

Droit social 2001 p.76

Temps de travail et de repos : l'apport du droit communautaire

Jacques Barthélémy

L'impact, sur la réglementation française, du droit communautaire de la durée du travail ne saurait être négligé. D'autant moins que :

- plusieurs dispositifs des lois Aubry ont comme finalité la transposition de la directive du 23 novembre 1993 ; spécialement ceux qui traitent des temps de repos ;

- la France n'avait pas jusqu'ici transposé des dispositifs importants de cette directive, spécialement ceux relatifs au travail posté, au travail exposé, au travail de nuit ; elle était même sous le coup d'une décision judiciaire l'obligeant - sous astreinte de 930.000 francs par jour de retard ! - à mettre un terme à la discrimination dont étaient victimes, du fait du Code du travail, les femmes en matière de travail de nuit.

Ce contexte contribue à conférer à l'arrêt, en date du 3 octobre 2000, de la *CJCE* un grand intérêt qui n'a pas échappé à nombre de commentateurs. Ceux-ci ne se sont généralement préoccupés que de l'une des questions abordées dans cette décision, la qualification des temps d'astreinte à domicile. Certes, les juristes français y sont particulièrement sensibles en raison de la position de la Cour de cassation en ce domaine. Ceci étant, d'autres questions, tout aussi essentielles, sont abordées dans cet arrêt : le champ et les conditions d'applicabilité de la directive d'un côté, la définition du travail posté ou de nuit de l'autre. Cet article étant justifié par les temps d'astreinte, objet du troisième « dit pour droit » de l'arrêt de la *CJCE*, il ne sera toutefois fait qu'allusion aux autres questions, en guise de conclusion.

I. - Temps de travail, de repos et finalité de la directive

Afin d'appréhender la portée de l'arrêt, il convient d'abord de préciser que la *CJCE* était saisie par le Tribunal superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (España) d'une demande tendant à l'interprétation de la directive du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de « *mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail* » et de celle du 23 novembre 1993. Bien que cette dernière concerne « *certain aspects de l'aménagement des temps de travail* », c'est sous l'angle de la santé et de la sécurité qu'elle a été prise, ce dont atteste, en particulier, sa filiation explicite à la première. Certes, cet ancrage ne résulte que de la cuisine constitutionnelle : il permettait de contourner la règle de l'unanimité, donc, concrètement, l'opposition de la Grande-Bretagne. Il ne peut pourtant que produire effet ; ainsi, la *CJCE* a-t-elle dû annuler les dispositions de l'article 5 de la directive de 1993, relatives au repos dominical. Si un repos tous les sept jours - solution au demeurant plus protectrice que celle du droit français qui impose un repos par semaine - correspond bien à un objectif de protection de la santé et de la sécurité, le fait que le repos soit donné un jour particulier est étranger à une telle préoccupation.

Plus fondamentalement, les temps de pause en cours de journée, les temps de repos entre deux journées, entre deux semaines, entre deux années doivent avoir la même nature juridique, ayant la même finalité, celle de promouvoir la protection de la santé et de la sécurité. Dès lors, une réglementation propre aux congés annuels, distincte de celle de la durée du travail s'impose d'autant moins que s'accroissent les moyens de l'éclatement du module hebdomadaire, en particulier de l'annualisation des horaires. Quel intérêt y a-t-il à maintenir une réglementation propre aux jours de congés annuels distincte de celle des jours de repos concrétisant la modulation ou la réduction de 39 heures à 35 heures de la durée effective du travail ?

De même, du fait de cet ancrage sur la santé et la sécurité, la notion de temps de repos ne peut que devenir prépondérante : un temps de repos minimum contribue davantage à la protection qu'une durée maximum de travail et, *a fortiori*, qu'une durée légale qui n'est qu'un seuil déclenchant des droits, en particulier à rémunération. Au demeurant, instaurer une hiérarchie entre temps de repos et temps de travail effectif contribuerait à simplifier une réglementation d'une rare complexité ; la notion de durée effective de travail est en effet malaisée à cerner pour certaines activités et pour certains emplois, en même temps que les modes de travail vont nécessairement évoluer dans le temps : ainsi, la définition du temps de travail effectif par référence à la disposition à l'égard de l'employeur perdra de sa pertinence avec l'individualisation des rapports de travail et la relativisation du rôle du site dans l'organisation du travail, conséquences inéluctables des progrès des techniques de l'information et de la communication. À terme, la protection du salarié ne pourra réellement s'exercer que par des temps minima de repos.

La durée du travail s'entend en droit interne depuis longtemps du temps de travail effectif, notion définie par contre légalement seulement depuis peu, par la loi Aubry I. De ce fait, la caractéristique, donc le volume, des heures concernées peut varier dans le temps en fonction de la jurisprudence.

Dans un premier temps, la Cour de cassation ne retient, pour définir le travail effectif, que la condition de travail commandé : l'assimilation à celui-ci du travail effectué avec l'accord au moins implicite de l'employeur, logique eu égard au caractère souverain du pouvoir de direction et au pouvoir disciplinaire qui en est le corollaire, n'empêche pas l'exclusion des temps pendant lesquels, pour quelque raison que ce soit, le salarié n'effectue aucun travail, notamment ceux consacrés aux repas, aux déplacements ou à des gardes, à des veilles. En privilégiant, depuis 1990 surtout, la condition de disposition à l'égard de l'employeur, la Cour de cassation fait s'accroître le volume de la durée effective du travail, peu important que subsiste la condition de travail commandé, conséquence de l'exécution de tâches en relation avec l'objet du contrat de travail. Dès lors, les temps à qualification incertaine deviennent plus aisément de travail.

La formule du législateur « *temps pendant le quelle salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives...* » affecte d'autant moins cette jurisprudence que, des débats parlementaires, apparaît la volonté politique de la légaliser au motif que son contenu serait plus favorable au salarié que celui de la directive de 1993, à savoir : « *toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de ses activités ou fonctions...* ». Les deux conditions dégagées par la Cour de cassation se retrouvent pourtant aussi dans la définition du droit communautaire. Il est même possible de soutenir que la notion de temps de travail a une assise plus large dans la directive, la condition d'exercice des activités ou des fonctions relativisant davantage le critère de travail commandé que celui de conformité aux directives de l'employeur.

II. - Qualification des différentes périodes matérialisant l'astreinte

Que ce soit en application de la directive ou du Code du travail, les périodes durant lesquelles un salarié effectuant des veilles ou des gardes est tenu de rester dans les locaux de l'entreprise ne peuvent qu'être de travail effectif. On peut en effet, pour arriver à cette conclusion, considérer indifféremment que ces temps, soit concrétisent des directives de l'employeur, soit concourent à l'exercice des fonctions du salarié. Le droit interne apporte toutefois une pierre supplémentaire à l'édifice en précisant que ne peuvent être exclues de la qualification de temps de travail que les périodes pendant lesquelles le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles.

Ce n'est *a priori* pas le cas s'il doit demeurer sur le site. Encore que l'article L. 212-4 né de la loi Aubry I permet, en la matière, une distinction que les attendus des arrêts de la Cour suprême n'autorisent pas. Ceux-ci utilisent tantôt *des*, tantôt *ses occupations personnelles*, donc apparemment indifféremment l'une ou l'autre de ces expressions. Or, si la présence obligatoire dans les locaux de l'entreprise interdit au salarié de vaquer à ses occupations, donc à toutes, elle n'est pas nécessairement incompatible avec l'exercice de certaines d'entre elles (par exemple lire, jouer aux cartes, regarder la télévision, écouter de la musique), donc à *des* occupations personnelles. Sous la réserve ci-dessus, il n'y a rien d'étonnant à ce que, pour la Cour de cassation (4 mai 1999) « *le salarié tenu de demeurer dans l'entreprise pour*

répondre à un appel de l'employeur n'est pas d'astreinte mais en période de travail », ce qui revient au même, que, pour la CJCE (3 octobre 2000), « le régime de présence physique dans l'établissement (soit) considéré dans sa totalité comme du temps de travail ».

Les choses sont plus complexes lorsque l'astreinte ne se réalise pas dans les locaux de l'entreprise. Une distinction doit être opérée entre les temps pendant lesquels, en fonction de situations événementielles, le salarié effectue une prestation et ceux pendant lesquels il doit simplement se tenir prêt pour répondre à un éventuel appel de l'employeur.

a) Les premiers sont de travail effectif à l'évidence, ce que vient conforter la rédaction tant du Code du travail que de la directive, comme du reste les attendus de la jurisprudence. Ceci étant, une question subsidiaire se pose : doit-on réserver la qualification de temps de travail effectif aux seules périodes durant lesquelles le salarié est présent dans l'entreprise ?

- D'une part, la nature des fonctions exercées peut justifier que le salarié ne se déplace pas, la prestation étant réalisée par un contact téléphonique ou une connexion informatique. Les progrès des techniques de la communication feront que cette situation sera de moins en moins marginale. L'opposition, émanant des arrêts de la Cour de cassation, entre temps à domicile ou dans l'entreprise, ne réserve la qualification de temps de travail effectif qu'aux seconds tandis que l'expression utilisée par la CJCE permet d'inclure dans celui-ci également les périodes pendant lesquelles, de son domicile ou d'ailleurs, le salarié effectue une prestation. La formule retenue par la loi Aubry II (L. 212-4 bis, 1^{er} alinéa) laisse place, par l'expression « *pour effectuer un travail au service de l'entreprise* », à une interprétation aussi large que celle de la CJCE.

- D'autre part, le temps pour se rendre dans l'entreprise afin d'y effectuer cette prestation liée à un événement est-il un simple temps de trajet au motif qu'il est celui permettant classiquement de se rendre du domicile au site de l'entreprise et d'en revenir ? La question mérite d'être posée dans la mesure où la Cour de cassation a considéré que les temps de déplacement du siège à un chantier étaient de travail effectif au motif que le salarié était alors à la disposition de l'employeur, étant en tenue de travail puis transporté dans un véhicule de l'employeur, donc sous son autorité. Certes, les éléments de fait sont différents mais, en raison de l'obligation de rester à domicile pour répondre à un appel, la situation n'est-elle pas similaire à celle que matérialise le passage, dans la journée, d'un chantier à un autre ? Ces temps liés à l'exécution d'une prestation objet de l'astreinte ne sont-ils pas alors de travail effectif, au motif que ces temps seraient qualifiables de déplacement et non de trajet ?

b) Par contre, les seconds ne sont pas de travail effectif, l'intéressé pouvant vaquer à des occupations personnelles, plus fondamentalement n'effectuant aucun travail (définition française) ou n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions (définition du droit européen). Là encore, les éléments matérialisant de l'état du salarié, tels que définis par la jurisprudence et repris dans la loi, risquent d'être de moins en moins significatifs au fur et à mesure des progrès des techniques de communication. L'obligation de rester à domicile ou à proximité n'a plus grand sens à l'époque des téléphones portables et des ordinateurs mobiles. L'essentiel, pour caractériser l'astreinte, n'est pas de rester chez soi, mais de pouvoir en permanence être joint. Sous cet angle, la formulation de la CJCE est plus pertinente : l'arrêt du 3 octobre 2000 cristallise la sujétion par l'accessibilité en permanence et c'est tout.

III. - Temps de travail ou de repos : une alternative incontournable ?

Si ces temps d'astreinte ne sont pas de travail effectif, sont-ils pour autant de repos ? L'intérêt pratique de la question se mesure à l'imputation ou non de ces temps sur le repos journalier de 11 heures. Elle mérite d'être posée eu égard à l'objectif de la directive : la sujétion peut se traduire par une fatigue, pas nécessairement physique, qui ne peut qu'inciter, dans la perspective de la protection de la santé et de la sécurité, à exclure ces temps de la période de repos minimum. C'est ce qu'entend exprimer la jurisprudence française lorsqu'elle considère que ces temps ne sont ni de travail ni de repos, ce qui interdit leur imputation sur les 11 heures de repos entre deux journées ou sur les 35 heures de repos entre deux semaines de travail (Cass. soc., 4 mai 1999 : *S^{té} Ambulances Bourguignonnes*).

Littéralement, l'arrêt du 3 octobre 2000 n'autorise qu'une conclusion : les temps d'astreinte ne sont pas du travail effectif. Le dit pour droit en atteste :

« *s'agissant des gardes selon le système qui veut que les médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective... doit être considéré comme temps de travail* ».

Ceci étant, un argument déterminant peut être tiré de la directive pour justifier que ces temps soient de repos. Celle-ci définit la période de repos comme « *toute période qui n'est pas de travail effectif* ». Cette définition négative ne laisse place à aucune qualification intermédiaire, de la même manière que la définition négative du travailleur indépendant ne laisse aucune alternative à l'opposition manichéenne entre contrat de travail et contrat d'entreprise.

Pourtant, la finalité de la directive - l'amélioration de la protection de la santé et de la sécurité - justifierait une autre voie, celle que consacre le « ni-ni » de la Cour de cassation. Si, en stricte application de la directive, cette voie est fermée, rien n'interdit par contre qu'elle prospère en droit interne. Cette possible extension est expressément prévue par la directive elle-même qui autorise l'adaptation de la définition du temps de travail par « *les législations et/ou pratiques nationales* ». Cette expression concrétise l'un des considérants du préambule selon lequel

« *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 santé et de la sécurité* ».

Mais cette adaptation ne peut résulter que de la loi ou de pratiques nationales. Or, l'article L. 212-4 bis relatif aux astreintes et issu de la loi Aubry II se contente, s'appuyant sur l'état de jurisprudence, d'opposer temps d'intervention pour effectuer un travail au service de l'entreprise, qualifiés de travail effectif, et périodes d'astreinte, sans se prononcer sur leur qualification. De son côté, la position de la Cour de cassation ne saurait être qualifiée de pratique nationale et la Haute Cour n'a plus latitude aujourd'hui de procéder à une telle construction prétorienne, la fonction d'interprétation des textes existants, en l'occurrence l'article L. 212-4 bis, l'obligeant à tenir compte de l'impact, sur celui-ci, de l'article 2 de la directive.

IV. - Les moyens d'assurer les finalités de la directive autres qu'un « temps gris »

Il est donc difficile de soutenir aujourd'hui que les temps d'astreinte sont autre chose que des temps de repos ; d'autant que, dans son arrêt du 3 octobre 2000, la CJCE précise qu'en l'absence de textes nationaux transposant certaines dispositions de la directive, ces derniers « *peuvent être interprétés comme ayant un effet direct* ». Certes, ce n'est pas à propos de la définition du temps de travail que la CJCE édicte cette règle, mais la formulation de celle-ci la destine à l'ensemble de la directive. Ce n'est donc pas par la création d'une catégorie intermédiaire - de « temps gris » pour reprendre l'expression du doyen Waquet - que peut se résoudre la question de la compatibilité de la règle avec l'objectif de protection de la santé et de la sécurité ; la définition négative du temps de repos l'interdit. Ce ne saurait être que par la division du temps de travail en deux sous-catégories, ce à quoi semble inviter l'expression « *conformément aux législations et/ou pratiques nationales* » figurant à l'article 2 de la directive. Or, force est de constater que telle n'est pas la voie ouverte par l'article L. 212-4 bis.

Le constat d'une alternative irréductible entre temps de travail et temps de repos crée toutefois un malaise compte tenu de la finalité de la directive. Bien sûr, cette situation peut être corrigée par voie conventionnelle. Sans remettre en cause pour autant la qualification de temps de repos, rien ne s'oppose - puisqu'on est sur le terrain de l'ordre public relatif - à ce que, en vertu d'une convention ou d'un accord collectif, ces périodes soient en partie ou en totalité exclues des 11 heures de repos minimum journalier, voire assimilées à du travail effectif.

En outre, les périodes d'astreinte doivent nécessairement être organisées de sorte que les temps consacrés à effectuer éventuellement des prestations ne se traduisent pas par des infractions à la durée maximum de travail, tant journalière qu'hebdomadaire. Non seulement, l'effectivité de l'astreinte serait indirectement menacée par la nullité de toute sanction disciplinaire liée au refus d'effectuer des heures supplémentaires au delà des limites légales, mais encore l'employeur s'exposerait à des sanctions

pénales. Bref, les contraintes en matière d'organisation du travail liées au respect des durées maxima de travail vont contribuer à la protection de la santé et de la sécurité.

V. - Les autres préoccupations de la CJCE

Quel que soit l'intérêt de cet aspect de l'arrêt du 3 octobre 2000, il n'est pas le seul. D'un côté, cette jurisprudence contribue à mieux cerner le champ et les conditions d'applicabilité de la directive ; de l'autre, elle a l'ambition d'affiner des notions importantes, celles de travail de nuit et de travail posté.

- En affirmant que l'activité des médecins (ici des urgentistes) relève du champ de la directive, la CJCE confirme que celui-ci est des plus vastes qui soit et ceci sous deux aspects :

- le litige à l'origine de la saisine de la Cour concerne un établissement public. La Cour affirme sans réserve que cette activité entre bien dans les prévisions de la directive (premier dit pour droit). Le fait qu'il s'agissait d'agents à statut public n'a pas échappé aux juges puisque, dans le 4^{ème} dit pour droit, ils précisent que la question de savoir si la législation nationale relative au travail de nuit s'applique à des travailleurs soumis à une relation de droit public est une question qu'il appartient au seul juge national de résoudre conformément au droit interne. L'objectif de protection de la santé et de la sécurité justifie pleinement cette solution dont l'État français n'a pas (encore) tiré les leçons pour les fonctionnaires ;

- la nature particulière de l'activité des médecins n'est pas davantage suffisante pour les exclure du champ de la directive. Il s'agit de professionnels libéraux, caractérisés par un état d'indépendance dans l'exercice de leur art. La Cour de justice confirme ainsi la distinction nette que propose la directive entre un champ le plus vaste possible, mais des modalités d'application particulières à certaines catégories pour tenir compte, notamment, « *des caractéristiques particulières de l'activité exercée* », qui ont pour effet que la durée du temps de travail « *n'est pas mesurée et/ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes* ». La loi française s'expose ici à deux critiques : la première pour avoir exclu de la réglementation les « *cadres dirigeants et autres personnes ayant un pouvoir de décision autonome* » pour lesquels la directive ne fait qu'inviter les États à élaborer des dérogations aux règles concernant les heures supplémentaires et les repos. La seconde pour n'avoir pas décliné ce principe au profit de toutes les autres catégories de travailleurs obéissant à ces caractéristiques, comme c'est le cas pour les professionnels libéraux salariés eu égard aux conséquences, en terme d'autonomie au plan des conditions de travail, de leur indépendance technique. Au contraire, sans pouvoir s'appuyer sur un texte et en contradiction avec les principes ci-dessus tirés de la directive, le ministère du Travail considère que les VRP sont exclus de la réglementation du travail, alors que leur indépendance statutaire permet seulement de conclure que la mesure du temps de travail est impossible ou très difficile (comme c'est également le cas pour les professionnels libéraux salariés).

- La Cour pose ensuite en principe que le silence, sur un point précis, de la loi interne de transposition doit être interprété comme conférant un effet direct aux dispositifs de la directive traitant de ce point (dit pour droit n° 6). Par ailleurs, la faculté, pour le juge national, d'appliquer le droit interne en l'absence de mesures expresses de transposition est subordonnée au respect des limites aux dérogations édictées par l'article 17 de la directive (dit pour droit n° 2).

Le fait d'assurer un service à des intervalles réguliers pendant la nuit ne confère pas au travailleur concerné la qualité de travailleur de nuit. Une telle qualification est importante, car elle emporte le bénéfice d'une protection spéciale en matière tant de santé que de sécurité, protection que les États membres ont l'obligation de promouvoir, notamment sous forme de surveillance médicale particulière, de possibilité d'affectation à un emploi de jour en cas de problèmes, de moyens et de services d'assistance... (cf. articles 9, 10 et 11 de la directive), mais aussi de durée maximum journalière plus réduite (article 8).

Le point 4 de l'article 2 de la directive définit le travailleur de nuit comme tout travailleur effectuant, durant la période nocturne, au moins trois heures de son temps de travail journalier accomplies normalement, ainsi que tout travailleur susceptible d'accomplir, durant la période nocturne, une certaine partie de son temps de travail annuel. Le dit pour droit n° 4 se prononce contre la qualification de travailleur de nuit du médecin urgentiste qui n'assure des services de garde qu'à intervalles réguliers.

Cela n'exclut pas que, s'il effectue des gardes qui se traduisent par un travail pendant trois heures au moins pendant la nuit régulièrement, il puisse bénéficier de cette qualification. La période nocturne s'entend, pour l'application de ces règles, de toute période d'au moins 7 heures comprenant en tous cas l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

La France n'avait pas encore de réglementation du travail de nuit, étant empêtrée dans des dispositions qui, ne concernant que les femmes, étaient en contradiction avec les principes de non-discrimination d'origine sexuelle. Elle était d'autant plus critiquable que la directive renvoie aux législations nationales la définition de la période nocturne, ce qui rend impossible l'application directe de la directive. Pour les femmes, l'article L. 213-2 précisait que le temps de nuit s'écoule entre 10 heures du soir et 5 heures du matin et qu'une convention étendue peut y déroger en déplaçant les seuils dans un sens ou dans un autre, d'une heure ou de deux heures, ce qui satisfait l'exigence d'une durée minimale de 7 heures mais pas celle de la couverture, dans tous les cas, de la période minimum de 5 heures. Rien n'existait par contre pour les hommes, sauf ceux âgés de moins de 18 ans.

Par contre, le travail effectué par les médecins urgentistes durant le temps de garde constitue un travail posté au sens de la directive dans la mesure où ils sont « employés selon un mode d'organisation du travail dans lequel les travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail selon un système rotatif entraînant pour eux la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours et de semaine » (dit pour droit n° 8). Comme pour le travail de nuit, la qualification de travail posté est importante, compte tenu des effets qui y sont attachés en terme de droits et d'obligations liées à la protection de la santé et de la sécurité.

La loi qui vient d'être votée en novembre, devrait permettre à la France de ne plus être en infraction... quatre ans après la date ultime accordée pour transposer la directive ! Cela fait quelque peu désordre pendant la présidence française, d'autant que le volume très élevé des textes non transposés est en contradiction avec le credo en faveur de la construction européenne.

CJCE

(C-203/98)

3 octobre 2000

Sindicato de medicos de asistencia publica c/ Conselleria de sanidad y consumo de la generalidad Valenciana

D. 2000. 284 ; AJFP 2001. 5 

La Cour,

statuant sur les questions à elle soumises par le Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, par ordonnance du 10 juillet 1998, dit pour droit :

1) Une activité telle que celle des médecins des équipes de premiers soins relève du champ d'application des directives 89/931/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, et 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

2) Le juge national peut, en l'absence de mesures expresses de transposition de la directive 93/104, appliquer son droit interne dans la mesure où, compte tenu des caractéristiques de l'activité des médecins des équipes de premiers soins, celui-ci remplit les conditions prévues à l'article 17 de ladite directive.

3) Le temps de garde qu'effectuent les médecins des équipes de premiers soins, selon le régime de la présence physique dans l'établissement de santé, doit être considéré dans sa totalité comme du temps de travail et, le cas échéant, comme des heures supplémentaires au sens de la directive 93/104.

S'agissant des gardes selon le système qui veut que lesdits médecins soient accessibles en permanence, seul le temps lié à la prestation effective de services de premiers soins doit être considéré comme temps de travail.

4) Les médecins des équipes de premiers soins qui assurent des services de garde à des intervalles réguliers pendant la nuit ne peuvent être considérés comme des travailleurs de nuit en vertu du seul article 2, point 4, sous b), de la directive 93/104. La question de savoir si la législation nationale sur le travail de nuit des travailleurs soumis à une relation de droit privé peut s'appliquer aux médecins des équipes de premiers soins, qui sont soumis à une relation de droit public, est une question qu'il appartient au juge national de résoudre conformément au droit interne.

5) Le travail effectué par les médecins des équipes de premiers soins durant le temps de garde constitue un travail posté et ces médecins sont des travailleurs postés au sens de l'article 2, points 5 et 6, de la directive 93/104.

6) En l'absence de dispositions nationales transposant l'article 16, point 2, de la directive 93/104 ou, le cas échéant, adoptant expressément l'une des dérogations prévues à l'article 17, paragraphes 2, 3 et 4, de celle-ci, ces dispositions peuvent être interprétées comme ayant un effet direct et, partant, elles confèrent aux particuliers un droit à ce que la période de référence pour la mise en oeuvre de la durée maximale hebdomadaire de leur travail n'excède pas douze mois.

7) Le consentement exprimé par les interlocuteurs syndicaux dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif n'équivaut pas à celui donné par le travailleur lui-même, tel que prévu à l'article 18, paragraphe 1, sous b), i), premier tiret, de la directive 93/104.

Mots

clés

:

DUREE DU TRAVAIL * Travail effectif * Temps d'astreinte * Présence physique * Urgence médicale * Médecin de garde * Accessibilité permanente * Urgence médicale * Médecin de garde * Temps de travail * Travail de nuit * Urgence médicale * Médecin de garde * Travail posté * Urgence médicale * Médecin de garde
COMMUNAUTE EUROPEENNE ET UNION EUROPEENNE * Travail * Temps de travail * Urgence médicale * Médecin de garde