



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

11 april 2019*

„Prejudiciële verwijzing – Richtlijn 2003/88/EG – Organisatie van de arbeidstijd – Bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers – Maximale wekelijkse arbeidstijd – Referentieperiode – Verschuivend of vast – Afwijking – Politieambtenaren”

In zaak C-254/18,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Conseil d'État (hoogste bestuursrechter, Frankrijk) bij beslissing van 4 april 2018, ingekomen bij het Hof op 12 april 2018, in de procedure

Syndicat des cadres de la sécurité intérieure

tegen

Premier ministre,

Ministre de l'Intérieur,

Ministre de l'Action et des Comptes publics,

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Arabadjiev, kamerpresident, T. von Danwitz, E. Levits, C. Vajda (rapporteur) en P. G. Xuereb, rechters,

advocaat-generaal: G. Pitruzzella,

griffier: V. Giacobbo-Peyronnel, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 29 november 2018,

gelet op de opmerkingen van:

- het Syndicat des cadres de la sécurité intérieure, vertegenwoordigd door P. Gernez, avocat,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door R. Coesme, A.-L. Desjonquères en E. de Moustier als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door C. Valero en M. van Beek als gemachtigden,

* Procestaal: Frans.

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 28 februari 2019,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 6, onder b), artikel 16, onder b), artikel 17, lid 3, en artikel 19, eerste alinea, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd (PB 2003, L 299, blz. 9).
- 2 Dit verzoek is ingediend in een geding tussen het Syndicat des cadres de la sécurité intérieure (hierna: „SCSI”), enerzijds, en de Premier ministre (premier, Frankrijk), de Ministre de l’Intérieur (minister van Binnenlandse Zaken, Frankrijk) en de Ministre de l’Action et des Comptes publics (minister van Overheidsoptreden en Overheidsrekeningen, Frankrijk), anderzijds, betreffende de referentieperiode die wordt gebruikt voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van actieve ambtenaren van de Franse nationale politie.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 89/391

- 3 Artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1) bepaalt:
 - „1. Deze richtlijn is van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren (industriële, landbouw-, handels-, administratieve, dienstverlenende, educatieve, culturele, vrijetijdsactiviteiten, enz.).
 2. Deze richtlijn geldt niet wanneer bijzondere aspecten die inherent zijn aan bepaalde activiteiten in overheidsdienst, bijvoorbeeld bij de strijdkrachten of de politie, of aan bepaalde activiteiten in het kader van de bevolkingsbescherming, de toepassing ervan in de weg staan.

In dat geval moet ervoor worden gezorgd dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers zoveel mogelijk worden verzekerd, met inachtneming van de doelstellingen van deze richtlijn.”

Richtlijn 2003/88

- 4 Overweging 15 van richtlijn 2003/88 luidt als volgt:

„Gelet op de problematiek in verband met de organisatie van de arbeidstijd, dient in enige soepelheid bij de toepassing van sommige bepalingen van deze richtlijn te worden voorzien, maar dienen daarbij de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht te worden genomen.”
- 5 Artikel 1 van richtlijn 2003/88 bepaalt:

„[...]”

2. Deze richtlijn is van toepassing op:

- a) de minimale dagelijkse en wekelijkse rusttijden en de minimale jaarlijkse vakantie, alsmede op de pauzes en de maximale wekelijkse arbeidstijd, en
- b) bepaalde aspecten van nacht- en ploegenarbeid en van het werkrooster.

3. Onverminderd de artikelen 14, 17, 18 en 19 is deze richtlijn van toepassing op alle particuliere of openbare sectoren in de zin van artikel 2 van richtlijn 89/391/EEG.

[...]

4. Het bepaalde in richtlijn 89/391/EEG is ten volle van toepassing op de in lid 2 bedoelde aangelegenheden, onverminderd strengere en/of meer specifieke bepalingen die in deze richtlijn zijn vervat.”

6 In artikel 3 van richtlijn 2003/88, dat betrekking heeft op de dagelijkse rusttijd, is bepaald:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers in elk tijdvak van vierentwintig uur een rusttijd van ten minste elf aaneengesloten uren genieten.”

7 Artikel 5 van deze richtlijn, met als opschrift „Wekelijkse rusttijd”, bepaalt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat alle werknemers voor elk tijdvak van zeven dagen een ononderbroken minimumrusttijd van vierentwintig uren genieten waaraan de in artikel 3 bedoelde elf uren dagelijkse rusttijd worden toegevoegd.

[...]”

8 Artikel 6 van deze richtlijn, met als opschrift „Maximale wekelijkse arbeidstijd”, luidt als volgt:

„De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat in verband met de noodzakelijke bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers:

[...]

- b) de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren bedraagt.”

9 Artikel 16 van de richtlijn, met het opschrift „Referentieperioden”, bepaalt:

„De lidstaten mogen een referentieperiode vaststellen die:

[...]

- b) voor de toepassing van artikel 6 (maximale wekelijkse arbeidstijd), niet langer is dan vier maanden.

De perioden van overeenkomstig artikel 7 toegekende jaarlijkse vakantie en de perioden van ziekteverlof worden niet meegerekend of zijn neutraal voor de berekening van het gemiddelde;

[...]”

10 Artikel 17 van richtlijn 2003/88 voorziet onder meer in de volgende afwijkingen:

„[...]

2. Mits de betrokken werknemers gelijkwaardige compenserende rusttijden worden geboden of, in de uitzonderlijke gevallen waarin dit op objectieve gronden niet mogelijk is, een passende bescherming, kunnen bij wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling, bij collectieve overeenkomst of bedrijfsakkoord tussen de sociale partners de in de leden 3, 4 en 5 bedoelde afwijkingen worden vastgesteld.

3. Overeenkomstig lid 2 van dit artikel worden afwijkingen van de artikelen 3, 4, 5, 8 en 16 toegestaan:

[...]

b) voor bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen, met name wanneer het gaat om bewakers, conciërges of bewakingsfirma's;

c) voor werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd, [...]

[...]”

11 Artikel 19 van deze richtlijn, met als opschrift „Bepaling van de afwijking van referentieperioden”, bepaalt in de eerste en de tweede alinea:

„De in artikel 17, lid 3 en de in [artikel 18] bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, onder b), mag niet tot gevolg hebben dat er een referentieperiode wordt vastgesteld die langer is dan zes maanden.

De lidstaten kunnen evenwel, met inachtneming van de algemene beginselen inzake de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, toestaan dat om objectieve, technische of arbeidsorganisatorische redenen in collectieve overeenkomsten of bedrijfsakkoorden tussen de sociale partners langere referentieperioden worden vastgesteld, die echter in geen geval langer mogen zijn dan twaalf maanden.”

Frans recht

12 Artikel 3 van décret n° 2000-815, du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (decreet nr. 2000-815 van 25 augustus 2000 inzake de organisatie en de vermindering van de arbeidstijd in de overheidsdiensten en de magistratuur) (JORF van 29 augustus 2000, blz. 13301), zoals gewijzigd bij decreet nr. 2011-184 van 15 februari 2011 (JORF van 17 februari 2011, blz. 2963), bepaalt:

„I.– De organisatie van het werk moet voldoen aan de hieronder omschreven minimumgaranties.

De daadwerkelijke wekelijkse arbeidstijd, inclusief overwerk, mag in de regel niet meer bedragen dan achtenveertig uur in eenzelfde week of gemiddeld vierenveertig uur over een periode van twaalf aaneengesloten weken, en de wekelijkse rusttijd, die in beginsel de zondag omvat, mag niet minder bedragen dan vijftiendertig uren.

[...]

II.– Van de in lid I genoemde regels kan slechts worden afgeweken in de hierna genoemde gevallen en omstandigheden:

- a) Wanneer met name de doelstelling van de betrokken openbare dienst dit zelf permanent vereist, in het bijzonder voor de bescherming van personen en goederen. Deze afwijking kan enkel worden toegestaan bij decreet van de Conseil d'État, vastgesteld na advies van het comité d'hygiène et de sécurité (comité voor gezondheid en veiligheid), indien nodig, van het comité technique ministériel (ministerieel technisch comité) en van de Conseil supérieur de la fonction publique (hoogste adviesorgaan voor de openbare dienst), waarin de compensaties zijn vastgesteld die aan de categorieën van betrokken ambtenaren worden verleend;

[...]"

- 13 Artikel 1 van décret n° 2002-1279, du 23 octobre 2002, portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables aux personnels de la police nationale (decreet nr. 2002-1279 van 23 oktober 2002 houdende afwijkingen van de minimumgaranties op het gebied van arbeids- en rusttijden die van toepassing zijn op het personeel van de nationale politie) (JORF van 25 oktober 2002, blz. 17681), zoals gewijzigd bij decreet nr. 2017-109 van 30 januari 2017 (JORF van 31 januari 2017), luidt als volgt:

„Voor de organisatie van het werk van de actieve ambtenaren van de nationale politie wordt afgeweken van de minimumwaarborgen in lid I van artikel 3 van het bovengenoemde decreet van 25 augustus 2000, wanneer de taken in verband met de openbare orde en de veiligheid en de inlichtingen- of gerechtelijke politietaken die aan hen zijn toevertrouwd, dit vereisen.

Deze afwijking moet echter aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° De gemeten wekelijkse arbeidstijd, voor elke periode van zeven dagen, inclusief overwerk, mag niet meer bedragen dan gemiddeld achtenveertig uur gedurende een periode van een half kalenderjaar;

[...]"

Hoofdeding en prejudiciële vragen

- 14 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat decreet nr. 2002-1279, zoals gewijzigd bij decreet nr. 2017-109, specifieke regels betreffende de arbeidstijd en de rusttijden vaststelt voor personeelsleden van de Franse nationale politie. Dit decreet bepaalt onder meer, in artikel 1, dat de gemeten wekelijkse arbeidstijd, voor elke periode van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer mag bedragen dan gemiddeld achtenveertig uur gedurende een periode van een half kalenderjaar.
- 15 Op 28 maart 2017 heeft het SCSJ een verzoekschrift bij de Conseil d'État (hoogste bestuursrechter, Frankrijk) ingediend, waarbij het om nietigverklaring van deze bepaling heeft verzocht. Het SCSJ betoogt met name dat deze bepaling in strijd is met richtlijn 2003/88, voor zover voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd een referentieperiode wordt gehanteerd van een half kalenderjaar, en niet een referentieperiode van zes maanden waarvan het begin en het einde verschuiven naarmate de tijd verloopt.
- 16 De verwijzende rechter vraagt zich af of de artikelen 6 en 16 van richtlijn 2003/88, in hun onderlinge samenhang beschouwd, aldus moeten worden uitgelegd dat daarbij een verschuivende referentieperiode wordt voorgeschreven, dan wel in die zin dat de lidstaten de keuze wordt gelaten tussen een verschuivende en een vaste periode.

- 17 Hij vraagt zich ook af of in het geval dat alleen een verschuivende referentieperiode mogelijk zou zijn, deze periode steeds haar verschuivend karakter kan behouden wanneer zij op grond van de afwijking waarin artikel 17, lid 3, onder b), van richtlijn 2003/88 voorziet, tot zes maanden wordt verlengd.
- 18 In deze omstandigheden heeft de Conseil d'État de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moeten de artikelen 6 en 16 van [richtlijn 2003/88] worden uitgelegd in die zin dat daarbij een verschuivende referentieperiode wordt voorgeschreven, dan wel in die zin dat zij de lidstaten de keuze laten om die periode een verschuivend of een vast karakter te geven?
- 2) Indien die bepalingen aldus moeten worden uitgelegd dat daarbij een voortschrijdende referentieperiode wordt opgelegd, kan de in artikel 17 bedoelde mogelijkheid om af te wijken van artikel 16, onder b), dan niet alleen de duur van de referentieperiode betreffen, maar ook haar voortschrijdend karakter?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

- 19 Met zijn twee vragen, die samen dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6, onder b), artikel 16, onder b), en artikel 19, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale regeling die voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd voorziet in referentieperioden die op vaste kalenderdagen beginnen en eindigen, en niet in verschuivende referentieperioden.
- 20 Volgens artikel 6, onder b), van deze richtlijn „[bedraagt] de gemiddelde arbeidstijd in elk tijdvak van zeven dagen, inclusief overwerk, niet meer dan achtenveertig uren”.
- 21 Artikel 16, onder b), van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd een referentieperiode mogen vaststellen die niet langer is dan vier maanden.
- 22 De in artikel 16, onder b), van richtlijn 2003/88 bedoelde referentieperiode kan krachtens artikel 19, eerste alinea, van deze richtlijn in bepaalde gevallen of voor bepaalde activiteiten die met name in artikel 17, lid 3, van deze richtlijn zijn genoemd, zoals „bewakings-, surveillance- en wachtdiensten die verband houden met de noodzakelijke bescherming van goederen en personen” of „werkzaamheden waarbij de continuïteit van de dienst of de productie moet worden gewaarborgd”, bij wijze van afwijking met ten hoogste zes maanden worden verlengd. In het hoofdgeding heeft de Franse Republiek deze afwijkende regeling toegepast op de actieve ambtenaren van de nationale politie.
- 23 Uit de in de punten 21 en 22 van dit arrest aangehaalde bepalingen blijkt dus dat het mogelijk is om de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd niet te berekenen over perioden van zeven dagen, maar over zogenoemde referentieperioden die in het kader van de algemene regeling tot vier maanden en in het kader van de afwijkende regeling tot zes maanden kunnen bedragen. Met de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd over dergelijke referentieperioden wordt overeenkomstig overweging 15 van richtlijn 2003/88 beoogd enige soepelheid bij de toepassing van artikel 6, onder b), van deze richtlijn in acht te nemen, zodat elke overschrijding van de maximale wekelijkse arbeidstijd op bepaalde tijdstippen van de referentieperiode kan worden gecompenseerd door een overeenkomstige vermindering op andere tijdstippen binnen deze periode. Een gelijke spreiding van het aantal werkuren over de gehele duur van de referentieperiode is derhalve niet vereist (arrest van 9 november 2017, Maio Marques da Rosa, C-306/16, EU:C:2017:844, punt 43).
- 24 Uit de in de punten 21 en 22 van dit arrest aangehaalde bepalingen blijkt eveneens dat het begrip „referentieperiode” één enkel begrip vormt dat dezelfde betekenis heeft in het kader van de algemene regeling en van de afwijkende regeling, en dat het voorts geen verwijzing bevat naar het nationale

recht van de lidstaten en dus moet worden opgevat als een autonoom Unierechtelijk begrip en uniform op het grondgebied van de Unie moet worden uitgelegd, los van de kwalificaties die de lidstaten eraan hebben gegeven en rekening houdend met de bewoordingen van de betrokken bepalingen alsmede met de context ervan en de doelstellingen die worden nagestreefd met de regeling waarvan zij deel uitmaken (zie naar analogie arrest van 9 november 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16, EU:C:2017:844, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 25 Bijgevolg moet in het licht van de bewoordingen en van de context van de artikelen 16 en 19 van richtlijn 2003/88 en van de doelstellingen die met deze richtlijn worden nagestreefd, worden vastgesteld of de referentieperioden kunnen worden omschreven als perioden die op vaste kalenderdagen beginnen en eindigen, met andere woorden als vaste referentieperioden, of als perioden waarvan het begin en het einde constant verschuiven naarmate de tijd verloopt, dat wil zeggen als verschuivende referentieperioden.
- 26 In de eerste plaats moet worden vastgesteld dat de artikelen 16 en 19 van richtlijn 2003/88, zoals de advocaat-generaal in punt 46 van zijn conclusie heeft opgemerkt, niets zeggen over de vraag of de referentieperioden als vaste dan wel als verschuivende perioden moeten worden omschreven en dat de formulering van deze artikelen het gebruik van de ene methode dus niet meer uitsluit dan het gebruik van de andere methode.
- 27 In de tweede plaats kan het antwoord op deze vraag evenmin worden afgeleid uit de context van de artikelen 16 en 19 van richtlijn 2003/88, zoals de advocaat-generaal in punt 58 van zijn conclusie heeft opgemerkt.
- 28 Zoals de Franse regering en de Europese Commissie in hun schriftelijke opmerkingen hebben betoogd, heeft het Hof met betrekking tot het „tijdvak van zeven dagen” zoals bedoeld in artikel 5 van richtlijn 2003/88, betreffende de wekelijkse rusttijd, dat het als „referentieperiode” in de zin van deze richtlijn heeft aangemerkt, vastgesteld dat een referentieperiode in deze context kan worden gedefinieerd als een vaste periode waarbinnen een bepaald aantal opeenvolgende rusturen moet worden toegekend, ongeacht het tijdstip waarop deze rusturen worden toegekend (arrest van 9 november 2017, *Maio Marques da Rosa*, C-306/16, EU:C:2017:844, punt 43). De Franse regering leidt uit het gebruik van het woord „vast” in punt 43 van dat arrest af dat het begrip „referentieperiode” veeleer moet worden opgevat als een vast omschreven periode.
- 29 Een dergelijke uitlegging van punt 43 van het arrest van 9 november 2017, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844), kan echter niet worden gevolgd, zoals de advocaat-generaal in punt 55 van zijn conclusie heeft opgemerkt. Het in dat arrest gebruikte woord „vast” moet niet aldus worden begrepen dat het gaat om een „periode die noodzakelijkerwijs samenvalt met de burgerlijke kalender”, maar moet worden opgevat als een „tijdseenheid”, namelijk, in dat arrest, als een periode die zeven dagen duurt.
- 30 In de zaak die heeft geleid tot het arrest van 9 november 2017, *Maio Marques da Rosa* (C-306/16, EU:C:2017:844), had de door het Hof onderzochte vraag immers geen betrekking op het vaste of verschuivende karakter van de referentieperiode, maar strekte zij er enkel toe om te vernemen of de in artikel 5 van richtlijn 2003/88 bedoelde verplichte wekelijkse rustdag ten laatste moet worden toegekend op de dag die volgt op een periode van zes opeenvolgende werkdagen, dan wel binnen elke periode van zeven dagen. Door voor deze laatste oplossing te kiezen, heeft het Hof onder „vaste periode” een periode van een bepaalde duur verstaan, zonder zich evenwel uit te spreken over de vraag of het begin en het einde van deze periode al dan niet met de burgerlijke kalender moeten samenvallen of, meer in het algemeen, moeten overeenkomen met vaste data zoals die van de kalenderweek.

- 31 Uit het voorgaande blijkt dat de bewoordingen en de context van de artikelen 16 en 19 van richtlijn 2003/88 geen aanwijzingen bevatten, zodat de lidstaten de referentieperioden in beginsel volgens de door hen gekozen methode kunnen vaststellen, mits de door deze richtlijn nagestreefde doelstellingen in acht worden genomen.
- 32 Wat in de derde plaats de met richtlijn 2003/88 nagestreefde doelstellingen betreft, zij herinnerd aan de vaste rechtspraak dat deze richtlijn beoogt een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen, door onder meer, in artikel 6, onder b), een maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd vast te stellen. Deze maximale arbeidstijd vormt een bijzonder belangrijk voorschrift van het sociaal recht van de Unie en geldt voor alle werknemers als een minimumnorm ter bescherming van hun veiligheid en hun gezondheid (arresten van 14 oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punten 32 en 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, C-266/14, EU:C:2015:578, punten 23 en 24 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Voorts is het van belang dat het nuttig effect van de bij richtlijn 2003/88 aan de werknemers verleende rechten integraal wordt verzekerd, hetgeen noodzakelijkerwijs impliceert dat de lidstaten verplicht zijn te waarborgen dat elk minimumvoorschrift van de richtlijn in acht wordt genomen en dat met name elke overschrijding van de in artikel 6, onder b), van deze richtlijn vastgestelde maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd wordt voorkomen. Dit is immers de enige uitlegging die in overeenstemming is met het doel van die richtlijn, te weten een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verzekeren door ervoor te zorgen dat hun arbeidstijd gedurende de gehele referentieperiode daadwerkelijk gemiddeld de maximale duur van 48 uur per week niet overschrijdt (zie in die zin arresten van 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, EU:C:2006:526, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 14 oktober 2010, Fuß, C-243/09, EU:C:2010:609, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 34 Dienaangaande heeft het Hof geoordeeld dat dit doel impliceert dat iedere werknemer met name gepaste rusttijden moet genieten, die niet alleen effectief moeten zijn in die zin dat zij de betrokken personen in staat moeten stellen bij te komen van de vermoeidheid die hun werk meebrengt, maar ook preventief, om zoveel mogelijk te voorkomen dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar wordt gebracht wanneer zij regelmatig veel uren maken zonder de noodzakelijke rust (zie in die zin arrest van 7 september 2006, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-484/04, EU:C:2006:526, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 35 Zoals blijkt uit overweging 15 van richtlijn 2003/88, neemt het feit dat deze richtlijn in de artikelen 16 en 19 ervan voorziet in enige soepelheid bij de toepassing van onder meer artikel 6, onder b), niet weg dat de beginselen van de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in acht moeten worden genomen.
- 36 Voorts blijkt uit de rechtspraak van het Hof dat de in artikel 17 van richtlijn 2003/88 bedoelde afwijkingen aldus moeten worden uitgelegd dat de strekking ervan beperkt blijft tot hetgeen strikt noodzakelijk is om de met deze afwijkingen beschermde belangen veilig te stellen (zie in die zin arresten van 26 juli 2017, Hälvä e.a., C-175/16, EU:C:2017:617, punt 31, en 21 februari 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, punt 38).
- 37 In het licht van deze overwegingen moet worden vastgesteld of zowel de vaste als de verschuivende referentieperiodes in overeenstemming zijn met het doel van richtlijn 2003/88 om een doeltreffende bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verzekeren.
- 38 In dit verband zij opgemerkt dat de vaste en verschuivende referentieperioden op zich in overeenstemming zijn met dat doel van richtlijn 2003/88, aangezien zij het mogelijk maken na te gaan of de werknemer gedurende de gehele betrokken periode gemiddeld niet meer dan 48 uur per week

werkt en of de voorschriften inzake zijn gezondheid en veiligheid aldus worden nageleefd. Daarbij is het van weinig belang of het begin en het einde van de referentieperiode worden bepaald aan de hand van vaste kalenderdata of verschuiven naarmate de tijd verloopt.

- 39 De invloed van vaste referentieperioden op de veiligheid en de gezondheid van de werknemers hangt echter af van alle relevante omstandigheden, zoals de aard van het werk en de omstandigheden waaronder dit werk wordt verricht, en met name van de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de referentieperiode die door de betrokken lidstaat worden gehanteerd. Alle deelnemers aan de procedure zijn het er namelijk over eens dat vaste referentieperioden, in tegenstelling tot verschuivende referentieperioden, kunnen leiden tot situaties waarin het doel van bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers mogelijk niet wordt bereikt.
- 40 Dienaangaande zij opgemerkt dat de methode van de vaste referentieperiode ertoe kan leiden dat een werkgever de werknemer gedurende twee opeenvolgende vaste referentieperioden bijzonder lang laat werken en hem aldus gemiddeld de maximale wekelijkse arbeidstijd laat overschrijden gedurende een periode die zich over deze twee vaste perioden uitstrekt en die overeenkomt met een verschuivende referentieperiode van dezelfde duur, ook al houdt hij zich aan de in de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88 bedoelde rusttijden. Een dergelijke situatie kan zich niet voordoen wanneer een verschuivende referentieperiode wordt gehanteerd, aangezien de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd bij een dergelijke periode per definitie voortdurend opnieuw wordt berekend.
- 41 De vaste en de verschuivende referentieperioden zijn dus weliswaar op zich beschouwd in overeenstemming met het doel van bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, maar de combinatie van twee opeenvolgende vaste referentieperioden kan, naargelang van de maximale wekelijkse arbeidstijd en de duur van de referentieperiode die door de betrokken lidstaat worden gehanteerd, leiden tot situaties waarin dit doel kan worden ondermijnd, ook al worden de in de artikelen 3 en 5 van richtlijn 2003/88 bedoelde rustperioden in acht genomen.
- 42 In casu heeft de Franse Republiek niet alleen de haar door richtlijn 2003/88 geboden marge met betrekking tot de maximale wekelijkse arbeidstijd uitgeput door deze vast te stellen op 48 uur, maar zij heeft ook gebruikgemaakt van de afwijking van artikel 17, lid 3, van deze richtlijn, gelezen in samenhang met artikel 19, eerste alinea, ervan, om de referentieperiode voor de berekening van de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd tot zes maanden te verlengen. In deze omstandigheden garandeert het gebruik van vaste referentieperioden niet dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur in acht wordt genomen gedurende een periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt.
- 43 Gelet op de rechtspraak waarnaar in de punten 32 en 33 van dit arrest wordt verwezen, moet worden vastgesteld dat de verwezenlijking van het doel van richtlijn 2003/88 in gevaar zou komen indien het gebruik van vaste referentieperioden niet gepaard zou gaan met mechanismen die ervoor zorgen dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt.
- 44 Voorts zij eraan herinnerd dat volgens artikel 19, tweede alinea, van richtlijn 2003/88 een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners noodzakelijk is wanneer een lidstaat een referentieperiode van meer dan zes maanden wil vastleggen. Indien een referentieperiode als bedoeld in artikel 19, eerste alinea, van deze richtlijn op een vaste basis wordt vastgesteld, kan dit ertoe leiden dat een werknemer gedurende een periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt gemiddeld meer dan 48 uur per week moet werken zonder dat daartoe een collectieve overeenkomst of een bedrijfsakkoord tussen de sociale partners is gesloten. Deze overlappende periode kan dus leiden tot situaties die in werkelijkheid alleen mogelijk zijn in het kader van een referentieperiode als bedoeld in artikel 19, tweede alinea, van deze richtlijn. Een dergelijk resultaat zou de afwijking waarin deze bepaling voorziet ondermijnen.

- 45 Het staat derhalve aan de verwijzende rechter om na te gaan of de nationale regeling die in het hoofdgeding aan de orde is, voorziet in mechanismen die, zoals wordt vereist in punt 43 van het onderhavige arrest, ervoor zorgen dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uur in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt.
- 46 Voorts zij eraan herinnerd dat de procesrechtelijke regeling met betrekking tot beroepen die ertoe strekken de rechten te beschermen die justitiabelen aan het Unierecht ontnemen, niet ongunstiger mag zijn dan die welke voor soortgelijke vorderingen naar nationaal recht geldt (gelijkwaardigheidsbeginsel) en de uitoefening van de door het recht van de Europese Unie verleende rechten niet in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk mag maken (doeltreffendheidsbeginsel) (arrest van 24 oktober 2018, XC e.a., C-234/17, EU:C:2018:853, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 47 Wat in het bijzonder het doeltreffendheidsbeginsel betreft, moet de verwijzende rechter met name de doeltreffendheid onderzoeken van de rechtsmiddelen die door het nationale recht aan de betrokken werknemers worden geboden om onverwijld, in voorkomend geval door middel van versnelde procedures of kortgedingprocedures, een einde te maken aan elke praktijk die niet voldoet aan de vereisten van artikel 6, onder b), van richtlijn 2003/88 zoals deze bij een correcte omzetting uit het nationale recht voortvloeien.
- 48 Gelet op een en ander moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 6, onder b), artikel 16, onder b), en artikel 19, eerste alinea, van richtlijn 2003/88 aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale regeling die voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd voorziet in referentieperioden die op vaste kalenderdagen beginnen en eindigen, op voorwaarde dat deze regeling mechanismen bevat waardoor kan worden verzekerd dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uren in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt.

Kosten

- 49 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

Artikel 6, onder b), artikel 16, onder b), en artikel 19, eerste alinea, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een nationale regeling die voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd voorziet in referentieperioden die op vaste kalenderdagen beginnen en eindigen, op voorwaarde dat deze regeling mechanismen bevat waardoor kan worden verzekerd dat de maximale gemiddelde wekelijkse arbeidstijd van 48 uren in acht wordt genomen gedurende elke periode van zes maanden die zich over twee opeenvolgende vaste referentieperioden uitstrekt.

ondertekeningen