

Contrat

Temps de travail : bien au-delà du contrat

Bien au-delà des dispositions contractuelles qui peuvent éclairer le régime de travail ou l'horaire de travail, la question de la durée du travail et de sa répartition sur les jours de la semaine (régime) ou par jour (horaire) est régie par nombre de dispositions relevant du droit de la protection du travail. En droit de l'Union, ces dispositions sont rattachées non pas au droit des conditions de travail, mais bel et bien au droit de la santé et de la sécurité au travail : elles y revêtent donc une importance toute particulière.

Un grand camion rouge qui fait pin-pon et un pompier qui ne voit pas pourquoi il ne demanderait pas le bénéfice des règles régissant la durée du travail : il est muté. Ceci conduira la CJUE à décider¹ que l'article 6 de la directive 2003/88² s'oppose à une réglementation nationale qui permet à un employeur du secteur public de procéder à la mutation forcée d'un travailleur employé en qualité de sapeur-pompier dans un service d'intervention, au motif qu'il a demandé que la durée moyenne maximale de travail hebdomadaire prévue à ladite disposition y soit respectée.

Un arrêt plus récent rendu en grande chambre³ enfonce le clou de l'effet utile des dispositions de la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Une réglementation d'un État membre qui, selon l'interprétation qui en est donnée par la jurisprudence nationale, n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ne permet pas d'assurer le respect, notamment de la durée hebdomadaire maximale de travail.

Un tel système n'est pas requis en droit belge. Il ne découle pas *expressis verbis* de la directive qui semble tenir pour équivalents un système de mesure ou de prédétermination de la durée du travail⁴ ? Sans doute, mais il faut alors rappeler le lien⁵ entre cette directive et la directive-cadre 89/391⁶, bien plus ferme dans ses termes⁷, jusqu'à évoquer des garanties nécessaires au bon respect des droits consacrés, au moins dès lors que les représentants des travailleurs en font la demande. Alors ? Les interlocuteurs sociaux se regardent en chiens de faïence.

Par un arrêt du 22 mai 2020^{*8}, la cour du travail de Bruxelles, reprenant l'enseignement de l'arrêt du 14 mai 2019, décide que de la Directive 2003/88/CE et de la Charte des droits fondamentaux de l'Union, découle une obligation faite aux employeurs de mettre sur pied un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer le temps de travail journalier de chaque travailleur. Oups ! Vous avez dit effet direct horizontal d'une directive ?

Pierre-Paul van Gehuchten ■

Professeur émérite à l'Université Saint-Louis – Bruxelles
Avocat au barreau de Bruxelles

¹ Arrêt du 14 octobre 2010, aff. C-243/09, G. Fuss c/ Stadt Halle

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, JOUE, L299 du 18.11.2003, p.9

³ Arrêt du 14 mai 2019, aff. C-55/19, Federación de servicios de comisiones obreras c/ Deutsche Bank

⁴ Article 17.1 évoquant de possibles dérogations.

⁵ Consacré par l'article 1.4

⁶ 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, JOCE, L183 du 29.6.1989, p.1

⁷ Voir les articles 4.1, 11.3 et 16.3 de la directive 89/391

⁸ R.G. 2018/AB/424