payé pour la période comprise entre la date du licenciement et celle de la réintégration dans leur emploi, malgré le fait que, pendant cette période, ils n'ont pas accompli un travail effectif au service de l'employeur ⁽²³²⁾. La Cour a déclaré que le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur. Cette situation est la conséquence des mesures prises par l'employeur, et un employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences. Dès lors, la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé. Toutefois, lorsque, au cours de cette période, le travailleur a occupé un autre emploi, il ne saurait faire valoir ses droits au congé annuel payé correspondant à la période de travail chez le nouvel employeur qu'à l'égard de ce dernier.

⁽²²³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 43; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 33.

⁽²²⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-282/10, Dominguez, points 47 et 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, points 34 à 37.

⁽²²⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 36.

⁽²²⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, point 36; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 39.

⁽²²⁷⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 40.

⁽²²⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 31.

⁽²²⁹⁾ Selon la définition du champ d'application de la charte à l'article 51, paragraphe 1, les dispositions de la charte s'adressent aux États membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. Lorsque les États membres légifèrent sur des dispositions de droit national qui sont plus favorables aux travailleurs que la directive sur le temps de travail, elles ne relèvent pas du droit de l'Union. Par conséquent, l'article 31, paragraphe 2, de la charte ne s'applique pas au congé annuel payé qui excède la période minimale de quatre semaines. Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, points 42 et 55.

⁽²³⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 43; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 35.

⁽²³¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 40.

⁽²³²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria. La Cour devrait se prononcer sur ces questions dans l'affaire C-57/22.

La directive dispose qu'un congé annuel payé est octroyé, «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales». Dès lors, il appartient aux États membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit au congé annuel payé, en précisant les circonstances concrètes dans lesquelles les travailleurs peuvent faire usage dudit droit ⁽²³³⁾. La Cour a néanmoins estimé que la directive faisait obstacle à ce que les États membres limitent unilatéralement le droit au congé annuel payé conféré à tous les travailleurs, en appliquant des conditions préalables qui auraient en pratique pour effet d'exclure certains travailleurs du bénéfice de ce dernier ⁽²³⁴⁾. Par exemple, la Cour a jugé que les États membres ne pouvaient pas imposer aux travailleurs d'accomplir une période de 13 semaines de travail ininterrompu auprès du même employeur avant de pouvoir acquérir un droit au congé ⁽²³⁵⁾. De même, les États membres ne peuvent pas imposer des conditions qui empêchent certains travailleurs d'exercer leur droit au congé annuel payé ⁽²³⁶⁾.

Ayant à l'esprit que le droit au congé annuel payé consacré à l'article 7 de la directive est également un droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux, la Cour a expressément indiqué que des limitations ne peuvent être apportées à ce droit que dans le respect des conditions strictes prévues à l'article 52, paragraphe 1, de la charte et, notamment, du contenu essentiel dudit droit ⁽²³⁷⁾.

Les États membres bénéficient toutefois d'une certaine marge de manœuvre pour réglementer la manière dont le droit au congé annuel payé peut s'exercer. Ainsi, ils peuvent régir des aspects tels que «la planification des périodes de congé, l'obligation éventuelle du travailleur de notifier au préalable à l'employeur la période de congé qu'il entend prendre, l'imposition d'une période minimale de travail avant de pouvoir bénéficier du congé, les critères pour le calcul proportionnel du droit au congé annuel lorsque la durée de la relation de travail est inférieure à un an, etc. ⁽²³⁸⁾»

— Droit au congé et octroi du congé au début de la période d'emploi

Bien qu'ils puissent, par exemple, organiser «la manière dont les travailleurs peuvent prendre le congé auquel ils ont droit durant les premières semaines de leur emploi» ⁽²³⁹⁾, les États membres ne peuvent pas imposer auxdits travailleurs d'accomplir une période minimale de travail ininterrompu auprès du même employeur avant de pouvoir exercer leur droit à un congé annuel payé ⁽²⁴⁰⁾.

— Fixation du congé

La directive ne régit pas la fixation du congé annuel payé. Cette question relève du droit national, des conventions collectives ou des pratiques. Toutefois, comme expliqué ci-dessous, la directive prévoit qu'un travailleur qui est dans l'impossibilité de prendre des congés prévus en raison d'une autre période de congé incompatible (congé de maladie, congé de maternité ou un autre congé, dont la finalité est différente de celle du droit au congé annuel) a le droit de prendre son congé annuel à un autre moment, le cas échéant en dehors de la période de référence correspondante ⁽²⁴¹⁾, certaines limites étant imposées à la période de report en cas de congé de maladie de longue durée ⁽²⁴²⁾.

⁽²³³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 41; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 34.

⁽²³⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, points 48 à 53; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 28; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 34; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 26; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, point 22;

⁽²³⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 64; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 28;

⁽²³⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 48; arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 17; arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, point 16; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 34.

⁽²³⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 54.

⁽²³⁸⁾ Mémoire de la Commission dans l'affaire C-173/99, qui renvoie aux conclusions de l'avocat général Tizzano du 8 février 2001, The Queen/Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, point 34, et conclusions de l'avocat général Trstenjak du 16 juin 2011, Williams e.a./British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, point 37.

⁽²³⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 61.

⁽²⁴⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 64.

⁽²⁴¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García.

⁽²⁴²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS.

— *Obligations de l'employeur concernant la prise du congé*

La Cour a jugé que les employeurs ne peuvent pas imposer aux travailleurs une restriction de leur droit au congé annuel payé. Toute pratique ou omission d'un employeur ayant un effet potentiellement dissuasif sur la prise du congé annuel par un travailleur, ainsi que les incitations ou les encouragements à renoncer au congé, sont incompatibles avec la finalité du droit au congé annuel payé ⁽²⁴³⁾. L'absence de demande de congé annuel payé par un travailleur au cours de la période de référence ne peut entraîner la perte du congé annuel payé à la fin de la période de référence automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été effectivement mis en mesure par l'employeur d'exercer ledit droit ⁽²⁴⁴⁾.

La Cour a estimé que l'employeur doit informer le travailleur de manière précise et en temps utile de ses droits audit congé ⁽²⁴⁵⁾. L'employeur doit également informer le travailleur que, si ledit congé n'est pas pris, il sera perdu à la fin de la période de référence ou d'une période de report autorisée, ou, encore, à la fin de la relation de travail ⁽²⁴⁶⁾. Selon la Cour, bien que les employeurs doivent veiller à ce que le travailleur prenne ses congés annuels payés, en l'incitant, au besoin formellement, à le faire, ils ne sont pas contraints d'imposer à leurs travailleurs d'exercer leur droit au congé annuel payé ⁽²⁴⁷⁾.

La charge de la preuve à cet égard incombe à l'employeur. Si l'employeur n'est pas en mesure d'établir qu'il a fait preuve de toute la diligence requise pour que le travailleur soit en mesure de prendre les congés annuels payés auxquels il avait droit, le droit auxdits congés, et, en cas de cessation de la relation de travail, au versement d'une indemnité financière au titre des congés annuels non pris, n'est pas perdu ⁽²⁴⁸⁾. Le fait que l'employeur ait considéré, par erreur, que le travailleur n'a pas droit aux congés annuels payés est sans incidence, car il incombe à l'employeur de rechercher toute information relative à ses obligations en la matière ⁽²⁴⁹⁾.

Toutefois, la directive sur le temps de travail ne s'oppose pas à la perte du droit aux congés annuels payés si l'employeur est à même d'apporter la preuve lui incombant à cet égard, de telle sorte qu'il apparaît que c'est délibérément et en toute connaissance de cause quant aux conséquences appelées à en découler que le travailleur s'est abstenu de prendre ses congés annuels payés après avoir été mis en mesure d'exercer son droit à ceux-ci ⁽²⁵⁰⁾.

Selon la Cour, contrairement à une situation de cumul de droits au congé annuel payé d'un travailleur empêché de prendre lesdits congés pour raison de maladie, l'employeur qui ne met pas un travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé doit en assumer les conséquences ⁽²⁵¹⁾. En l'absence de toute disposition nationale, réglementaire ou conventionnelle prévoyant une limitation du report des congés en conformité avec les exigences du droit de l'Union, les congés annuels payés ne peuvent être supprimés à l'expiration de la période de référence ⁽²⁵²⁾. En effet, la Cour a estimé qu'admettre, dans ces conditions, une extinction des droits au congé annuel payé acquis par le travailleur reviendrait à «valider un comportement menant à un enrichissement illégitime de l'employeur au détriment de [...] la santé du travailleur» ⁽²⁵³⁾.

Lorsque l'employeur n'a pas mis le travailleur en mesure d'exercer son droit au congé annuel payé, ce droit ne peut s'éteindre au terme d'une période de report autorisée ou même ultérieurement si le travailleur se trouve en incapacité de travail en raison d'une maladie survenue au cours de l'année de congé ⁽²⁵⁴⁾. De même, le droit ne peut être prescrit à l'issue d'un délai de trois ans qui commence à courir à la fin de l'année au cours de laquelle ce droit est né ⁽²⁵⁵⁾.

⁽²⁴³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 49; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 42; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 39; arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, points 32 et 41.

⁽²⁴⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 40 et 61.

⁽²⁴⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 52; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 45.

⁽²⁴⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 52; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 45.

⁽²⁴⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, points 51 et 52; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 44.

⁽²⁴⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 53; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 46.

⁽²⁴⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 61.

⁽²⁵⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 54. arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 47 et 56.

⁽²⁵¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 63.

⁽²⁵²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 64.

⁽²⁵³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 64.

⁽²⁵⁴⁾ Arrêt de la Cour du 22 septembre 2022, XP/Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide et AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, affaires jointes C-518/20 et C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Arrêt de la Cour du 22 septembre 2022, Emag Handel, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

— Report de congés et éventuelle perte de congés

Parallèlement, la loi nationale peut fixer des conditions pour l'exercice du droit au congé annuel payé, y compris les conditions de report à la fin d'une année de référence.

En ce qui concerne le report, la Cour a déclaré que «si l'effet positif de ce congé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours, ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure» ⁽²⁵⁶⁾.

La Cour s'est penchée sur la nécessité de prévoir un report si le travailleur dont le droit au congé annuel est perdu n'a pas eu l'occasion d'exercer ce droit ⁽²⁵⁷⁾. Elle a estimé que le report était inévitable lorsque les périodes de congé garanti par le droit de l'Union ⁽²⁵⁸⁾ se chevauchent et dans le cas d'un congé de maladie ⁽²⁵⁹⁾. La Cour a également jugé que, lorsqu'un employeur refuse de rémunérer le congé annuel auquel le travailleur a droit, le droit du travailleur au report subsiste jusqu'à la fin de la relation de travail ⁽²⁶⁰⁾.

La perte du droit au congé est par conséquent limitée aux cas dans lesquels le travailleur a effectivement eu la possibilité d'exercer ce droit ⁽²⁶¹⁾. Par exemple, il ne peut expirer à la fin de la période de référence fixée par le droit national si le travailleur était en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et n'a pas eu la possibilité de prendre des congés annuels ⁽²⁶²⁾, sous réserve de l'exception admise par la Cour, laquelle permet que la période de report soit limitée en cas de congé de maladie de longue durée (voir partie C). En outre, il ne peut s'éteindre automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si le travailleur a été mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, d'exercer son droit au congé ⁽²⁶³⁾.

3. Paiement pendant le congé annuel

La Cour a souligné que la directive «traite le droit au congé annuel et celui à l'obtention d'un paiement à ce titre comme constituant les deux volets d'un droit unique», étant donné que le paiement pendant le congé annuel vise à «permettre au travailleur de prendre effectivement le congé auquel il a droit» ⁽²⁶⁴⁾. Elle a de ce fait considéré que l'«objectif de l'exigence de payer ce congé est de placer le travailleur, lors dudit congé, dans une situation qui est, s'agissant du salaire, comparable aux périodes de travail» ⁽²⁶⁵⁾.

Le travailleur «doit percevoir la rémunération ordinaire pour cette période de repos» ⁽²⁶⁶⁾ et «une diminution de la rémunération d'un travailleur au titre de son congé annuel payé, susceptible de le dissuader d'exercer effectivement son droit à un tel congé, est contraire à l'objectif poursuivi par l'article 7 de la directive» ⁽²⁶⁷⁾, le moment auquel intervient une telle diminution étant dépourvu de pertinence ⁽²⁶⁸⁾.

⁽²⁵⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, point 33; voir également: arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 30; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 24.

⁽²⁵⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 19; arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, point 22. Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, points 42 et 45.

⁽²⁵⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 24.

⁽²⁵⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a.

⁽²⁶⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 65.

⁽²⁶¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 35.

⁽²⁶²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., points 43 et 55; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 19.

⁽²⁶³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 40 et 61.

⁽²⁶⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robin-Steele e.a., point 58; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 60; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 17; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 à C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 40.

⁽²⁶⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele e.a., points 58 et 59; arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 33.

⁽²⁶⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele e.a., point 50; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 58; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 16.

⁽²⁶⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 21; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, point 33.

⁽²⁶⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 23.

La Cour a estimé que les paiements effectués pour les congés annuels sous la forme de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail étaient incompatibles avec la directive. Elle a insisté sur le fait que les paiements doivent être effectués pour une période déterminée au cours de laquelle le travailleur prend effectivement un temps de repos ⁽²⁶⁹⁾: le moment où le paiement du congé annuel est effectué doit placer le travailleur, pendant la durée de son congé, dans une position comparable aux périodes de travail en matière de rémunération ⁽²⁷⁰⁾.

Lorsque la rémunération se compose de plusieurs éléments, la Cour a considéré qu'une analyse spécifique était nécessaire pour déterminer «la rémunération ordinaire, à laquelle un travailleur a droit durant son congé annuel» ⁽²⁷¹⁾. Selon la Cour, la rémunération ordinaire ne doit pas être inférieure à la moyenne de la rémunération ordinaire perçue par les travailleurs pendant les périodes de travail effectif ⁽²⁷²⁾. Dans le cas spécifique du chômage partiel, les périodes durant lesquelles les travailleurs sont libérés de toute obligation de travailler ne devraient pas être prises en considération pour déterminer la moyenne de la rémunération ordinaire ⁽²⁷³⁾.

Sur ce qui constitue la «rémunération ordinaire», la Cour a précisé que les éléments de la rémunération globale qui se rattachent au statut personnel et professionnel du travailleur doivent être versés durant son congé annuel payé. Elle a cité l'exemple des primes liées à l'ancienneté, au temps de service et aux qualifications professionnelles ⁽²⁷⁴⁾.

Si les primes sont intrinsèquement liées à la réalisation des tâches requises par le contrat de travail du travailleur et entrent dans le calcul de la rémunération globale du travailleur, elles doivent être prises en compte dans la rémunération à laquelle le travailleur a droit durant son congé annuel ⁽²⁷⁵⁾. De même, la commission perçue pour l'exécution des tâches requises par le contrat de travail, telle qu'une commission sur les ventes, doit être prise en compte dans le calcul de la rémunération ⁽²⁷⁶⁾. Il appartient au juge national d'apprécier la période de référence considérée comme représentative pour le calcul de la moyenne de la composante versée dans le cadre du congé annuel ⁽²⁷⁷⁾.

En revanche, il n'est pas nécessaire de prendre en compte des éléments de rémunération destinés à couvrir exclusivement «les coûts occasionnels ou accessoires survenant à l'occasion de l'exécution des tâches incombant au travailleur selon son contrat de travail» ⁽²⁷⁸⁾ ou «une prime conventionnelle qui s'additionne à cette moyenne de la rémunération ordinaire» ⁽²⁷⁹⁾.

En raison de son caractère extraordinaire et imprévisible, la rémunération reçue pour des heures supplémentaires accomplies ne fait pas, en principe, partie de la rémunération ordinaire ⁽²⁸⁰⁾. Toutefois, lorsque les obligations découlant du contrat de travail exigent du travailleur qu'il effectue des heures supplémentaires ayant un caractère largement prévisible et habituel, et dont la rémunération constitue un élément important de la rémunération totale que le travailleur perçoit dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle, la rémunération reçue pour ces heures supplémentaires devrait être incluse dans la rémunération ordinaire ⁽²⁸¹⁾.

Afin de déterminer si le seuil des heures travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires est atteint, les heures correspondant à la période de congé annuel payé pris par le travailleur ne sont pas prises en compte en tant qu'heures de travail accomplies ⁽²⁸²⁾.

En outre, la Cour a toujours considéré que, en ce qui concerne le droit au congé annuel payé, les travailleurs qui sont en congé de maladie pendant la période de référence doivent être assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période. Par conséquent, dans le cas d'un travailleur placé en arrêt de travail partiel pour cause de maladie et souhaitant prendre un congé annuel payé, la Cour a jugé que le niveau de rémunération pendant le congé annuel doit être basé sur le taux normal, et non sur un taux qui a été temporairement réduit en raison de l'arrêt de travail partiel ⁽²⁸³⁾.

⁽²⁶⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele e.a., point 63.

⁽²⁷⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-131/04 et C-257/04, Robinson-Steele e.a., points 59 à 63.

⁽²⁷¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 22; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 27.

⁽²⁷²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 52.

⁽²⁷³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 44.

⁽²⁷⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 27; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 30.

⁽²⁷⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-233/20, job-medium, point 31.

⁽²⁷⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, points 32 et 33.

⁽²⁷⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 34.

⁽²⁷⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-155/10, Williams e.a., point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-539/12, Lock, point 31.

⁽²⁷⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 52.

⁽²⁸⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 46.

⁽²⁸¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 47.

⁽²⁸²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, points 43 à 46.

⁽²⁸³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, point 41.

4. Effet direct du droit au congé annuel payé

En cas de conflit entre une disposition nationale et l'article 7 de la directive, la Cour a jugé que les juridictions nationales doivent «interpréter [le droit national] dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive en cause pour atteindre le résultat visé par celle-ci» ⁽²⁸⁴⁾. Selon la Cour, cette exigence requiert que les juridictions nationales fassent «tout ce qui relève de leur compétence, en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité de la directive en cause et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celle-ci» ⁽²⁸⁵⁾. Elle inclut également «l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompatible avec les objectifs d'une directive» ⁽²⁸⁶⁾.

En outre, la Cour a estimé que, de par sa nature inconditionnelle, non équivoque et précise, l'article 7, paragraphes 1 et 2, remplissait les critères de l'effet direct ⁽²⁸⁷⁾. Cela signifie que, si un État membre n'a pas transposé cette disposition en droit national ou ne l'a pas transposée correctement, un justiciable peut intenter une action contre l'État ou des organismes publics, en leur qualité d'employeur ou d'autorités publiques, auprès des juridictions nationales pour faire appliquer le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines ⁽²⁸⁸⁾. Les juridictions nationales sont, à cet égard, tenues de laisser inappliquée une réglementation nationale qui s'opposerait à l'obtention d'une telle indemnité ⁽²⁸⁹⁾.

Alors qu'il n'est normalement pas possible d'invoquer l'«effet direct» d'une directive dans un litige entre particuliers ⁽²⁹⁰⁾, la Cour a confirmé l'effet direct «horizontal» de l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux du fait que le droit au congé annuel payé constitue un principe essentiel du droit social de l'Union ⁽²⁹¹⁾. Dans un litige entre particuliers, cela imposerait aux juridictions nationales l'obligation de garantir le plein effet de ce principe, y compris en laissant au besoin inappliquée toute disposition de la réglementation nationale contraire à celui-ci ⁽²⁹²⁾. L'effet direct horizontal de l'article 31, paragraphe 2, ne s'applique qu'à la période minimale de quatre semaines de congé annuel payé et non aux droits qui excèdent ce minimum ni aux conditions de report éventuel de ces droits supplémentaires ⁽²⁹³⁾.

B. Droit à indemnité financière pour congé annuel payé non pris

L'article 7, paragraphe 2, dispose ce qui suit:

«2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.»

1. Le droit à une indemnité financière

La directive autorise le versement d'une indemnité financière pour remplacer un congé annuel payé auquel un travailleur avait droit à la date à laquelle l'emploi a pris fin et qui n'a pas été pris ⁽²⁹⁴⁾.

⁽²⁸⁴⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, points 66 et 69.

⁽²⁸⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 67.

⁽²⁸⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 68. L'obligation pour le juge national de se référer au droit de l'Union lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et si elle ne peut pas servir de fondement à une interprétation *contra legem* du droit national. Arrêt de la Cour dans l'affaire C-385/17, Hein, point 51.

⁽²⁸⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-282/10, Dominguez, points 33, 34 et 35; arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 22; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, points 72 et 73.

⁽²⁸⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-282/10, Dominguez, points 34 à 39.

⁽²⁸⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 75.

⁽²⁹⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 77; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 66 et 67.

⁽²⁹¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, points 80 et 85; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 72 et 74.

⁽²⁹²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, points 86 et 91; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, points 75 et 80.

⁽²⁹³⁾ Les droits qui excèdent la période minimale de quatre semaines de congé annuel payé ne relèvent pas du champ d'application de l'article 31, paragraphe 2, de la charte, arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN, point 54.

⁽²⁹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, points 27.

L'indemnité financière pour droits à congé annuel restants vise à éviter que la cessation de la relation de travail, qui empêche que le congé annuel payé soit pris, ne conduise à une situation dans laquelle le travailleur perd «*toute jouissance [...] de ce droit, même sous forme pécuniaire*» ⁽²⁹⁵⁾.

Le droit à une indemnité financière est subordonné aux deux conditions suivantes: «*d'une part, que la relation de travail a[it] pris fin et, d'autre part, que le travailleur n'a[it] pas pris tous les congés annuels auxquels il avait droit à la date où cette relation a pris fin*» ⁽²⁹⁶⁾. La directive n'impose aucune condition supplémentaire. En particulier, la Cour a décidé qu'aucune demande préalable ne devait être exigée ⁽²⁹⁷⁾.

Ainsi que la Cour l'a souligné, ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que l'article 7, paragraphe 2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière: le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé ⁽²⁹⁸⁾. En revanche, «*la possibilité d'une compensation financière pour le congé annuel minimal reporté créerait une incitation, incompatible avec les objectifs de la directive, à renoncer au congé de repos ou à faire en sorte que les travailleurs y renoncent*» ⁽²⁹⁹⁾.

Si le travailleur n'a pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé avant la date de la cessation de la relation de travail, il ne peut perdre son droit à une indemnité financière automatiquement et sans vérification préalable du point de savoir si celui-ci a été mis en mesure par l'employeur, notamment par une information adéquate de la part de ce dernier, d'exercer son droit au congé avant ladite cessation ⁽³⁰⁰⁾. La charge de la preuve incombe à l'employeur ⁽³⁰¹⁾.

Si le contrat n'a pas expiré, une indemnité financière ne peut être versée. Il importe peu de savoir si le travailleur a été empêché de prendre son congé annuel pour des raisons liées à la production ou à l'organisation de l'entreprise ⁽³⁰²⁾.

Si le contrat a pris fin, la raison pour laquelle il a pris fin est dénuée de pertinence ⁽³⁰³⁾. Afin de garantir l'effet utile de cette disposition de la directive, une indemnité financière remplaçant le congé annuel payé est également due si le travailleur a demandé qu'il soit mis fin à la relation de travail ⁽³⁰⁴⁾, s'il prend sa retraite ⁽³⁰⁵⁾ ou même s'il décède ⁽³⁰⁶⁾. Le droit à une indemnité financière ne s'éteint pas au décès du travailleur, mais entre dans le patrimoine des héritiers ⁽³⁰⁷⁾.

En cas de rupture d'une relation de travail intervenant après que le travailleur concerné a été illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, ce travailleur a droit à une indemnité pécuniaire au titre des congés annuels payés non utilisés au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de sa réintégration dans son emploi ⁽³⁰⁸⁾. Toutefois, lorsque, au cours de cette période, le travailleur concerné a occupé un autre emploi, il ne saurait prétendre, auprès de son premier employeur, à une indemnité correspondant à la période pendant laquelle il a occupé cet autre emploi.

⁽²⁹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, point 29; arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, point 17; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 26; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 43.

⁽²⁹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 27; Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 23.

⁽²⁹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, points 27 et 28.

⁽²⁹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-173/99, BECTU, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, points 29 et 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 29; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 20; Arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, point 31.

⁽²⁹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 32.

⁽³⁰⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 56; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 61;

⁽³⁰¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-619/16, Kreuziger, point 53; arrêt de la Cour dans l'affaire C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, point 46.

⁽³⁰²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García, points 28 et 29.

⁽³⁰³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 28; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 45; arrêt de la Cour dans l'affaire C-233/20, job-medium, point 32.

⁽³⁰⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 29.

⁽³⁰⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, point 31.

⁽³⁰⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-118/13, Bollacke, point 24; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 50.

⁽³⁰⁷⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-569/16 et C-570/16, Bauer et Willmeroth, point 48.

⁽³⁰⁸⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria.

2. Montant de l'indemnité

La directive ne précise pas comment il convient de procéder au calcul de l'indemnité financière remplaçant la période minimale de congé annuel payé.

La Cour a néanmoins déclaré que les États membres devaient veiller à ce que les modalités établies par le droit national tiennent compte des limites découlant de la directive même. Ils doivent exiger que l'indemnité financière soit «calculée de sorte que ledit travailleur soit placé dans une situation comparable à celle dans laquelle il aurait été s'il avait exercé ledit droit pendant la durée de sa relation de travail»⁽³⁰⁹⁾. Cela signifie que la rémunération ordinaire du travailleur, qui doit normalement être maintenue pendant le congé annuel, est déterminante⁽³¹⁰⁾ pour le calcul de l'indemnité financière de congé annuel non pris à la fin de la relation de travail⁽³¹¹⁾.

3. Droits à congés supplémentaires

Si les États membres prévoient une période supplémentaire de congé annuel au-delà des quatre semaines requises par la directive, ils peuvent décider d'offrir aux travailleurs ayant été empêchés de prendre ce congé pendant la durée de leur relation de travail une indemnité financière et fixer les conditions de ce droit supplémentaire⁽³¹²⁾.

C. Interaction entre les congés annuels payés et d'autres types de congés

La Cour a jugé «qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit»⁽³¹³⁾, ce qui suppose finalement, en cas de cumul de plusieurs périodes de congé, le report inévitable du congé annuel ou d'une partie de celui-ci sur l'année suivante⁽³¹⁴⁾.

Dans le cas des droits à congé régis par le droit national, la Cour a jugé qu'il convenait de déterminer la finalité du congé avant de conclure à l'existence d'un chevauchement avec un congé annuel payé.

1. Congé de maternité

La Cour a déclaré que le congé de maternité et le congé payé annuel avaient des finalités différentes: le premier vise la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à l'accouchement⁽³¹⁵⁾. Cette interprétation a été jugée nécessaire afin «d'assurer les droits liés au contrat de travail d'une travailleuse dans le cas d'un congé de maternité»⁽³¹⁶⁾.

Les travailleuses en congé de maternité, qui sont, de ce fait, dans l'incapacité de travailler, doivent se voir garantir un droit au congé annuel payé et ne peuvent être soumises à une condition de travail effectif. Lorsqu'elles sont absentes du travail en vertu d'un congé de maternité au cours de la période de référence pour le congé annuel payé, elles doivent être assimilées aux travailleurs qui ont effectivement travaillé⁽³¹⁷⁾.

En outre, «une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel»⁽³¹⁸⁾. Cette formulation donne à penser qu'il s'agit d'un principe absolu, et que, contrairement à la situation du congé de maladie (voir ci-dessous), le report de congé annuel payé ne peut pas être limité. En effet, la Cour a insisté sur le fait «qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit»⁽³¹⁹⁾.

⁽³⁰⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., points 57 à 60.

⁽³¹⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11, Heimann et Toltschin, point 25.

⁽³¹¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 61.

⁽³¹²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, points 36 et 37; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 39.

⁽³¹³⁾ Arrêt de la Cour du 14 avril 2005, Commission des Communautés européennes/Grand-duché de Luxembourg, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, point 33; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 26.

⁽³¹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-519/03, Commission/Luxembourg, point 33; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 26.

⁽³¹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 32; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 34.

⁽³¹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 27.

⁽³¹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 30.

⁽³¹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 41.

⁽³¹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, points 32 et 33; arrêt de la Cour dans l'affaire C-519/03, Commission/Luxembourg, point 33; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 37.

À la lumière de la directive visant à protéger les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ⁽³²⁰⁾, la Cour a ajouté que cela ne s'appliquait pas uniquement à la période minimale de congé annuel payé de quatre semaines, mais aussi aux congés supplémentaires prévus par le droit national ⁽³²¹⁾.

2. Congé parental et autres types de congés protégés par le droit de l'Union

La Cour a statué sur le congé parental dans le contexte de l'accord-cadre sur le congé parental ⁽³²²⁾, qui a depuis été abrogé par la directive (UE) 2019/1158 ⁽³²³⁾.

L'article 10, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants prévoit que les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date à laquelle, entre autres ⁽³²⁴⁾, le congé parental commence sont maintenus en l'état jusqu'à la fin du congé parental et s'appliquent à l'issue de ce congé.

Cette disposition vise à éviter la perte ou la réduction des droits découlant d'une relation de travail, auxquels les travailleurs ont droit lorsqu'ils commencent un congé parental, et à garantir qu'à l'issue de ce congé, ils se retrouvent dans la même situation qu'au début de celui-ci. La Cour a jugé que le droit au congé annuel payé est l'un des droits découlant directement de la relation de travail de tout travailleur. Par conséquent, le droit au congé annuel acquis durant la période précédant le début du congé parental ne saurait expirer pendant le congé parental ⁽³²⁵⁾.

Même si un travailleur bénéficiant d'un congé parental reste, durant la période de ce congé, un travailleur au sens du droit de l'Union, la relation de travail peut être suspendue sur la base du droit national, ce qui suspend les obligations réciproques des parties ⁽³²⁶⁾. Dans une telle situation, «la période de congé parental dont a bénéficié le travailleur concerné pendant la période de référence ne saurait être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination de ses droits au congé annuel payé au titre de l'article 7 de la directive 2003/88» ⁽³²⁷⁾.

Si d'autres formes de congés venaient à être introduites dans le droit de l'Union, la Commission considère que le principe établi par la Cour selon lequel «un congé garanti par le droit [de l'Union] ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit» ⁽³²⁸⁾ s'appliquerait. Dans le cas où des périodes de congés de différents types protégés par le droit de l'Union se chevaucheraient, cela pourrait entraîner un report du congé annuel, ou d'une partie de celui-ci, sur l'année suivante.

3. Congé de maladie

Contrairement au droit au congé de maternité et au congé parental, le droit au congé de maladie et les modalités d'exercice de ce droit ne sont pas régis par le droit de l'Union. Néanmoins, la Cour fixe des limites au droit national, lorsque les congés payés annuels et les congés de maladie se chevauchent.

⁽³²⁰⁾ Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (JO L 348 du 28.11.1992, p. 1).

⁽³²¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-342/01, Merino Gómez, point 45.

⁽³²²⁾ Accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, annexé à la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145 du 19.6.1996, p. 4), modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil du 15 décembre 1997 (JO L 10 du 16.1.1998, p. 24); Accord-cadre révisé sur le congé parental, conclu le 18 juin 2009, annexé à la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

⁽³²³⁾ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79).

⁽³²⁴⁾ L'article 10, paragraphe 1, de la directive (UE) 2019/1158 régit le congé de paternité, le congé parental, le congé des aidants et le temps d'absence du travail pour cause de force majeure.

⁽³²⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, points 48 à 56.

⁽³²⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 35.

⁽³²⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 36.

⁽³²⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-519/03, Commission/Luxembourg, point 33; Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 26; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 37.

Elle se fonde à cet égard sur la différence de finalité entre ces deux types de congé. La finalité du droit au congé annuel payé est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs. La finalité du droit au congé de maladie, quant à lui, est de permettre au travailleur de se rétablir d'une maladie qui a entraîné son incapacité de travail ⁽³²⁹⁾.

a) *Droit en cas de congé de maladie*

Ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, le travailleur en congé de maladie conserve son droit d'accumuler des congés annuels payés, puisque ce droit n'est pas subordonné à l'obligation d'avoir travaillé au cours de la période de référence ⁽³³⁰⁾.

b) *Exercice du droit en cas de congé de maladie*

La Cour a clairement affirmé qu'il appartenait aux États membres d'autoriser ou d'interdire la prise du congé annuel durant une période incluse dans un congé de maladie ⁽³³¹⁾.

Néanmoins, si le travailleur ne souhaite pas prendre un congé annuel durant cette période, le congé annuel doit être accordé pour une période différente ⁽³³²⁾. Cela signifie, en particulier, qu'un travailleur qui est en congé de maladie durant une période de congé annuel planifiée a le droit de prendre son congé annuel à un autre moment, à sa demande ⁽³³³⁾, que le congé de maladie commence avant ou pendant le congé annuel payé planifié ⁽³³⁴⁾.

Si les intérêts de l'employeur peuvent être pris en considération lors de la planification du congé du travailleur, le droit au congé annuel à une date ultérieure ne saurait être remis en cause ⁽³³⁵⁾. L'employeur doit donc accorder au travailleur une autre période de congés annuels compatible avec lesdits intérêts, sans exclure à l'avance une période située en dehors de la période de référence pour le congé annuel en question ⁽³³⁶⁾.

c) *Report en cas de congé de maladie*

Lorsque le travailleur a été malade pendant tout ou partie de la période de référence, il peut ne pas avoir été en mesure de prendre le congé annuel payé, bien qu'il soit toujours en droit d'en bénéficier.

Ainsi qu'il est indiqué ci-dessus, même si la Cour a déclaré que «*l'effet positif de ce congé pour la sécurité et la santé du travailleur se déploie pleinement s'il est pris dans l'année prévue à cet effet, à savoir l'année en cours*», elle a néanmoins estimé que «*ce temps de repos ne perd pas son intérêt à cet égard s'il est pris au cours d'une période ultérieure*» ⁽³³⁷⁾. Par conséquent, lorsqu'un travailleur qui a été en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence n'a pas eu la possibilité de prendre le congé annuel payé, la Cour a considéré que le droit au congé annuel payé ne saurait expirer à la fin de la période de référence ⁽³³⁸⁾, mais que le travailleur doit être autorisé à le reporter, en le planifiant, le cas échéant, en dehors de la période de référence pour le congé annuel ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 25; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 21; arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 19, ordonnance de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García, point 19; arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, point 25; arrêt de la Cour du 4 juin 2020, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) e.a/Grupo de Empresas DIA S.A. et Twins Alimentación S.A., C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, point 33; arrêt de la Cour dans l'affaire C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, point 25.

⁽³³⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 41; arrêt de la Cour dans l'affaire C-282/10, Dominguez, point 20; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-229/11 et C-230/11, Heimann et Toltschin, point 24; arrêt de la Cour dans l'affaire C-12/17, Dicu, point 29; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, point 59; arrêt de la Cour dans l'affaire C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, point 29.

⁽³³¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., points 28 à 31; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 25.

⁽³³²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 25.

⁽³³³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 22; arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 20; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García, point 19; arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, point 26.

⁽³³⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 21.

⁽³³⁵⁾ Ordonnance de la Cour dans l'affaire C-194/12, Maestre García, point 24.

⁽³³⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 23; ordonnance dans l'affaire C-194/12, Maestre García, point 23.

⁽³³⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, point 30.

⁽³³⁸⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., points 38 à 49; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 19.

⁽³³⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-78/11, ANGED, point 23; arrêt de la Cour dans l'affaire C-277/08, Vicente Pereda, point 23.

Les États membres peuvent limiter la période au cours de laquelle le congé annuel payé peut être reporté ⁽³⁴⁰⁾. La Cour a reconnu que le droit à accumuler des droits à congé annuel payé acquis durant l'incapacité de travail n'est pas illimité ⁽³⁴¹⁾.

La Cour a néanmoins également jugé que «[t]oute période de report doit dépasser substantiellement la durée de la période de référence pour laquelle elle est accordée» ⁽³⁴²⁾. Elle a donc estimé qu'une période de report de neuf mois, soit une durée inférieure à celle de la période de référence à laquelle elle se rattache, ne permettait pas d'assurer l'effet positif du congé annuel payé en sa qualité de temps de repos et ne pouvait donc servir à déterminer le moment auquel le droit au congé annuel payé s'éteignait ⁽³⁴³⁾. Elle a en revanche accepté une période de report de 15 mois ⁽³⁴⁴⁾.

Enfin, la Cour a précisé que, lorsque les États membres décident d'accorder un congé annuel payé en plus des quatre semaines prévues par la directive, ils ne sont pas obligés de prévoir un report de ce congé supplémentaire, puisque ce congé supplémentaire (au-delà de quatre semaines) n'est pas régi par la directive ⁽³⁴⁵⁾.

d) Indemnité financière en cas de congé de maladie jusqu'à la fin de la relation de travail

Dans le cas d'un travailleur en congé de maladie durant tout ou partie de la période de référence et/ou d'une période de report jusqu'à la fin de la relation de travail, la Cour a jugé qu'il était contraire à l'article 7, paragraphe 2, de s'opposer au versement d'une indemnité financière de congé annuel payé non pris ⁽³⁴⁶⁾.

4. Autres types de congés au niveau national

Dans les cas où la législation nationale octroie aux travailleurs d'autres formes de congés, la finalité de ces dernières est le facteur qui déterminera la manière dont un chevauchement avec un congé annuel payé doit être traité ⁽³⁴⁷⁾.

Dans le cas du «congé de convalescence», la Cour a jugé que les considérations avancées pour le congé de maladie s'appliquaient et a établi le principe selon lequel lorsque la finalité du congé accordé au niveau national et celle du congé annuel payé diffèrent, il existe une obligation d'accorder au travailleur concerné une autre période de congé annuel ⁽³⁴⁸⁾.

Néanmoins, la Cour a considéré que, dans le cas d'un type de congé spécifique accordé par le droit national, il appartenait aux juridictions nationales de déterminer si la finalité de ce droit différerait de celle du droit au congé annuel payé, tel qu'il a été interprété par la Cour, à la lumière de ses indications ainsi que de l'ensemble des éléments régissant, au niveau national, l'octroi du droit à ce congé ⁽³⁴⁹⁾.

Les États membres peuvent accorder aux travailleurs des congés spéciaux rémunérés permettant à ceux-ci de répondre à certains besoins ou obligations déterminés nécessitant leur présence personnelle tels que, par exemple, le mariage, la naissance d'un enfant, l'hospitalisation, le décès d'un proche parent ou l'accomplissement de fonctions de représentation syndicale. La Cour a jugé que ces congés spéciaux ne relèvent pas du champ d'application de la directive sur le temps de travail, mais bien de l'exercice, par un État membre, de ses propres compétences ⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS, points 28 à 35.

⁽³⁴¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS, points 28 à 35.

⁽³⁴²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS, points 38, 39 et 40.

⁽³⁴³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, points 41, 42 et 43; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS, point 38.

⁽³⁴⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/10, KHS, point 44; arrêt de la Cour dans l'affaire C-214/16, King, point 55; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-762/18 et C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, point 71.

⁽³⁴⁵⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN.

⁽³⁴⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-350/06 et C-520/06, Schultz-Hoff e.a., point 62; arrêt de la Cour dans l'affaire C-337/10, Neidel, point 30; arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/15, Maschek, point 31.

⁽³⁴⁷⁾ Les mesures nationales contre la propagation de la COVID-19 ont récemment donné lieu à un renvoi préjudiciel par une juridiction nationale devant la Cour (affaire C-206/22), la question étant de savoir si l'obligation d'accorder un congé annuel payé est remplie si, au cours d'une période de congé accordée, le travailleur concerné est affecté par un événement imprévisible tel qu'une quarantaine imposée par l'État. La Cour n'a pas encore statué sur cette affaire.

⁽³⁴⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, point 32.

⁽³⁴⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-178/15, Sobczyszyn, points 24 à 31.

⁽³⁵⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-588/18, Fetico e.a.

VIII. TRAVAIL DE NUIT, TRAVAIL POSTÉ ET RYTHME DE TRAVAIL

La directive sur le temps de travail reconnaît la nature particulière du travail de nuit et de certaines formes pénibles d'organisation du travail ⁽³⁵¹⁾. Aussi, en dehors des dispositions générales relatives aux périodes de repos et à la durée maximale hebdomadaire de travail, la directive contient des dispositions spécifiques sur le travail de nuit, le travail posté et d'autres formules de travail qui sont détaillées ci-dessous.

A. *Durée du travail de nuit*

L'article 8 de la directive dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- a) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;
- b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.

Aux fins du point b), le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit.»

Cet article fixe deux limites différentes pour les travailleurs de nuit: l'une applicable à tous les travailleurs de nuit et l'autre applicable aux travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Pour ce qui est de la notion de «travail de nuit», il est fait référence à la définition présentée au chapitre IV.B.

1. **Limite moyenne du travail de nuit**

La directive limite la durée moyenne de travail de tous les travailleurs de nuit à huit heures par période de 24 heures.

a) *La limite applicable au «temps de travail»*

Cette limite s'applique aux heures de travail des «travailleurs de nuit». Elle se réfère donc à la totalité du temps de travail, pas seulement à la «période nocturne» (voir chapitre IV).

En outre, bien que l'article 8 se réfère au «temps de travail normal», il ressort des définitions du «temps de travail» et des «périodes de repos» figurant au chapitre IV ainsi que du considérant 8 de la directive que la totalité du «temps de travail», heures supplémentaires comprises, doit être prise en compte aux fins de la limite du travail de nuit.

Étant donné que cette limite est une moyenne, les États membres peuvent décider de la période de référence. En vertu de l'article 16, point c), la période de référence doit être définie après consultation des partenaires sociaux, ou directement par des conventions collectives ou accords conclus au niveau national ou régional.

b) *La moyenne sur une «période de référence»*

La proposition initiale d'établir une période de référence maximale de 14 jours ⁽³⁵²⁾ n'apparaît pas dans la directive telle qu'elle a été adoptée. La période de référence est déterminée par les États membres et/ou les partenaires sociaux sans aucune limite expresse.

⁽³⁵¹⁾ Directive 2003/88/CE, considérant 7: «Des études ont démontré que l'organisme humain est plus sensible pendant la nuit aux perturbations environnementales et à certaines formes pénibles d'organisation du travail et que de longues périodes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs et peuvent compromettre leur sécurité au travail».

⁽³⁵²⁾ Proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

Toutefois, à la lumière de la finalité de la directive qui est de fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé, ainsi que de la nécessité de préserver l'effet utile de la disposition en matière de travail de nuit, la période de référence pour le travail de nuit doit être sensiblement plus courte que celle utilisée pour la durée maximale hebdomadaire de travail. En effet, une même période de référence pour les deux priverait *de facto* la disposition relative au travail de nuit de son utilité, puisque le respect de la moyenne hebdomadaire de travail de 48 heures et de la période de repos hebdomadaire assurerait automatiquement une durée journalière de travail de 8 heures en moyenne.

En vertu de l'article 16, point c), si la période minimale de repos hebdomadaire tombe dans la période de référence servant au calcul du travail de nuit, elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la moyenne. Aux considérants 5 et 7 de la directive, il est indiqué que «[t]ous les travailleurs doivent disposer de périodes de repos suffisantes» et que «de longues périodes de travail de nuit sont préjudiciables à la santé des travailleurs». En revanche, la période de repos journalière, qui limite naturellement le temps de travail des travailleurs concernés et leur permet de bénéficier de périodes de repos régulières, est prise en compte dans le calcul de la moyenne.

2. Limite maximale du travail de nuit comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes

a) Limite absolue

Cette limite absolue de huit heures s'applique au temps de travail des «travailleurs de nuit». Elle comprend donc la totalité du temps de travail (par exemple les heures supplémentaires), et pas seulement la «période nocturne».

Contrairement à la limite moyenne, la limite maximale de ce type spécifique de travail de nuit visé à l'article 8, point b), s'applique à une «période de vingt-quatre heures». Elle ne peut être calculée comme moyenne. Cela signifie que, s'ils peuvent travailler moins durant certaines périodes de 24 heures, les travailleurs concernés ne peuvent jamais dépasser le plafond de huit heures aux autres moments où ils effectuent un travail de nuit.

Toutefois, contrairement à la limite moyenne qui s'applique à toutes les heures de travail du travailleur de nuit, cette limite absolue ne s'applique qu'à la période au cours de laquelle les travailleurs concernés accomplissent effectivement un travail de nuit. Cela signifie que, si un «travailleur de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions importantes» n'effectue pas de travail de nuit au cours d'une période donnée de 24 heures, ce n'est pas la limite absolue de huit heures pour cette période qui s'applique, mais la limite moyenne. Le travailleur pourrait donc travailler plus de huit heures s'il n'accomplit pas de travail de nuit au cours de cette période.

b) Travail comportant des risques particuliers

La directive ne définit pas les notions de «risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes». Elle prévoit qu'elles doivent être définies par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux.

La directive prévoit que, quelle que soit la manière dont le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini, il doit être tenu compte des effets et des risques inhérents au travail de nuit. À titre indicatif, il peut être fait référence au considérant 7, qui mentionne «les perturbations environnementales» et «certaines formes pénibles d'organisation du travail» comme susceptibles d'avoir des effets préjudiciables sur la santé des travailleurs concernés. La proposition initiale de la Commission citait comme exemples à cet égard «le travail à la tâche, le travail à la chaîne ou le travail effectué selon un rythme préétabli»⁽³⁵³⁾.

B. Évaluations de la santé et transfert au travail de jour des travailleurs de nuit

L'article 9 impose aux États membres les obligations suivantes:

«1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- a) les travailleurs de nuit bénéficient d'une évaluation gratuite de leur santé, préalablement à leur affectation et à intervalles réguliers par la suite;
- b) les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

⁽³⁵³⁾ Proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

2. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), doit respecter le secret médical.
3. L'évaluation gratuite de santé visée au paragraphe 1, point a), peut faire partie d'un système national de santé.»

1. Le droit des travailleurs de nuit à des évaluations de santé

a) *Évaluation de santé avant affectation*

En vertu de l'article 9 de la directive, tous les «travailleurs de nuit» visés à l'article 2, paragraphe 4 (voir le chapitre IV ci-dessus) bénéficient d'une évaluation de leur santé préalablement à leur affectation.

Cette disposition est comparable à celle de l'article 4 de la convention n° 171 de l'OIT, qui prévoit qu'«[à] leur demande, les travailleurs auront le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé et de recevoir des conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés à leur travail: a) avant d'être affectés comme travailleurs de nuit; [...]».

L'évaluation de santé doit avoir lieu avant l'affectation du travailleur au travail de nuit, c'est-à-dire avant que le travailleur concerné ne commence à exécuter un travail de nuit.

À la différence de la convention de l'OIT, la directive ne mentionne pas de demande émanant du travailleur, mais octroie à tous les travailleurs de nuit le droit à des évaluations de santé avant d'être affectés.

b) *Évaluation de santé à intervalles réguliers*

Les «travailleurs de nuit» bénéficient également d'évaluations de santé «à intervalles réguliers». Les intervalles ne sont pas définis; c'est dès lors aux États membres de les déterminer.

Au cours du processus d'adoption de la directive de 1993, le Parlement européen ⁽³⁵⁴⁾ a proposé un contrôle médical une fois par an jusqu'à l'âge de 40 ans et deux fois par an après 40 ans. Cette proposition a été reprise par la Commission ⁽³⁵⁵⁾, mais n'a pas été retenue dans le texte final ⁽³⁵⁶⁾.

c) *Les évaluations de santé doivent être gratuites*

Alors que la directive prévoit que l'évaluation de santé doit être gratuite pour le travailleur, elle ne précise pas si les coûts doivent être supportés par l'employeur ou par un tiers, tel que la médecine du travail, de sorte qu'il revient aux États membres d'en décider.

d) *Secret médical*

La directive sur le temps de travail prévoit que l'évaluation gratuite de santé dont le travailleur bénéficie avant d'être affecté, puis à intervalles réguliers, doit respecter le secret médical.

À la différence de la convention de l'OIT, la directive ne prévoit aucune exception explicite liée à la «constatation de l'inaptitude au travail de nuit» ⁽³⁵⁷⁾.

e) *La possibilité de procéder à des évaluations dans le cadre du système national de santé*

La directive prévoit que ces évaluations de santé peuvent être effectuées dans le cadre du système national de santé mais ne l'impose pas.

⁽³⁵⁴⁾ Décision du Parlement européen concernant la position commune arrêtée par le Conseil en vue de l'adoption d'une directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (C3-0241/93 – SYN 295) (JO C 315 du 22.11.1993, p. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Modifications de la Commission à la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 23 avril 1991, COM(91) 130 final – SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

⁽³⁵⁷⁾ Organisation internationale du Travail, convention sur le travail de nuit, C171, 26 juin 1990, article 4, paragraphe 2.

2. Le transfert des travailleurs de nuit au travail de jour pour des raisons de santé

Cette disposition est comparable à l'article 6 de la convention n° 171 de l'OIT⁽³⁵⁸⁾ et exige que les travailleurs qui souffrent de problèmes de santé liés au fait qu'ils accomplissent un travail de nuit soient transférés, chaque fois que cela est possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.

La directive ne précise pas la procédure et n'explique pas comment il convient d'établir l'existence des problèmes de santé et le lien avec le travail de nuit. Ces modalités peuvent donc être définies au niveau national.

En ce qui concerne les postes auxquels les travailleurs doivent être transférés, la directive exige seulement qu'il s'agisse d'un «travail de jour» pour lequel ils sont aptes. Le transfert doit avoir lieu «chaque fois que cela est possible».

À la différence de la convention de l'OIT²⁴², la directive ne précise pas dans quelles situations le transfert ne serait pas possible et ne prévoit pas d'indemnisation ou de protection contre le licenciement des travailleurs pour lesquels aucun transfert ne s'avère possible en dépit des problèmes de santé liés au fait qu'ils accomplissent un travail de nuit.

C. Garanties pour le travail en période nocturne

L'article 10 dispose ce qui suit:

«Les États membres peuvent subordonner le travail de certaines catégories de travailleurs de nuit à certaines garanties, dans des conditions fixées par les législations et/ou pratiques nationales, pour des travailleurs qui courent un risque de sécurité ou de santé lié au travail durant la période nocturne.»

Cette disposition permet aux États membres de renforcer les mesures de protection applicables à certaines catégories de «travailleurs de nuit». Elle n'autorise pas de dérogations mais prévoit explicitement que des mesures de protection supplémentaires peuvent être mises en place.

Des informations provenant du dossier établi en vue de l'adoption de la directive donnent à penser qu'avec cette disposition, l'intention du Parlement européen était de permettre la protection des femmes enceintes ou des mères durant les six premiers mois suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant⁽³⁵⁹⁾. Le libellé de l'article 10 est néanmoins ouvert, de sorte que les États membres peuvent librement décider des catégories qui bénéficient de telles garanties et de la nature de ces garanties.

D. Information en cas de recours régulier aux travailleurs de nuit

L'article 11 énonce ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui a régulièrement recours à des travailleurs de nuit informe de ce fait les autorités compétentes, sur leur demande.»

La proposition initiale⁽³⁶⁰⁾ imposait aux employeurs qui ont recours de façon régulière aux travailleurs de nuit d'en informer systématiquement les autorités compétentes en matière de santé et de sécurité, compte tenu des effets néfastes du travail de nuit sur la santé⁽³⁶¹⁾.

Le texte final limite l'obligation d'informer les autorités compétentes aux cas où les autorités en font la demande. Cela signifie que les États membres peuvent toujours obliger les employeurs qui ont régulièrement recours à des travailleurs de nuit d'en informer les autorités par des déclarations systématiques, mais que la directive ne l'impose pas. Elle exige seulement que les autorités compétentes déterminent les situations dans lesquelles les autorités doivent être informées.

⁽³⁵⁸⁾ Organisation internationale du Travail, convention sur le travail de nuit, C171, 26 juin 1990, article 6.

⁽³⁵⁹⁾ Décision du Parlement européen concernant la position commune arrêtée par le Conseil en vue de l'adoption d'une directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (C3-0241/93 – SYN 295) (JO C 315 du 22.11.1993, p. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Exposé des motifs concernant la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, point 28.

Cette obligation d'informer les autorités s'applique aux employeurs qui ont «régulièrement» recours à des travailleurs de nuit. La portée exacte du terme «régulièrement» n'est pas définie par la directive et n'a fait l'objet d'aucune procédure devant la Cour.

La Commission estime que des dispositions de droit interne qui imposent aux employeurs une obligation générale de communiquer des informations sur leurs travailleurs, le temps de travail et l'organisation du travail pourraient correspondre à cette exigence.

E. *Protection en matière de sécurité et de santé*

L'article 12 de la directive dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:

- a) les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient d'un niveau de protection en matière de sécurité et de santé, adapté à la nature de leur travail;
- b) les services ou moyens appropriés de protection et de prévention en matière de sécurité et de santé des travailleurs de nuit et des travailleurs postés soient équivalents à ceux applicables aux autres travailleurs et soient disponibles à tout moment.»

Cette disposition concerne tant les travailleurs de nuit que les travailleurs postés et impose aux États membres d'assurer une protection appropriée de leur santé et de leur sécurité et la disponibilité à tout moment de services ou de moyens de protection et de prévention équivalents à ceux applicables aux autres travailleurs.

Le point a) exige que les travailleurs de nuit et les travailleurs postés bénéficient de mesures appropriées, adaptées à la nature de leur travail. Le considérant 7 insiste sur le fait que *«l'organisme humain est plus sensible pendant la nuit aux perturbations environnementales et à certaines formes pénibles d'organisation du travail»*. Dans sa proposition, la Commission indiquait également que l'objectif était de tenir compte du *«caractère plus exigeant de ces formes de période de travail»* et des *«problèmes qui peuvent se poser lors de la rotation des postes»* ⁽³⁶²⁾. À la lumière de ce qui précède, il convient de comprendre l'article 12 comme signifiant que la protection accordée aux travailleurs doit tenir compte à la fois du fait que les travailleurs effectuent un travail posté ou de nuit et des conditions dans lesquelles ils accomplissent leur travail. En ce qui concerne le type de mesures de protection pouvant être prises, la Commission a donné, dans son exposé des motifs, l'exemple de la programmation de périodes de repos et de pauses²⁴⁶, mais la directive n'apporte aucune précision à ce sujet.

La Cour a interprété l'article 12, point a), en se référant au considérant 6 ⁽³⁶³⁾. En ce qui concerne l'aménagement du temps de travail, notamment du travail de nuit, il convient de tenir compte des principes de l'Organisation internationale du travail, selon lesquels les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit ⁽³⁶⁴⁾. La Cour a jugé qu'en vertu de l'article 12, point a), les travailleurs de nuit doivent bénéficier de mesures de protection en matière de durée du travail, de salaire, d'indemnités ou d'avantages similaires, permettant de compenser la pénibilité particulière qu'implique le travail de nuit qu'ils effectuent ⁽³⁶⁵⁾. Toutefois, une disposition d'une convention collective prévoyant une majoration de rémunération pour le travail de nuit effectué de manière occasionnelle plus élevée que celle fixée pour le travail de nuit réalisé de manière régulière ne relève pas du champ d'application de la directive ⁽³⁶⁶⁾.

Le point b) peut être relié au considérant 10, lequel exige que *«les services et moyens de protection et de prévention soient organisés et fonctionnent d'une façon efficace»*. Les méthodes que les États membres adoptent pour remplir leurs obligations peuvent être reliées à celles visées à l'article 5 de la convention n° 171 de l'OIT, qui énonce ce qui suit: *«Des moyens adéquats de premiers secours doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils*

⁽³⁶²⁾ Exposé des motifs concernant la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, point 29.

⁽³⁶³⁾ Arrêt de la Cour du 24 février 2022, VB/Glavna direktzia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto», C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, point 54.

⁽³⁶⁴⁾ Article 8 de la convention n° 171 de l'OIT.

⁽³⁶⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-262/20, Glavna direktzia «Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto», point 55.

⁽³⁶⁶⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-257/21 et C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, point 53.

pourront recevoir les soins appropriés.» La directive a néanmoins une portée plus large, puisqu'elle se réfère non seulement à la protection, mais aussi aux services et moyens de prévention. L'étendue exacte des prescriptions dépendra des moyens de prévention et de protection prévus pour le travail de jour dans les États membres et des autres directives de l'UE en matière de sécurité et de santé des travailleurs ⁽³⁶⁷⁾.

F. Rythme de travail

L'article 13 dispose ce qui suit:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme, notamment en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé en fonction du type d'activité et des exigences en matière de sécurité et de santé, particulièrement en ce qui concerne les pauses pendant le temps de travail.»

Cette disposition est particulièrement pertinente pour le travail posté mais ne s'y limite pas expressément. Elle impose aux États membres de veiller à ce que les employeurs prennent en considération le «principe général de l'adaptation du travail à l'homme» lorsqu'ils mettent en place un nouveau rythme de travail ou en modifient un. La directive souligne à cet égard l'importance des pauses mais ne limite pas la portée des mesures de protection à prendre.

IX. DÉROGATIONS

La directive sur le temps de travail est un texte complexe, car elle vise à offrir une certaine souplesse qui soit adaptée à différentes activités, tout en garantissant un niveau solide de protection minimale. Cette flexibilité est inscrite dans les dérogations de la directive qui sont nombreuses et variées, tant en ce qui concerne les travailleurs et les secteurs concernés que les dispositions auxquelles il peut être dérogé.

Étant donné que la plupart des droits énoncés dans la directive sont également protégés au titre de l'article 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il importe de souligner que, dans ce contexte, l'article 52 s'applique et prévoit ce qui suit: «*Toute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par la [c]harte doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel desdits droits et libertés. Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.*»

Les dérogations prévues par la directive sur le temps de travail partagent également les caractéristiques communes décrites ci-après. En premier lieu, elles doivent être valablement transposées afin de pouvoir être utilisées.

En premier lieu, elles doivent être valablement transposées afin de pouvoir être utilisées. La Cour a jugé à ce propos que: «*[...]les dérogations prévues aux dispositions dérogatoires en cause étant facultatives, le droit de l'Union n'impose pas aux États membres de les mettre en œuvre en droit national.*» ⁽³⁶⁸⁾ Elle a estimé que, pour pouvoir bénéficier de la faculté de déroger à certaines dispositions, «*les États membres sont tenus d'effectuer le choix de s'en prévaloir*»²⁴⁸.

La Cour a néanmoins considéré que, «*dès lors que, même en l'absence de mesures expresses de transposition de la [directive sur le temps de travail], le droit national applicable à une activité déterminée respecte les conditions mentionnées à l'article 17 de celle-ci, ce droit est conforme à la directive et rien n'empêche les juridictions nationales d'en faire application*» ⁽³⁶⁹⁾. Cela signifie que, lorsque la législation nationale remplit les conditions de la dérogation, elle peut s'appliquer, même si elle ne se présente pas expressément comme constituant une transposition des dérogations prévues dans la directive. Les États membres devraient cependant veiller à ce que les principes généraux du droit de l'Union soient respectés, notamment le principe de sécurité juridique et, partant, à ce que les dispositions permettant des dérogations facultatives présentent «*la précision et la clarté requises afin qu'il soit satisfait aux exigences découlant dudit principe*» ⁽³⁷⁰⁾.

⁽³⁶⁷⁾ Notamment la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183 du 29.6.1989, p. 1) et la directive 89/654/CE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (JO L 393 du 30.12.1989, p. 1).

⁽³⁶⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-227/09, Accardo e.a., point 51.

⁽³⁶⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 44.

⁽³⁷⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-227/09, Accardo e.a., point 55.

En deuxième lieu, «en tant qu'exceptions au régime de l'Union en matière d'aménagement du temps de travail prévues par la directive 2003/88, lesdites dérogations doivent recevoir une interprétation qui limite leur portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que ces dérogations permettent de protéger»⁽³⁷¹⁾. Cela signifie non seulement que les dérogations sont limitées aux cas dans lesquels elles sont expressément accordées par la directive, mais aussi que le champ d'application de chaque dérogation est circonscrit aux dispositions qui y sont limitativement énumérées⁽³⁷²⁾.

En troisième lieu, la mise en œuvre des dérogations «est subordonnée à des conditions strictes de nature à assurer une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs»⁽³⁷³⁾.

Alors qu'un certain nombre de conditions sont déjà fixées dans la directive pour chacune des dispositions dérogatoires, la Commission estime que, lorsque plusieurs aspects de la protection prévue par la directive sont modifiés par l'utilisation cumulée de dérogations, des mesures de protection supplémentaires peuvent être nécessaires afin de respecter l'objectif de la directive qui est de protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

A. **Dérogation pour les «travailleurs autonomes»**

L'article 17, paragraphe 1, énonce la dérogation suivante:

«1. Dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres peuvent déroger aux articles 3 à 6, 8 et 16 lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes, et notamment lorsqu'il s'agit:

- a) de cadres dirigeants ou d'autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome;
- b) de main-d'œuvre familiale; ou
- c) de travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses.»

1. **Champ d'application de la dérogation «travailleurs autonomes»**

L'article 17, paragraphe 1, de la directive autorise le recours aux dérogations «lorsque la durée du temps de travail, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes».

Ainsi qu'il a été souligné ci-dessus, l'article 17, paragraphe 1, doit recevoir une interprétation qui limite sa portée à ce qui est strictement nécessaire pour sauvegarder les intérêts que ces dérogations permettent de protéger⁽³⁷⁴⁾.

Cette dérogation concerne deux principaux types de situation qui doivent être évalués eu égard aux «caractéristiques particulières de l'activité exercée». Par conséquent, de l'avis de la Commission, une telle dérogation ne saurait être appliquée au sens large à l'intégralité d'une catégorie de travailleurs.

Le premier critère auquel doit satisfaire ladite dérogation indique que «la durée du temps de travail [...] n'est pas mesurée et/ou prédéterminée». Le deuxième critère exige que la durée du temps de travail puisse être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

⁽³⁷¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-227/09, *Accardo e.a.*, point 58; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, point 40.

⁽³⁷²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 89; Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, *Pfeiffer e.a.*, point 77.

⁽³⁷³⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, *Pfeiffer e.a.*, point 77; arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, *Fuß*, point 34.

⁽³⁷⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, points 39 et 40.

En ce qui concerne les deux critères à respecter, la Cour a jugé qu'il ressort du libellé de la disposition qu'«elle ne s'applique qu'aux travailleurs dont le temps de travail dans son intégralité n'est pas mesuré ou prédéterminé ou peut être déterminé par les travailleurs eux-mêmes en raison de la nature de l'activité exercée»⁽³⁷⁵⁾ (soulignement ajouté par la Commission). Cela signifie que la dérogation ne s'applique pas aux travailleurs dont seule une partie du temps de travail n'est pas mesurée ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

Dans l'affaire *Isère*, la Cour a examiné si cette dérogation s'appliquait aux «travailleurs employés dans des centres de vacances et de loisirs dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif». Elle a fondé son appréciation sur le fait que la description des activités des travailleurs concernés et du fonctionnement de ces centres tend à démontrer que ces travailleurs n'avaient pas «la possibilité de décider du nombre d'heures qu'ils effectuent». La Cour a également relevé qu'aucun élément n'indiquait que les travailleurs n'étaient «pas tenus d'être présents sur leur lieu de travail selon des horaires fixes» et a conclu qu'ils ne relevaient pas du champ d'application de la dérogation⁽³⁷⁶⁾. Dans son arrêt *Hälvä*, la Cour a confirmé que les «parents remplaçants» qui remplacent temporairement les parents titulaires ne relèvent pas du champ d'application de la «dérogation "travailleurs autonomes"» prévue à l'article 17, paragraphe 1⁽³⁷⁷⁾. Et ce, malgré le fait que les «parents remplaçants» disposent d'une certaine autonomie dans leur emploi du temps et, plus particulièrement, dans l'organisation de leurs tâches quotidiennes, de leurs déplacements et de leurs périodes d'inactivité⁽³⁷⁸⁾. La capacité des travailleurs à pouvoir décider aussi bien du nombre d'heures de travail qu'ils effectuent que de leur horaire de travail apparaît par conséquent indispensable pour que la dérogation «travailleurs autonomes» au titre de l'article 17, paragraphe 1, s'applique.

À la lumière de ces éléments, la Commission considère que la dérogation pourrait s'appliquer à certains gestionnaires de haut niveau dont le temps de travail, dans son intégralité, n'est pas mesuré ou prédéterminé, étant donné qu'ils ne sont pas tenus d'être présents sur leur lieu de travail selon des horaires fixes et qu'ils peuvent décider de leur horaire de travail de façon autonome. De même, elle pourrait par exemple s'appliquer à certains experts, juristes expérimentés se trouvant dans une relation de travail ou universitaires qui disposent d'une grande autonomie pour déterminer leur temps de travail.

L'article 17, paragraphe 1, énumère ensuite trois catégories spécifiques de travailleurs dont la durée du temps de travail ne peut pas être mesurée et/ou prédéterminée ou qui peut être déterminée par eux-mêmes: il s'agit des «cadres dirigeants ou autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome», de la «main-d'œuvre familiale» et des «travailleurs dans le domaine liturgique des églises et des communautés religieuses».

Au regard de la formulation de la directive, les trois catégories étant introduites par la phrase «notamment lorsqu'il s'agit», la Commission estime que cette liste n'est pas exhaustive.

La directive mentionne ces travailleurs à titre d'exemples, puisqu'ils disposent généralement d'une grande autonomie pour organiser leur temps de travail et qu'ils pourraient être considérés comme des travailleurs autonomes. Cependant, tous les travailleurs qui appartiennent aux catégories énumérées, par exemple tous les cadres dirigeants, ne seraient pas susceptibles de relever du champ d'application de la dérogation «travailleurs autonomes» au titre de l'article 17, paragraphe 1.

La dérogation peut également s'appliquer aux travailleurs qui ne font pas partie des catégories en question si, en raison des caractéristiques particulières de l'activité exercée, leur temps de travail n'est pas mesuré et/ou prédéterminé ou peut être déterminé par eux-mêmes.

⁽³⁷⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-484/04, *Commission/Royaume-Uni*, point 20; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, point 41. Même si la Cour est restée muette sur les éléments précis qui ont conduit à cette interprétation, l'avocat général Kokott, dans ses conclusions dans la même affaire, a analysé le libellé, le contexte ainsi que les objectifs de la directive pour parvenir à la conclusion que la dérogation ne peut pas s'appliquer aux cas dans lesquels seule une partie du temps de travail n'est pas mesurée, prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes. Voir les conclusions de l'avocat général Kokott présentées le 9 mars 2006 dans l'affaire *Commission des Communautés européennes/Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord*, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, points 22 à 32.

⁽³⁷⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, points 41, 42 et 43.

⁽³⁷⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-175/16, *Hälvä e.a.*

⁽³⁷⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-175/16, *Hälvä e.a.*, point 35.

2. Conséquences de la dérogation «travailleurs autonomes»

Les «travailleurs autonomes» continuent à relever du champ d'application de la directive (ils peuvent en être exclus dans des cas très exceptionnels uniquement, voir le chapitre III. B. 2). Comme indiqué plus haut, cette dérogation s'applique dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et dans les limites des dispositions énumérées à l'article 17, paragraphe 1, qui concernent:

- le repos journalier (article 3);
- les temps de pause (article 4);
- le repos hebdomadaire (article 5);
- la durée maximale hebdomadaire de travail (article 6);
- la durée du travail de nuit (article 8);
- les périodes de référence pour l'application du repos hebdomadaire, de la durée maximale hebdomadaire de travail et de la durée du travail de nuit (article 16).

L'article 17, paragraphe 1, ne fixe aucune condition applicable aux dérogations à ces dispositions. Il apparaît donc que les travailleurs autonomes en sont entièrement exclus et n'ont pas droit au repos compensateur, contrairement aux travailleurs qui relèvent des dérogations ci-après.

Les travailleurs concernés restent soumis à toutes les autres dispositions de la directive.

B. Dérogations exigeant un repos compensateur équivalent ou une protection appropriée

L'article 17, paragraphe 3, prévoit des exceptions aux articles 3 (repos journalier), 4 (temps de pause), 5 (repos hebdomadaire), 8 (durée du travail de nuit) et 16 (périodes de référence) dans le cas de certaines activités. De même, l'article 17, paragraphe 4, prévoit des dérogations aux articles 3 et 5. L'article 18 prévoit des dérogations aux articles 3, 4, 5, 8 et 16 par voie de convention collective. Toutes les autres dispositions de la directive continuent de s'appliquer.

Toutes ces dérogations sont toutefois subordonnées à la condition énoncée à l'article 17, paragraphe 2 (et à l'article 18), à savoir «*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*»⁽³⁷⁹⁾.

1. Dérogation pour «certaines activités» au titre de l'article 17, paragraphe 3

L'article 17, paragraphe 3, dispose ce qui suit:

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

- a) pour les activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités offshore, ou par un éloignement entre différents lieux de travail du travailleur;
- 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, notamment lorsqu'il s'agit:
 - i) des services relatifs à la réception, au traitement et/ou aux soins donnés par des hôpitaux ou des établissements similaires, y compris les activités des médecins en formation, par des institutions résidentielles et par des prisons;
 - ii) des personnels travaillant dans les ports ou dans les aéroports;
 - iii) des services de presse, de radio, de télévision, de productions cinématographiques, des postes ou télécommunications, des services d'ambulance, de sapeurs-pompiers ou de protection civile;

⁽³⁷⁹⁾ Dans la version anglaise, le libellé de l'article 18 est légèrement différent, puisque la condition est que «*equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods the workers concerned are afforded appropriate protection*». Cette légère différence dans le libellé n'apparaît pas dans la même mesure dans les versions française, allemande et italienne de la directive.

- iv) des services de production, de transmission et de distribution de gaz, d'eau ou d'électricité, des services de collecte des ordures ménagères ou des installations d'incinération;
- v) des industries dans lesquelles le processus de travail ne peut être interrompu pour des raisons techniques;
- vi) des activités de recherche et de développement;
- vii) de l'agriculture;
- viii) des travailleurs concernés par le transport de voyageurs sur des services de transport urbain régulier;
- d) en cas de surcroît prévisible d'activité, notamment:
 - i) dans l'agriculture;
 - ii) dans le tourisme;
 - iii) dans les services postaux;
- e) pour les personnes travaillant dans le secteur du transport ferroviaire:
 - i) dont les activités sont intermittentes;
 - ii) qui accomplissent leur temps de travail à bord des trains; ou
 - iii) dont les activités sont liées aux horaires de transport et à l'assurance de la continuité et de la régularité du trafic;
- f) dans les circonstances visées à l'article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391/CEE;
- g) en cas d'accident ou de risque d'accident imminent.»

a) *Secteurs et activités concernés*

La plupart des éléments mentionnés à l'article 17, paragraphe 3, concernent des secteurs et activités spécifiques. Toutefois, il convient de noter que cette dérogation peut également être utilisée en cas d'accident ou de risque d'accident imminent [point g)] ou lors de «*faits dus à des circonstances qui sont étrangères [aux employeurs], anormales et imprévisibles, ou à des événements exceptionnels, dont les conséquences n'auraient pu être évitées malgré toute la diligence déployée*» ⁽³⁸⁰⁾ [point f)].

La Cour a considéré que la liste des secteurs et activités figurant à l'article 17, paragraphe 3, n'était pas exhaustive ⁽³⁸¹⁾.

En particulier, elle a jugé que les activités suivantes pouvaient relever des dérogations prévues à l'article 17, paragraphe 3: les activités du personnel médical et infirmier dans les équipes de premiers soins ⁽³⁸²⁾, les services d'ambulance ⁽³⁸³⁾, les activités des centres de vacances et de loisirs qui nécessitent d'assurer la continuité du service ⁽³⁸⁴⁾, les services de sapeurs-pompiers ⁽³⁸⁵⁾, et les activités du personnel militaire qui relèvent du champ d'application de la directive ⁽³⁸⁶⁾.

Cela signifie que les dérogations peuvent s'appliquer à des activités qui ne sont pas expressément mentionnées à l'article 17, paragraphe 3, dès lors qu'elles sont liées à l'un des éléments y énumérés.

b) *Dispositions auxquelles il peut être dérogé*

Les dérogations concernent les dispositions suivantes:

- le repos journalier (article 3);
- les temps de pause (article 4);

⁽³⁸⁰⁾ Article 5, paragraphe 4, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

⁽³⁸¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 48;

⁽³⁸²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, points 42 à 45; ordonnance de la Cour dans l'affaire C-241/99, CIG, points 29 à 32.

⁽³⁸³⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 97.

⁽³⁸⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 49.

⁽³⁸⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 49.

⁽³⁸⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-742/19, Ministrstvo za obrambo, points 86 et 87.

- le repos hebdomadaire (article 5);
- la durée du travail de nuit (article 8);
- les périodes de référence pour l'application du repos hebdomadaire, de la durée maximale hebdomadaire de travail et de la durée du travail de nuit (article 16).

Les autres dispositions de la directive continuent de s'appliquer et la Cour a souligné que la dérogation en question «ne permet pas de déroger aux définitions des notions de "temps de travail" et de "période de repos" figurant à l'article 2 de [la] directive» ⁽³⁸⁷⁾.

2. Dérogation pour le travail posté et le travail fractionné

L'article 17, paragraphe 4, énonce ce qui suit:

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

- a) pour les activités du travail posté, chaque fois que le travailleur change d'équipe et ne peut bénéficier entre la fin d'une équipe et le début de la suivante de périodes de repos journalier et/ou hebdomadaire;
- b) pour les activités caractérisées par des périodes de travail fractionnées dans la journée, notamment des personnels occupés aux activités de nettoyage.»

Cette dérogation n'a pas fait l'objet d'une jurisprudence de la Cour.

Elle concerne uniquement les dispositions relatives au repos journalier et hebdomadaire. Toutes les autres dispositions de la directive continuent donc de s'appliquer et comme c'est le cas pour toutes les dérogations dans la présente partie, leur utilisation est soumise à la condition que les travailleurs se voient accorder des périodes équivalentes de repos compensateur ou que, dans des cas exceptionnels dans lesquels un tel octroi n'est pas possible pour des raisons objectives, ils se voient accorder une protection appropriée.

3. Dérogation pour tous les secteurs par voie de convention collective

L'article 18 prévoit ce qui suit:

«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.»

⁽³⁸⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 91.

Dans sa proposition relative à la directive de 1993 ⁽³⁸⁸⁾, la Commission a souligné que, compte tenu des différences tenant aux pratiques nationales, la matière des conditions de travail en général relève de l'autonomie des partenaires sociaux qui souvent agissent en lieu et place des pouvoirs publics et/ou agissent de façon complémentaire à leur action. Elle a toutefois précisé que les conventions collectives peuvent en principe contribuer à l'application de directives, sans toutefois décharger les États membres concernés de la responsabilité d'atteindre les objectifs visés par les directives en question.

a) *Cas dans lesquels la dérogation peut être utilisée*

La Cour a jugé que l'article 18 a une portée autonome par rapport à l'article 17, paragraphe 3, qui limite les dérogations à un certain nombre de secteurs ou d'activités (voir le point 1 ⁽³⁸⁹⁾).

Cela signifie que l'article 18 autorise des dérogations dans tous les secteurs si elles sont établies «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».

La notion de «convention collective» n'est pas définie dans la directive et ne semble pas non plus avoir été définie dans d'autres textes du droit européen ou par la Cour.

De même, la notion 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» ne fait pas non plus l'objet de précisions dans la directive.

La Commission considère, par conséquent, que ces notions doivent être définies par la législation et les pratiques nationales. Ce faisant, les États membres doivent néanmoins tenir compte des normes internationales existantes en matière de négociation collective et de conventions collectives ⁽³⁹⁰⁾ étant donné que, à l'instar de la position adoptée par la Cour en ce qui concerne d'autres notions utilisées par le droit de l'Union et la directive sur le temps de travail, le seul titre de «convention collective» donné à un document ne serait pas suffisant ⁽³⁹¹⁾.

b) *Champ d'application de la dérogation*

Les dispositions auxquelles il peut être dérogé par voie de convention collective sont énumérées à l'article 18 et concernent:

- le repos journalier (article 3);
- les temps de pause (article 4);
- le repos hebdomadaire (article 5);
- la durée du travail de nuit (article 8);
- les périodes de référence pour l'application du repos hebdomadaire, de la durée maximale hebdomadaire de travail et de la durée du travail de nuit (article 16).

Les autres dispositions de la directive continuent de s'appliquer.

⁽³⁸⁸⁾ Exposé des motifs concernant la proposition de directive du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, 20 septembre 1990, COM(90) 317 final – SYN 295, p. 4.

⁽³⁸⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-227/09, Accardo e.a., points 32 à 36.

⁽³⁹⁰⁾ Voir notamment: Organisation internationale du travail, recommandation concernant les conventions collectives de travail, R091, 29 juin 1951; recommandation concernant la promotion de la négociation collective, R163, 19 juin 1981; convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, C098, 1^{er} juillet 1949; recommandation concernant la promotion de la négociation collective, C154, 3 juin 1981. Voir également Organisation internationale du travail, convention concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, C151, 27 juin 1978, article 7, dans lequel l'Organisation internationale du travail a reconnu non seulement «la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics», mais aussi «toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions».

⁽³⁹¹⁾ En particulier, la Cour a toujours estimé que la «nature juridique sui generis d'une relation d'emploi au regard du droit national ne peut pas avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit de l'Union» (voir notamment l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-316/13, Fenoll, point 31).

4. Exigence de repos compensateur équivalent ou, dans des cas exceptionnels, d'une protection appropriée

L'article 17, paragraphe 2, dispose ce qui suit:

«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.»

L'article 18 prévoit par ailleurs que:

«[...] 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. [...].»

Malgré de légères différences de libellé dans certaines versions linguistiques, les deux dispositions prévoient des conditions identiques applicables aux dérogations prévues par l'article 17, paragraphes 3 et 4, et par l'article 18 ⁽³⁹²⁾.

Il existe deux «niveaux» de conditions: dans la plupart des cas, les travailleurs concernés doivent se voir accorder des «périodes équivalentes de repos compensateur»; toutefois, dans des «cas exceptionnels», lorsqu'un tel octroi n'est pas possible pour des raisons objectives, les travailleurs concernés devraient bénéficier d'une «protection appropriée».

a) Exigence relative à l'octroi d'une période équivalente de repos compensateur

Toute dérogation doit être compensée par un temps de repos équivalent. Pour toute dérogation aux dispositions relatives au repos journalier et hebdomadaire ou aux temps de pause, un travailleur qui n'a pas reçu tout ou partie d'une période de repos doit se voir accorder les unités de temps manquantes à titre de compensation.

La Commission estime que, dans le cas des dérogations aux dispositions relatives à la durée moyenne du travail de nuit et aux périodes de référence, le repos compensateur est accordé automatiquement. En effet, la moyenne resterait applicable mais serait calculée sur une période de temps différente, garantissant ainsi une compensation au cours de cette période. Toute autre approche reviendrait à nier la possibilité de déroger à ces dispositions.

D'après la jurisprudence de la Cour, la période équivalente de repos compensateur «se caractéris[e] par le fait que, pendant ces périodes, le travailleur n'est soumis, à l'égard de son employeur, à aucune obligation susceptible de l'empêcher de se consacrer, librement et de manière ininterrompue, à ses propres intérêts, aux fins de neutraliser les effets du travail sur la sécurité et la santé de l'intéressé» (soulignement ajouté par la Commission) ⁽³⁹³⁾. En effet, la Cour a souligné que «le travailleur doit bénéficier de la possibilité de se soustraire à son milieu de travail» et que cela devrait lui «permettre [...] de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de ses fonctions» ⁽³⁹⁴⁾.

La Commission croit comprendre que l'absence d'obligation à l'égard de l'employeur signifie également que le travailleur ne peut relever du régime de l'«astreinte» pendant cette période, indépendamment du fait que la période d'astreinte serait considérée comme une période de repos (voir chapitre IV). En effet, au cours du repos compensateur, le travailleur doit pouvoir se consacrer de manière ininterrompue à ses propres intérêts.

⁽³⁹²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 90.

⁽³⁹³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 94. arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 50.

⁽³⁹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, Jaeger, point 95.

Pour ce qui est du moment auquel la période équivalente de repos compensateur doit être accordée, la Cour a apporté des précisions quant à cette obligation en ce qui concerne le repos journalier, indiquant qu'elle doit succéder immédiatement au temps de travail qu'elle est censée compenser ⁽³⁹⁵⁾, étant donné que les périodes de repos «doivent non seulement être consécutives mais aussi succéder directement à une période de travail» ⁽³⁹⁶⁾. En effet, «en vue d'assurer la sécurité ainsi qu'une protection efficace de la santé du travailleur, une alternance régulière entre une période de travail et une période de repos doit donc, en règle générale, être prévue» ⁽³⁹⁷⁾. En revanche, «une série de périodes de travail accomplies sans que, entre celles-ci, soit intercalé le temps de repos nécessaire est susceptible, le cas échéant, de causer un dommage au travailleur ou risque à tout le moins d'excéder les capacités physiques de ce dernier, mettant ainsi en péril sa santé et sa sécurité, de sorte qu'un temps de repos accordé postérieurement auxdites périodes n'est pas de nature à assurer correctement la protection des intérêts en cause» ⁽³⁹⁸⁾.

Il s'ensuit qu'un État membre pourrait, dans certaines circonstances, prévoir la possibilité de reporter, toutefois de façon strictement temporaire, tout ou partie de la période minimale de repos journalier, mais uniquement à la condition que le travailleur se voie accorder l'ensemble des heures de repos auxquelles il a droit au cours de la période qui suit.

La Cour ne s'est pas spécifiquement prononcée sur le moment auquel doit intervenir le repos compensateur équivalent en ce qui concerne les dérogations aux dispositions relatives aux périodes de repos hebdomadaire, aux temps de pause, aux limites moyenne et absolue du travail de nuit ou aux périodes de référence.

En ce qui concerne les temps de pause, la Commission considère que, comme dans le cas du repos journalier, la compensation devrait être accordée le plus tôt possible et au plus tard avant la prochaine période de travail.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire, la Commission considère que la situation est quelque peu différente de celle du repos journalier, eu égard aux besoins physiologiques des travailleurs concernés ainsi qu'à la période de référence applicable de deux semaines pour l'octroi du repos hebdomadaire. Elle estime, dès lors, que la compensation pour les périodes de repos hebdomadaire manquées peut ne pas être accordée «immédiatement», mais dans un laps de temps qui permette au travailleur de bénéficier d'un repos régulier afin de protéger sa sécurité et sa santé, et également compte tenu du fait que l'alternance régulière des périodes de travail et de repos est déjà garantie par les périodes de repos journalier ou compensateur.

b) Octroi exceptionnel d'une «protection appropriée»

Le «deuxième niveau» de la dérogation autorisée est la garantie d'une protection appropriée si des périodes équivalentes de repos compensateur ne peuvent pas être accordées.

Comme souligné par la Cour, «ce n'est en effet que dans des circonstances tout à fait exceptionnelles que l'article 17 permet qu'une "autre protection appropriée" puisse être accordée au travailleur, dès lors que l'octroi de périodes équivalentes de repos compensateur n'est pas possible pour des raisons objectives» ⁽³⁹⁹⁾.

Toutefois, dans son arrêt ultérieur dans l'affaire *Isère*, la Cour a fait référence au considérant 15, qui dispose que: «Compte tenu des questions susceptibles d'être soulevées par l'aménagement du temps de travail, il convient de prévoir une certaine souplesse dans l'application de certaines dispositions de la présente directive, tout en assurant le respect des principes de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.»

Dans cet arrêt, la Cour a jugé que les travailleurs concernés dans l'affaire en question, à savoir les membres du personnel exerçant des activités occasionnelles et saisonnières visant à éduquer et à animer des mineurs dans des centres de vacances et de loisirs et assurant une surveillance permanente de ces mineurs, peuvent relever du «deuxième niveau» de la dérogation établie par l'article 17, paragraphe 2 ⁽⁴⁰⁰⁾.

⁽³⁹⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 94.

⁽³⁹⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 95.

⁽³⁹⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 95; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, point 51.

⁽³⁹⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 96.

⁽³⁹⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-151/02, *Jaeger*, point 98; arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, point 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, points 45 et 57.

La Cour semble par conséquent considérer que «la nature particulière du travail» ou le «contexte particulier dans lequel celui-ci est exercé» pourraient, de manière exceptionnelle, justifier de déroger aux dispositions relatives aux périodes de repos journalier ainsi qu'à l'obligation d'une alternance régulière entre une période de travail et une période de repos ⁽⁴⁰¹⁾.

Cependant, même dans de tels cas, la Cour a considéré que, si l'article 17, paragraphe 2, confère «une certaine marge d'appréciation aux États membres et, le cas échéant, aux partenaires sociaux pour l'établissement, dans des cas exceptionnels, d'une protection appropriée pour les travailleurs concernés, il n'en reste pas moins que cette protection, qui concerne la sécurité et la santé de ces travailleurs, vise également, tout comme la période minimale de repos journalier prévue à l'article 3 de cette directive ou la période équivalente de repos compensateur prévue à son article 17, paragraphe 2, à permettre auxdits travailleurs de se détendre et d'effacer la fatigue inhérente à l'exercice de leurs fonctions» ⁽⁴⁰²⁾.

La Cour a jugé, par conséquent, que la seule imposition d'un plafond annuel en ce qui concerne les jours travaillés ne peut en aucun cas être considérée comme une «protection appropriée» au sens de l'article 17, paragraphe 2 ⁽⁴⁰³⁾.

La Commission estime que, conformément à l'objectif de la directive consistant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, même dans de tels cas spécifiques, la «protection appropriée» qui doit être accordée au travailleur doit être suffisante pour garantir le repos tout au long de la période concernée, en plus de la compensation complémentaire après cette période.

5. Dérogations aux périodes de référence

L'article 19 limite la faculté de déroger à la période de référence pour la durée maximale hebdomadaire de travail de la manière suivante:

«La faculté de déroger à l'article 16, point b), prévue à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 ne peut avoir pour effet l'établissement d'une période de référence dépassant six mois.

Toutefois, les États membres ont la faculté, tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, de permettre que, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux fixent des périodes de référence ne dépassant en aucun cas douze mois.

Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent article et décide des suites à y donner.»

Comme indiqué au chapitre VI, la durée de travail hebdomadaire peut s'exprimer en tant que moyenne et l'article 16, point b), prévoit que la période de référence pour le calcul de cette moyenne peut s'étendre jusqu'à quatre mois pour tous les secteurs et toutes les activités.

Toutefois, l'article 17, paragraphe 3, et l'article 18 permettent de déroger à la disposition relative aux périodes de référence dans certains cas. Les dérogations autorisées concernent ainsi les périodes de référence pour l'octroi des périodes de repos hebdomadaire et pour le calcul de la durée du travail de nuit et de la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail. L'article 19 régit cette faculté de déroger aux périodes de référence pour le calcul de la durée de travail hebdomadaire et limite la période de référence à:

- six mois par voie de dispositions législatives, réglementaires ou administratives dans certains secteurs ou pour certaines activités spécifiques visés à l'article 17, paragraphe 3, de la directive,
- douze mois par voie de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail et sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. Cette possibilité s'applique à certains secteurs ou certaines activités spécifiques visés à l'article 17, paragraphe 3, de la directive, à tous les secteurs au titre de l'article 18 de la directive, ou aux travailleurs mobiles et offshore au titre de l'article 20 de la directive.

⁽⁴⁰¹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 60.

⁽⁴⁰²⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 59.

⁽⁴⁰³⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, point 58.

La Cour a eu l'occasion de se prononcer sur la question des périodes de référence fixes et glissantes; les périodes de référence fixes commencent et se terminent à des dates calendaires fixes, tandis que les périodes de référence glissantes sont des périodes dont le début et la fin glissent en permanence au fil de l'écoulement du temps. Dans une affaire où un État membre avait fixé la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail à 48 heures et porté à six mois la période de référence utilisée aux fins du calcul de cette durée maximale, la Cour a jugé qu'une réglementation nationale peut prévoir des périodes de référence qui commencent et se terminent à des dates calendaires fixes, pourvu que cette réglementation comporte des mécanismes permettant d'assurer que la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de chaque période de six mois à cheval sur deux périodes de référence fixes successives ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. *La faculté de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail («opt-out»)*

L'article 22, paragraphe 1, de la directive définit l'«opt-out» selon les termes suivants:

«1. Un État membre a la faculté de ne pas appliquer l'article 6 tout en respectant les principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et à condition qu'il assure, par les mesures nécessaires prises à cet effet, que:

- a) aucun employeur ne demande à un travailleur de travailler plus de quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b), à moins qu'il ait obtenu l'accord du travailleur pour effectuer un tel travail;
- b) aucun travailleur ne puisse subir aucun préjudice du fait qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour effectuer un tel travail;
- c) l'employeur tienne des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail;
- d) les registres soient mis à la disposition des autorités compétentes qui peuvent interdire ou restreindre, pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs, la possibilité de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail;
- e) l'employeur, sur demande des autorités compétentes, donne à celles-ci des informations sur les accords donnés par les travailleurs pour effectuer un travail dépassant quarante-huit heures au cours d'une période de sept jours, calculée comme moyenne de la période de référence visée à l'article 16, point b).

Avant le 23 novembre 2003, le Conseil, sur la base d'une proposition de la Commission, accompagnée d'un rapport d'évaluation, réexamine les dispositions du présent paragraphe et décide des suites à y donner.»

1. **Exigence relative à la transposition de cette disposition**

À l'instar des autres dérogations présentées ci-dessus, la disposition en question doit être transposée en droit national pour pouvoir être appliquée. La Cour a jugé qu'en l'absence de mesures de droit interne mettant en œuvre la dérogation, cette dernière ne s'appliquait pas et qu'elle était donc dépourvue de pertinence pour trancher un litige particulier ⁽⁴⁰⁵⁾. Dès lors, la durée moyenne maximale de travail de 48 heures pour chaque période de sept jours, y compris les heures supplémentaires, continuait de s'appliquer aux travailleurs concernés.

2. **Les conditions rattachées à cette disposition**

L'article en question impose un certain nombre de conditions spécifiques qui doivent être appliquées de manière cumulative ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) *Accord du travailleur*

La Cour a jugé à plusieurs reprises que cette disposition requiert l'accord individuel du travailleur ⁽⁴⁰⁷⁾.

⁽⁴⁰⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure.

⁽⁴⁰⁵⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, points 36, 37 et 38.

⁽⁴⁰⁶⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, point 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 74; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 80.

En particulier, la Cour a estimé que *«le consentement exprimé par les interlocuteurs syndicaux dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectifs n'équivaut pas à celui donné par le travailleur lui-même»* ⁽⁴⁰⁸⁾. Cette conclusion est étayée par le fait que l'article 6 ne figure pas dans la liste de ceux auxquels il peut être dérogé par voie de conventions collectives en vertu de l'article 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

La Cour a également précisé qu'il est nécessaire que, *«dans l'hypothèse où il est amené à renoncer à un droit social qui lui a été directement conféré par ladite directive, le travailleur concerné le fasse librement et en pleine connaissance de cause»* ⁽⁴¹⁰⁾ et qu'il manifeste en outre explicitement son consentement à cet égard ⁽⁴¹¹⁾.

La Cour a jugé que *«ces conditions ne sont pas remplies dès lors que le contrat de travail de l'intéressé se borne à faire référence à une convention collective qui autorise un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail. En effet, il n'est nullement certain que, lorsqu'il a conclu un tel contrat, le travailleur concerné avait connaissance de la restriction apportée aux droits que la directive 93/104 lui confère»* ⁽⁴¹²⁾.

	Bien que la directive n'exige pas expressément que le consentement du travailleur soit par écrit, à la lumière de cette	
	jurisprudence, l'utilisation d'un écrit définissant l'étendue exacte de l'accord pourrait contribuer à prouver le	
	consentement exprès individuel du travailleur.	

La Cour a insisté sur le fait que *«[c]es exigences sont d'autant plus importantes que le travailleur doit être considéré comme la partie faible au contrat de travail, de sorte qu'il est nécessaire d'empêcher que l'employeur dispose de la faculté de circonvenir la volonté du cocontractant ou de lui imposer une restriction de ses droits sans que ce dernier ait manifesté explicitement son consentement à cet égard»* ⁽⁴¹³⁾.

	À la lumière de ce qui précède, la Commission considère en outre que, pour préserver son caractère libre, le	
	consentement du travailleur doit être révocable. Bien que le droit de révocation puisse être subordonné, par	
	exemple, au respect d'un délai de préavis adapté à la nécessité pour l'employeur de trouver des solutions de	
	remplacement, il semblerait contraire aux objectifs de la directive et de cette disposition particulière de rendre l'«opt-	
	out» des travailleurs illimité et irrévocable.	

b) Absence de préjudice

La deuxième condition énonce qu'aucun travailleur ne doit subir de préjudice de la part de son employeur parce qu'il n'est pas disposé à donner son accord pour travailler davantage que la durée moyenne maximale hebdomadaire.

	La Commission estime que la notion de préjudice ne protège pas seulement le travailleur concerné contre le	
	licenciement; elle comprend aussi les autres formes de torts ou de désavantages, telles que la mutation forcée dans	
	un autre service ou à un autre poste ⁽⁴¹⁴⁾. La Commission considère également que cette obligation de protéger le	
	travailleur contre tout préjudice s'applique au retrait de son consentement.	

|| Pour respecter cette condition de manière effective, les États membres sont tenus de veiller à ce que des voies de ||
|| recours soient disponibles. ||

⁽⁴⁰⁸⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 74; arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-303/98, Simap, point 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 82.

⁽⁴¹¹⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 82.

⁽⁴¹²⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 85.

⁽⁴¹³⁾ Arrêt de la Cour dans les affaires jointes C-397/01 à C-403/01, Pfeiffer e.a., point 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Arrêt de la Cour dans l'affaire C-243/09, Fuß, points 41 à 55. Il convient néanmoins de préciser que l'affaire en question concernait un travailleur qui ne relevait pas d'une disposition prévoyant l'«opt-out», puisque celle-ci n'était pas transposée en droit national. La Cour a cependant laissé entendre que la mutation forcée de ce travailleur dans un autre service à la suite de sa demande aux fins du respect de la limite maximale de 48 heures en moyenne signifiait que le travailleur avait subi un préjudice.

c) *Tenue de registres*

Lorsqu'il est fait recours à l'«opt-out», le droit national doit exiger des employeurs qu'ils tiennent des registres mis à jour de tous les travailleurs qui effectuent un tel travail.

d) *Mise à la disposition des autorités de ces registres*

Les registres de tous les travailleurs concernés par l'«opt-out» doivent être mis à la disposition des autorités compétentes, qui doivent pouvoir interdire ou restreindre le recours à l'«opt-out» pour des raisons de santé et de sécurité.

e) *Disponibilité des informations sur les travailleurs concernés par l'«opt-out»*

L'employeur doit fournir aux autorités compétentes des informations sur les cas dans lesquels les travailleurs ont accepté d'appliquer l'«opt-out».

3. **Conséquences de l'«opt-out»**

Lorsque la disposition prévoyant l'«opt-out» est transposée en droit national, elle permet aux travailleurs de travailler plus de 48 heures au cours d'une période de sept jours, calculées comme moyenne sur une période de référence maximale de quatre mois.

À la lumière du libellé de cette disposition et eu égard à la possibilité pour les États membres d'appliquer des dispositions qui sont plus favorables à la santé et à la sécurité des travailleurs, la Commission estime que cela signifie qu'il est possible de recourir à l'«opt-out» de différentes manières:

- en tant que dérogation totale à l'article 6 et à l'article 16, point b): un travailleur peut travailler plus de 48 heures en moyenne sur une période de référence à définir, qui peut également dépasser douze mois;
- en tant que dérogation limitée, à la fois à l'article 6 et à l'article 16, point b) ou à l'un des deux. Par exemple:
 - en permettant aux travailleurs de travailler plus de 48 heures par semaine en moyenne sur la même période de référence que celle applicable aux autres travailleurs par la fixation d'une limite maximale plus élevée à la durée de travail hebdomadaire des travailleurs, les dispositions relatives aux périodes de repos étant prises en considération,
 - en permettant aux travailleurs de dépasser le plafond de 48 heures en moyenne sur une période de quatre mois, tout en imposant le respect de cette limite sur une période de référence plus longue, ce qui équivaut à une dérogation à la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail.

En tout état de cause, il convient de souligner que l'«opt-out» n'autorise pas à déroger à des dispositions autres que celles de l'article 6, y compris à celles des articles traitant des périodes minimales de repos. L'«opt-out» ne permet pas notamment de déroger aux périodes minimales de repos ou aux limites concernant le travail de nuit; il existe, par conséquent, une limite naturelle à son utilisation.

Comme indiqué plus haut, l'article 22 précise que le recours à l'«opt-out» est soumis au «[respect] [d]es principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs» et prévoit expressément que, même dans le cas de travailleurs qui ont accepté d'appliquer l'«opt-out», les autorités compétentes peuvent empêcher ou limiter le dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de 48 heures «pour des raisons de sécurité et/ou de santé des travailleurs». Les limites exactes dictées pour des raisons de santé et de sécurité peuvent dépendre des faits en question et de la nature des activités concernées, mais peuvent très bien se situer en dessous de la durée théorique maximale de 78 heures ⁽⁴¹⁵⁾.

D. **Dérogation spécifique pour les travailleurs mobiles et les activités offshore**

L'article 20 prévoit ce qui suit:

- «1. Les articles 3, 4, 5 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs mobiles.

⁽⁴¹⁵⁾ Si l'on s'intéresse uniquement aux périodes de repos journalier et hebdomadaire, sur les 168 heures au total (24 heures × sept jours) que compte chaque semaine, les périodes minimales de repos journalier et hebdomadaire exigées par la directive représentent déjà 90 heures de repos en moyenne (six jours x 11 heures de repos journalier + 24 heures de repos hebdomadaire). Par conséquent, le temps de travail ne pourrait pas dépasser une moyenne de 78 heures par semaine, sans tenir compte des temps de pause et des éventuelles limites plus strictes applicables en cas de travail de nuit.

Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que ces travailleurs mobiles ont droit à un repos suffisant, sauf dans les circonstances prévues à l'article 17, paragraphe 3, points f) et g).

2. Sous réserve du respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, et sous réserve d'une consultation des partenaires sociaux intéressés et d'efforts pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social, y inclus la concertation si les parties le souhaitent, les États membres peuvent, pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, porter la période de référence visée à l'article 16, point b), à douze mois pour les travailleurs qui accomplissent principalement une activité offshore.

3. Au plus tard le 1^{er} août 2005, la Commission révisé, après avoir consulté les États membres et les employeurs et les travailleurs au niveau européen, le fonctionnement des dispositions applicables aux travailleurs offshore sous l'aspect de la santé et de la sécurité afin de présenter au besoin les modifications appropriées.»

Cette disposition, et la suivante, qui concerne les travailleurs à bord de navires de pêche en mer, a été introduite lorsque la directive de 1993 a été modifiée par la directive 2000/34/CE. Par l'adoption de cette dernière, la Commission avait l'intention «d'appliquer toutes les dispositions de la directive au plus grand nombre possible de travailleurs, y compris les travailleurs non mobiles, tous les travailleurs ferroviaires mobiles et non mobiles et les travailleurs offshore. Elle a[va]it également l'intention d'étendre à certains travailleurs mobiles les dispositions de la directive concernant le congé annuel payé de quatre semaines et certaines dispositions relatives au travail de nuit et au travail posté (y compris les examens de santé) et d'offrir à ces travailleurs la garantie d'un repos suffisant et d'un plafonnement du nombre d'heures de travail annuel. Cette dernière disposition [devait] s'applique[r] également aux travailleurs offshore»⁽⁴¹⁶⁾. Le texte qui en résulte rend donc applicable la directive sur le temps de travail aux travailleurs mobiles et offshore tout en prévoyant des dérogations spécifiques.

1. Travailleurs mobiles

Si les travailleurs mobiles ne relèvent pas du champ d'application de l'une des directives sectorielles, à la place des dérogations prévues à l'article 17, paragraphe 3, et à l'article 18 (voir partie B), la directive autorise leur exclusion des règles sur le repos journalier, les temps de pause, le repos hebdomadaire et la durée du travail de nuit sans exiger de repos compensateur équivalent ou de protection appropriée.

La directive exige néanmoins non seulement le respect des principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, mais aussi que les travailleurs aient droit à un «repos suffisant» (voir le chapitre IV ci-dessus) sauf en cas d'accident ou de risque d'accident imminent. Malgré la proposition initiale de la Commission⁽⁴¹⁷⁾, le texte adopté n'autorise pas de dérogations supplémentaires à la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs mobiles.

2. Travailleurs offshore

Pour les travailleurs offshore, les États membres peuvent avoir recours aux dérogations prévues à l'article 17, paragraphe 3, étant donné qu'elles s'appliquent notamment aux «activités caractérisées par un éloignement entre le lieu de travail et le lieu de résidence du travailleur, comme les activités offshore». Dans de tels cas, les travailleurs conservent le droit aux périodes équivalentes de repos compensateur ou à une protection appropriée, comme indiqué dans la partie B.

Toutefois, en complément de ces dérogations et en tant qu'exception à l'article 19 sur les dérogations à la période de référence pour le calcul de la durée maximale hebdomadaire de travail, l'article 20 prévoit également une période de référence de 12 mois pour les travailleurs qui accomplissent principalement une activité offshore. Les États membres peuvent fixer cette période de référence étendue pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, à condition que les partenaires sociaux soient consultés et que les principes généraux concernant la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs soient respectés.

⁽⁴¹⁶⁾ Exposé des motifs de la communication de la Commission sur l'aménagement du temps de travail dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998) 662 final, point 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Exposé des motifs de la communication de la Commission sur l'aménagement du temps de travail dans les secteurs et activités exclus du champ d'application de la directive 93/104/CE du 23 novembre 1993, 18 novembre 1998, COM(1998) 662 final, point 13.

Cette approche souple en ce qui concerne les périodes de repos pour les travailleurs offshore devait notamment permettre «le maintien des systèmes de travail posté reposant sur la formule 2 postes × 12 heures × 14 jours et [de] tenir compte comme il se doit de la nature internationale et saisonnière de l'organisation du travail dans le secteur visé en permettant un calcul annualisé des heures de travail» ⁽⁴¹⁸⁾. Une évaluation de ces dispositions spécifiques a été réalisée en 2006 et a conclu qu'elles étaient adéquates pour ce secteur ⁽⁴¹⁹⁾.

E. *Dérogations spécifiques pour les travailleurs à bord des navires de pêche en mer*

L'article 21 dispose ce qui suit:

«1. Les articles 3 à 6 et 8 ne s'appliquent pas aux travailleurs à bord des navires de pêche en mer battant pavillon d'un État membre.

Les États membres prennent toutefois les mesures nécessaires pour garantir que tout travailleur à bord d'un navire de pêche en mer battant pavillon d'un État membre a droit à un repos suffisant et pour limiter le nombre d'heures de travail à une moyenne de quarante-huit heures par semaine, calculée sur la base d'une période de référence ne dépassant pas douze mois.

2. Dans les limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4, les États membres prennent les mesures nécessaires pour garantir, compte tenu de la nécessité de protéger la sécurité et la santé de ces travailleurs:

- a) que les heures de travail sont limitées à un nombre maximal d'heures qui ne doit pas être dépassé dans une période donnée; ou
- b) qu'un nombre minimal d'heures de repos est assuré dans une période donnée.

Le nombre maximal d'heures de travail ou le nombre minimal d'heures de repos sont précisés par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, par des conventions collectives ou des accords entre les partenaires sociaux.

3. Les limites pour les heures de travail ou de repos sont établies comme suit:

- a) le nombre maximal d'heures de travail ne dépasse pas:
 - i) quatorze heures par période de vingt-quatre heures et
 - ii) soixante-douze heures par période de sept jours;
- ou
- b) le nombre minimal d'heures de repos n'est pas inférieur à:
 - i) dix heures par période de vingt-quatre heures et
 - ii) soixante-dix-sept heures par période de sept jours.

4. Les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et l'intervalle entre deux périodes consécutives de repos ne doit pas dépasser quatorze heures.

5. Conformément aux principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, et pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail, les États membres peuvent autoriser des dérogations, y compris en ce qui concerne l'établissement de périodes de référence, aux limites fixées au paragraphe 1, deuxième alinéa, et aux paragraphes 3 et 4. Ces dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux normes fixées mais peuvent tenir compte de périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou de l'octroi de congés compensatoires aux travailleurs. Ces dérogations peuvent être établies au moyen:

- a) de dispositions législatives, réglementaires et administratives, pour autant qu'une consultation, lorsqu'elle est possible, des représentants des employeurs et des travailleurs concernés ait lieu et que des efforts soient faits pour encourager toutes les formes pertinentes de dialogue social; ou

⁽⁴¹⁸⁾ Livre blanc sur les secteurs et les activités exclus de la directive sur le temps de travail, 15 juillet 1997, COM(97) 334 final, point 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Rapport de la Commission sur le fonctionnement des dispositions de la directive 2003/88/CE applicables aux travailleurs offshore, 22 décembre 2006, COM(2006) 853 final.

b) de conventions collectives ou d'accords entre les partenaires sociaux.

6. Le capitaine d'un navire de pêche en mer a le droit d'exiger d'un travailleur à bord les heures de travail nécessaires à la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.

7. Les États membres peuvent prévoir que les travailleurs à bord des navires de pêche en mer qui, en vertu de la législation ou de la pratique nationale, ne peuvent pas être exploités pendant une période donnée de l'année civile supérieure à un mois prennent leur congé annuel conformément à l'article 7 pendant la période en question.»

À l'instar des travailleurs mobiles et offshore, lorsque les travailleurs à bord de navires de pêche en mer ne relèvent pas du champ d'application de dispositions plus spécifiques ⁽⁴²⁰⁾, ils sont soumis à la directive sur le temps de travail, qui contient également des dispositions spécifiques pour les travailleurs à bord de navires de pêche en mer battant pavillon d'un État membre.

L'article 21 permet aux États membres de déroger aux dispositions relatives au repos journalier, aux temps de pause, au repos hebdomadaire, à la durée maximale hebdomadaire de travail et à la durée du travail de nuit dans le cas de ces travailleurs.

Toutefois, les États membres sont tenus de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs concernés ont droit à un «repos suffisant» (voir chapitre IV) et pour limiter la durée maximale hebdomadaire de travail à 48 heures en moyenne sur une période de référence maximale de 12 mois.

En outre, les travailleurs concernés doivent être soumis soit au nombre maximal d'heures de travail soit à un nombre minimal d'heures de repos dont les limites de référence sont fixées à l'article 21, paragraphe 3. La directive établit en outre que les heures de repos ne peuvent être scindées en plus de deux périodes, dont l'une d'une durée d'au moins six heures, et que l'intervalle entre deux périodes de repos ne doit pas dépasser 14 heures. Ces dispositions correspondent à celles de la directive (UE) 2017/159 ⁽⁴²¹⁾.

Des dérogations à ces dispositions accommodantes restent autorisées par voie législative, réglementaire ou de conventions collectives à deux conditions: i) les dérogations doivent être conformes aux principes généraux de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs; et ii) elles ne peuvent être accordées que pour des raisons objectives ou techniques ou pour des raisons ayant trait à l'organisation du travail. Dans de tels cas, les dérogations doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux normes fixées mais peuvent donner lieu à *«des périodes de congé plus fréquentes ou plus longues, ou [...] l'octroi de congés compensatoires»*.

En outre, le capitaine d'un navire de pêche en mer doit avoir le droit de déroger aux règles sur le temps de travail et les périodes minimales de repos aux fins de la sécurité immédiate du navire, des personnes à bord ou de la cargaison, ou en vue de porter secours à d'autres navires ou d'autres personnes en détresse en mer.

L'article 21, paragraphe 7, autorise également les États membres à prévoir que les travailleurs doivent prendre leur congé annuel pendant une période donnée de l'année civile supérieure ou égale à un mois au cours de laquelle le ou les navires ne peuvent pas être exploités.

⁽⁴²⁰⁾ En particulier les pêcheurs et les navires de pêche engagés dans des opérations de pêche commerciale régies par la directive (UE) 2017/159 du Conseil du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche). L'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, annexé à la directive (UE) 2017/159, s'applique aux «pêcheurs», c'est-à-dire à «toute personne employée ou engagée à quelque titre que ce soit ou exerçant une activité professionnelle à bord d'un navire de pêche», défini comme «tout bateau ou embarcation, battant pavillon d'un État membre ou enregistré sous la pleine juridiction d'un État membre, quelles qu'en soient la nature et la forme de propriété, affecté ou destiné à être affecté à la pêche commerciale». Les pilotes de port et le personnel à terre exécutant des travaux à bord d'un navire à quai sont exclus du champ d'application de l'accord. En ce qui concerne l'un des critères d'applicabilité, l'accord prévoit qu'«[e]n cas de doute sur l'affectation d'un navire à la pêche commerciale, il appartient à l'autorité compétente de déterminer son type d'affectation après consultation».

⁽⁴²¹⁾ Directive (UE) 2017/159 du 19 décembre 2016 portant mise en œuvre de l'accord relatif à la mise en œuvre de la convention sur le travail dans la pêche, 2007, de l'Organisation internationale du travail, conclu le 21 mai 2012 entre la Confédération générale des coopératives agricoles de l'Union européenne (Cogeca), la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) et l'Association des organisations nationales d'entreprises de pêche de l'Union européenne (Europêche).

X. CONCLUSION

La directive sur le temps de travail est un instrument complexe. Elle vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs en établissant des exigences minimales en matière de sécurité et de santé pour l'organisation du temps de travail et ne devrait pas être subordonnée à des considérations purement économiques.

La directive reste un instrument flexible étant donné que, comme démontré tout au long du présent document, elle offre des possibilités d'une application souple de ses principales prescriptions et prévoit un certain nombre de dérogations qui permettent de prendre en considération les spécificités de certains secteurs ou de certaines catégories de travailleurs tout en protégeant les travailleurs contre les effets négatifs dus à de trop longues heures de travail ou à un repos insuffisant.

Surtout, la directive sur le temps de travail, comme c'est le cas pour toutes les directives de l'Union, lie les États membres, mais ses dispositions doivent être transposées en droit national. Il relève donc d'abord et avant tout de la responsabilité des États membres de l'Union de développer leurs cadres juridiques en vue d'appliquer les règles protectrices de la directive, de reprendre, le cas échéant, les éléments de flexibilité qu'elle offre ou d'introduire des dispositions qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Compte tenu de la structure complexe de la directive, la présente communication a pour objectif de fournir autant d'éléments d'orientation que possible en qui concerne l'interprétation de la directive en se basant principalement sur la jurisprudence afférente à celle-ci. Elle ne vise pas à créer de nouvelles règles et les éléments qui y sont présentés sont par conséquent sans préjudice de nouveaux éclaircissements ou compléments apportés par la Cour.

ISSN 1977-0936 (édition électronique)
ISSN 1725-2431 (édition papier)



Office des publications
de l'Union européenne
L-2985 Luxembourg
LUXEMBOURG

FR