

DROIT SOCIAL EUROPÉEN

*Arrêts de la Cour de Justice des Communautés européennes sélectionnés et commentés
par Michèle BONNECHÈRE, Professeur à l'université d'Evry, Val d'Essonne*

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – Directive 93/104 – Application à un service médical d'urgence – Nécessité d'une acceptation individuelle pour que soit valide le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures – Effet direct de l'article 6-2 fixant cette durée ne pouvant être invoqué dans un litige entre particuliers – Obligation d'interprétation conforme.

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, 5 octobre 2004

P. et a. contre Deutsches Rotes Kreuz, affaires jointes C-397/01 à C-403/01

"...76. ...il y a lieu de rappeler, d'une part, qu'il ressort tant de l'article 118A du traité, qui constitue la base juridique de la directive 93/104, que des premier, quatrième, septième et huitième considérants de celle-ci, ainsi que du libellé même de son article 1^{er}, §1, qu'elle a pour objectif de garantir une meilleure protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, en faisant bénéficier ceux-ci de périodes minimales de repos – notamment journalier et hebdomadaire – ainsi que de périodes de pause adéquates, et en prévoyant une limite maximale à la durée hebdomadaire de travail.

77. D'autre part, dans le système mis en place par la directive 93/104, seules certaines de ses dispositions limitativement énumérées sont susceptibles de faire l'objet de dérogations prévues par les Etats membres ou les partenaires sociaux. En outre, la mise en œuvre de telles dérogations est subordonnée à des conditions strictes de nature à assurer une protection efficace de la sécurité et de la santé des travailleurs.

82. Chaque dérogation à ces prescriptions minimales doit dès lors être entourée de toutes les garanties nécessaires pour 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. Ces 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.

106. L'article 6, point 2, de la directive 93/104 remplit toutes les conditions requises pour produire un effet direct.

107. Encore faut-il déterminer les conséquences juridiques qu'une juridiction nationale doit tirer de cette interprétation...

108. A cet égard, la Cour a, de manière constante, jugé qu'une directive ne peut pas, par elle-même, créer d'obligations dans le chef d'un particulier et ne peut donc être invoquée en tant que telle à son encontre...

110. Toutefois il résulte d'une jurisprudence également constante depuis l'arrêt du 10 avril 1984, Von Colson et Kamman (1483, Rec. p.1891, point 26) que l'obligation des Etats membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 10CE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des Etats membres y compris, dans le cadre de leurs compétences, les autorités juridictionnelles...

111. C'est en effet aux juridictions nationales qu'il incombe en particulier d'assurer la protection juridique découlant pour les justiciables des dispositions du droit communautaire et de garantir le plein effet de celles-ci...

PAR CES MOTIFS, la Cour (grande chambre) dit pour droit :

1) a) Les articles 2 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, ainsi que 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doivent être interprétés en ce sens que l'activité des secouristes, exercée dans le cadre d'un service de secours médical d'urgence tel que celui en cause au principal, relève du champ d'application desdites directives.

b) La notion de « transports routiers », au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive 93/104, doit être interprétée en ce sens qu'elle ne vise pas l'activité d'un service de secours médical d'urgence, alors même que celle-ci consiste, à tout le moins en partie, à utiliser un véhicule et à accompagner le patient pendant le trajet vers l'hôpital.

2) L'article 18, paragraphe 1, sous b), i), premier tiret, de la directive 93/104 doit être interprété en ce sens qu'il exige une acceptation explicitement et librement exprimée par chaque travailleur pris individuellement pour que le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, telle que prévue à l'article 6 de la directive, soit valide. À cet égard, il ne suffit pas que le contrat de travail de l'intéressé se réfère à une convention collective qui permet un tel dépassement.

3) L'article 6, point 2, de la directive 93/104 doit être interprété en ce sens que, dans des circonstances telles que celles au principal, il s'oppose à la réglementation d'un Etat membre qui, s'agissant des périodes de permanence ("Arbeitsbereitschaft") assurées par des secouristes dans le cadre d'un service de secours médical d'urgence d'un organisme tel que le Deutsches Rotes Kreuz, a pour effet de permettre, le cas échéant au moyen d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise fondé sur une telle convention, un dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures fixée par cette disposition ;

- ladite disposition remplit toutes les conditions requises pour produire un effet direct ;

- saisie d'un litige opposant exclusivement des particuliers, la juridiction nationale est tenue, lorsqu'elle applique les dispositions du droit interne adoptées aux fins de transposer les obligations prévues par une directive, de prendre en considération l'ensemble des règles du droit national et de les interpréter, dans toute la mesure du possible, à la lumière du texte ainsi que de la finalité de cette directive pour aboutir à une solution conforme à l'objectif poursuivi par celle-ci. Dans les affaires au principal, la juridiction de renvoi doit donc faire tout ce qui relève de sa compétence pour empêcher le dépassement de la durée maximale hebdomadaire de travail qui est fixée à 48 heures en vertu de l'article 6, point 2, de la directive 93/104.

Note.

L'arrêt *P.* et autres présente un triple intérêt.

1°) A partir d'un rappel du fondement de la directive 93/104 et de son objectif (garantir aux travailleurs une meilleure protection de leur sécurité et de leur santé), la Cour de Justice souligne, comme elle l'avait fait dans l'arrêt SIMAP (1) que les exceptions au régime communautaire en matière d'aménagement du temps de travail relèvent d'une interprétation stricte. D'où l'inclusion dans le champ d'application de la directive des services médicaux d'urgence, malgré l'exclusion de certaines activités spécifiques de protection civile figurant à l'article 2 de la directive 89/391 du 12 juin 1989.

La Cour précise aussi que l'exclusion des transports routiers de la directive 93/104 ne concerne pas ces services d'aide médicale d'urgence : l'activité principale de l'entreprise est le critère à prendre en compte.

2°) Tout en reconnaissant que l'article 6 §2 (2) remplit toutes les conditions pour produire un effet direct dans l'ordre interne des Etats membres, la Cour juge de nouveau qu'une directive ne peut, en tant que telle, être invoquée dans les rapports entre particuliers, reprenant la jurisprudence *Marshall* (3) ou *Faccini Dori* (4). Elle donne cependant un relief particulier dans son arrêt à l'obligation d'interprétation conforme au droit communautaire du droit national: le juge national doit prendre en considération l'ensemble des règles du droit national pour aboutir à une solution conforme à l'objectif de la directive, et donc "*faire tout ce qui relève de sa compétence pour empêcher le dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail qui est fixée à 48 heures*".

3°) La portée de l'article 18 § 1, b, i qui permet d'insérer dans les droits nationaux la possibilité pour un travailleur de renoncer à la règle des 48 heures hebdomadaires (dite clause d'*opt out*) est délimitée. La Cour qualifie (point 100) de "*règle de droit social communautaire revêtant une importance particulière*" la limite maximale de 48 heures par semaine (y compris les heures supplémentaires) et en déduit les exigences de la directive. Non seulement l'accord individuel du salarié est requis (v. déjà le point 73 de l'arrêt SIMAP), mais ceci suppose de sa part une acceptation visant précisément la renonciation aux 48 heures, et ne peut correspondre à la simple mention dans le contrat de travail d'une convention collective permettant un tel dépassement, comme en l'espèce. L'avocat général Colomer avait relevé que dans la directive, la non application de la règle des 48 heures maximales n'est pas une faculté accordée aux partenaires sociaux ou aux parties au contrat de travail, mais une option pour les Etats membres, lesquels doivent respecter les principes généraux de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, et adopter des mesures adéquates pour garantir un accord "*expres, conscient et libre*" du salarié, assure aussi "*que le refus n'ait pas de conséquences négatives, qu'il existe une trace écrite de l'acceptation, et que l'information correspondante soit accessible aux autorités compétentes*" (5).

Ces rappels sont utiles non seulement en l'espèce pour la mise en œuvre de la loi allemande sur le temps de travail permettant aux conventions collectives d'allonger le temps de travail, mais pour les autres droits nationaux. Seul le Royaume Uni a transposé la directive en faisant usage de cette possibilité de non application de la limite des 48 heures hebdomadaires. Mais d'autres Etats, dont la France (6), ont eu recours à l'*opt out* d'une façon limitée, en général dans le secteur de la santé. En 2003, dans sa communication sur la révision en cours de la directive 93/104 (7), la Commission constatait que la législation britannique ne semblait pas offrir toutes les garanties prévues par la directive, notamment en permettant aux employeurs de faire signer l'accord d'*opt out*... à l'embauche, supprimant ainsi la liberté de choix de l'intéressé (liberté déjà problématique pour le salarié, dont le droit français n'admet guère la renonciation).

La proposition de directive adoptée par la Commission le 22 septembre 2004 maintient la clause d'*opt out* en l'entourant de conditions nouvelles : sa mise en œuvre doit être autorisée par une convention collective ou un accord collectif, et l'accord du travailleur doit être postérieur à la signature du contrat et à la période d'essai. Cependant la fixation à 65 heures de la limite absolue introduite par la proposition paraît en flagrante contradiction avec les conditions de travail justes et équitables auxquelles a droit tout travailleur selon la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 31) (8), ce qui pourrait relever un jour du contrôle de la Cour de Justice, du moins si le traité constitutionnel est ratifié...

(1) 3 octobre 2000, C-303/98, Dr. Ouv. 2000 p. 505 note M. Bonnechère.

(2) Article 6 : "Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que, en fonction des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs : ...2) la durée moyenne du travail pour chaque période de sept jours n'exécède pas quarante-huit heures, y compris les heures supplémentaires."

(3) 26 février 1986, 152/84.

(4) 14 juillet 1994, C91/92, Dr. Ouv. 1995 p. 37 note M. Bonnechère.

(5) La directive impose l'établissement de registres des travailleurs effectuant un tel travail.

(6) Quatre décrets du 6 décembre 2002 ont modifié le droit applicable notamment aux praticiens hospitaliers : "sur la base du volontariat", ils peuvent avoir à accomplir un temps de travail additionnel au-delà de leurs obligations de service, donnant lieu à récupération ou à indemnisation (par exemple art. 5 du décret 2002-1421).

(7) Communication de la Commission concernant la révision de la directive 93/104, COM (2003) final. A noter que la directive 93/104 et ses modifications ont fait l'objet d'une codification par la directive 2003/88 du 4 novembre 2003, JOUE n° L. 199 du 18 novembre 2003.

(8) Reproduite au Dr. Ouv. 2001 p. 105.

CITOYENNETÉ DE L'UNION EUROPÉENNE – Droit de séjour – Limitations et conditions – Personne travaillant dans une maison de l'Armée du salut en échange d'avantages en nature – Principe de non-discrimination.

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, 7 septembre 2004

T. contre Centre public d'aide sociale de Bruxelles, aff. C-456/02

"26. ...M. T. accomplit, de façon continue, en faveur de l'Armée du Salut et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles il perçoit une rémunération.

27. Or, d'une part, le droit d'établissement, prévu aux articles 43 CE à 48 CE, comporte uniquement l'accès à toutes sortes d'activités non salariées et leur exercice, ainsi que la constitution et la gestion d'entreprises, la création d'agences, de succursales ou de filiales (voir, notamment, arrêts du 11 mai 1999, Pfeiffer, C-255/97, Rec. p. I-2835, point 18, et du 17 octobre 2002, Payroll e.a., C-79/01, Rec. p. I-8923, point 24). Les activités salariées en sont donc exclues.

28. D'autre part, selon la jurisprudence constante de la Cour, une activité exercée à titre permanent ou, en tout cas, sans limitation prévisible de durée ne relève pas des dispositions communautaires relatives aux prestations de services (voir arrêts du 5 octobre 1988, Steymann, 196/87, Rec. p. 6159, point 16, et du 11 décembre 2003, Schntzner, C-215/01, non encore publié au Recueil, points 27 à 29).

29. Dans ces conditions, il y a lieu de répondre à la première question qu'une personne se trouvant dans une situation telle que celle du requérant au principal, d'une part, ne relève pas des articles 43 CE et 49 CE et, d'autre part, ne peut revendiquer un droit de séjour en qualité de travailleur, au sens de l'article 39 CE, que si l'activité salariée qu'elle exerce présente un caractère réel et effectif. Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications de fait nécessaires afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.(...)

31. Il convient de rappeler que le droit de séjourner sur le territoire des États membres est reconnu directement à tout citoyen de l'Union par l'article 18, paragraphe 1, CE (voir arrêt du 17 septembre 2002, Baumbast et R, C-413/99, Rec. p. I-7091, point 84). M. T. a donc le droit de se prévaloir de cette disposition du traité en sa seule qualité de citoyen de l'Union.

32. Ce droit n'est toutefois pas inconditionnel. Il n'est reconnu que sous réserve des limitations et conditions prévues par le traité et par les dispositions prises pour son application.

33. Parmi ces limitations et conditions, il ressort de l'article 1^{er} de la directive 90/364 que les États membres peuvent exiger des ressortissants d'un État membre qui veulent bénéficier du droit de séjour

sur leur territoire qu'ils disposent, pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille, d'une assurance maladie couvrant l'ensemble des risques dans l'État membre d'accueil et de ressources suffisantes pour éviter qu'ils ne deviennent, pendant leur séjour, une charge pour l'assistance sociale de cet État.

40. En l'occurrence, il importe de relever que, si les États membres peuvent conditionner le séjour d'un citoyen de l'Union économiquement non actif à la disponibilité de ressources suffisantes, il n'en découle pas pour autant qu'une telle personne ne peut pas bénéficier, pendant son séjour légal dans l'État membre d'accueil, du principe fondamental relatif à l'égalité de traitement tel que consacré à l'article 12 CE. (...)

PAR CES MOTIFS, la Cour (grande chambre) dit pour droit :

1) Une personne se trouvant dans une situation telle que celle du requérant au principal, d'une part, ne relève pas des articles 43 CE et 49 CE et, d'autre part, ne peut revendiquer un droit de séjour en qualité de travailleur, au sens de l'article 39 CE, que si l'activité salariée qu'elle exerce présente un caractère réel et effectif.

Il appartient à la juridiction de renvoi de procéder aux vérifications de fait nécessaires afin d'apprécier si tel est le cas dans l'affaire dont elle est saisie.

2) Un citoyen de l'Union européenne qui ne bénéficie pas dans l'État membre d'accueil d'un droit de séjour au titre des articles 39 CE, 43 CE ou 49 CE peut, en sa seule qualité de citoyen de l'Union, y bénéficier d'un droit de séjour par application directe de l'article 18, paragraphe 1, CE. L'exercice de ce droit est soumis aux limitations et conditions visées à cette disposition, mais les autorités compétentes doivent veiller à ce que l'application desdites limitations et conditions soit faite dans le respect des principes généraux du droit communautaire et, notamment, du principe de proportionnalité. Cependant, une fois vérifié qu'une personne se trouvant dans une situation telle que celle du requérant au principal dispose d'une carte de séjour, cette personne peut se prévaloir de l'article 12 CE afin de se voir accorder le bénéfice d'une prestation d'assistance sociale telle que le minimex.

Note.

M. T., de nationalité française, accueilli dans un foyer de l'Armée du Salut en Belgique, effectuait moyennant son hébergement et un peu d'argent de poche, diverses prestations d'une durée de quelque 30 heures par semaine dans le cadre d'un projet d'insertion socio-professionnelle. Il avait sollicité le bénéfice du minimex belge (comparable au RMI) et s'était heurté à un refus en raison de sa nationalité et du fait qu'il n'était pas un travailleur migrant bénéficiaire du règlement 1612 du 15 octobre 1968.

Le tribunal du travail de Bruxelles avait demandé à la Cour de Justice si la situation de M. T. lui permettait de revendiquer le bénéfice de l'égalité de traitement dans le cadre de la libre circulation communautaire, ou si sa seule qualité de citoyen de l'Union l'autorisait à se prévaloir d'un droit de séjour, et la réponse qui lui a été donnée va plus loin dans l'analyse, en abordant le champ du principe de non-discrimination.

L'arrêt du 7 septembre 2004 renvoie au juge national le soin de vérifier si les prestations accomplies par M. T. constituent des activités réelles et effectives le faisant relever de la qualification de travailleur en droit communautaire. Cette approche est intéressante si l'on compare l'espèce avec celle de l'arrêt *Betray* (1), qui avait exclu de cette qualification une personne exerçant une activité dans le cadre d'une action de rééducation (lutte

(1) CJCE 31 mai 1989, aff. 344/87, Rec. p. 1625.

contre la toxicomanie) et de réinsertion. L'on ne peut qu'approuver cette évolution, sachant que "la lutte contre les exclusions" est au nombre des objectifs sociaux du traité CE (article 136), lesquels doivent certainement servir de fondement à l'interprétation du droit communautaire dérivé, comme d'ailleurs des droits nationaux.

Sur la question du droit de séjour, la Cour prend le soin de noter la différence des faits de l'espèce T. avec ceux de l'affaire *Baumbast* (2). Certes la Cour n'hésite pas à faire référence de nouveau à l'effet direct de l'article 18 §1 du traité CE (3) mais elle rappelle que ce droit n'est pas inconditionnel et demeure soumis aux limitations et conditions prévues par le droit communautaire. Dans son arrêt *Baumbast*, la Cour avait considéré que représentait une "ingérence disproportionnée" le refus britannique d'accorder à un citoyen de l'Union, n'étant plus travailleur migrant sur le sol britannique, et n'y remplissant pas toutes les conditions du bénéfice du droit de séjour des "non actifs". Dans le cas de M. T., il n'y a pas eu d'activité salariée antérieure, et l'absence de ressources de l'intéressé a pesé probablement plus lourd que la citoyenneté...

Toutefois, constatant que M. T. avait été admis provisoirement au séjour en Belgique, et que le minimex belge était une prestation entrant dans le champ d'application du droit communautaire, la Cour indique à la juridiction belge que la citoyenneté européenne de M. T. en fait un bénéficiaire du principe de non discrimination inscrit à l'article 12 du traité CE. Et l'on retrouve donc avec ce principe la composante essentielle du statut fondamental des citoyens de l'Union (4), avec un doute persistant sur la situation des ressortissants communautaires en séjour "irrégulier" (5).

(2) CJCE 17 sept. 2002, aff. C-413/99, Dr. Ouv. 2003.167, note M. Bonnechère, Europe 2002, comm. 369, obs. Y. Gautier.

(3) "Tout citoyen de l'Union a le droit de circuler et de séjourner librement sur le territoire des Etats membres, sous réserve des limitations et conditions prévues par le présent traité et par les dispositions prises pour son application."

(4) CJCE 12 mai 1998, M.M.Sala, aff. 85/96, rec. I. 2691, Europe 1998, comm. 241, obs. L. Idot, Dr. Ouv. 1998.510 note

M. Bonnechère ; CJCE 11 juill. 2002, M.N. D'Hoop, aff. C-224/98, Dr. Ouv. 2003.166, note M. Bonnechère.

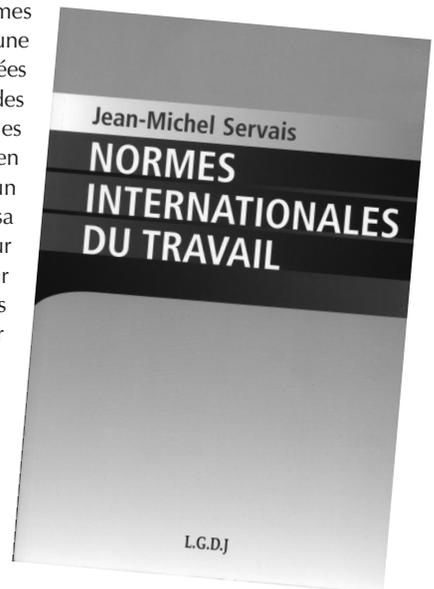
(5) Déjà l'arrêt Sala (précité) parlait de résidence légale. A noter toutefois que la nouvelle directive (D. 38/04 du 29 avril 2004, JOUE n° L158 du 30 avril 2004) sur le droit de séjour n'est pas très claire sur le droit aux prestations d'aide sociale. Selon son article 14 les citoyens de l'Union ont un droit de séjour automatique de trois mois "tant qu'ils ne deviennent pas une charge déraisonnable pour le système d'assistance sociale de l'Etat membre d'accueil".

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

par Jean-Michel Servais

La mondialisation a multiplié les raisons de s'initier aux normes internationales du travail puisque l'ouverture des frontières appelle une régulation transnationale. Ce livre permet de connaître celles élaborées par l'OIT (Organisation internationale du travail) et l'étendue des obligations des Etats, spécialement mais pas seulement lorsqu'ils les ratifient. D'autres motifs poussent à examiner ces dispositions, même en l'absence d'une ratification : un législateur pour ses lois, un gouvernement pour son programme social, une entreprise pour sa politique du personnel, des associations patronales ou syndicales pour leurs négociations collectives, voire, comme cela arrive, un juge pour ses décisions, puisent une inspiration dans les conventions et les recommandations internationales du travail. Leur intérêt dépasse, par conséquent, et de beaucoup, leur force juridique propre.

Les normes internationales du travail se révèlent enfin des guides précieux pour les enseignants, les chercheurs et les étudiants, en droit comparé. A partir du moment, en effet, où la confrontation des documents juridiques couvre plusieurs pays, que surtout elle s'étend au-delà d'un groupe homogène d'entre eux, ces normes constituent à la fois d'utiles instruments d'analyse et des repères de qualité pour identifier des communs dénominateurs ; elles permettent même de mesurer le degré de conformité de dispositions juridiques données avec les principes généralement admis qu'elles contiennent.



Prix : 45 € (à commander en librairie)